RESPONSABILIDAD SOCIAL.
MEMORIA 2021

INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO
CONTIGO HACIA EL EMPLEO

inaem
INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

GOBIERNO DE ARAGON

ÍNDICE

01 NUESTRA ORGANIZACIÓN

02 NUESTROS CLIENTES

03 NUESTRAS PERSONAS

04 NUESTROS PROVEEDORES

05 SOCIAL

06 MEDIOAMBIENTAL

ANEXO I.
ACERCA DE ESTE INFORME RSC.

ANEXO II.
ÍNDICE GRI.













INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (INAEM)
GOBIERNO DE ARAGÓN

Avda. Alcalde Ramón Sainz de Varanda 15. 50009-Zaragoza
www.aragon.es/inaem / inaem@aragon.es

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

La gestión de los asuntos públicos afecta al total de la ciudadanía, en mayor o menor medida, y es por ello que debemos gestionar el bien común persiguiendo el interés público en todas nuestras actuaciones. Desde el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), queremos ir más allá en nuestro compromiso con la sociedad y queremos hacerlo de una manera sostenible, en diálogo con nuestros grupos de interés, comprometiéndonos con el desarrollo de una cultura de buenas prácticas y de buen gobierno.

Reflejo de este compromiso, quiero presentarles la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa, que, por sexto año consecutivo, tiene por objeto aportar a nuestros colaboradores, tanto externos como internos, información relevante sobre la gestión llevada a cabo durante el año 2021 en todas las actividades desarrolladas por el INAEM.

La responsabilidad social es un elemento estratégico de nuestra gestión, un compromiso a largo plazo que adquirimos con nuestros clientes, profesionales y con la sociedad. Con la publicación de la presente edición de nuestra Memoria de RSC, pretendemos reflejar de forma transparente y detallada, cómo hemos llevado a la práctica nuestro compromiso con todos los colectivos con los que nos relacionamos y de cómo damos respuesta a sus expectativas en 2021 y, nuestro compromiso social, conforme a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, magnífica hoja de ruta para poder avanzar sin dejar a nadie atrás.

Estos dos últimos años han sido años de grandes transformaciones donde la incertidumbre del entorno ha afectado nuestra forma de trabajar. La digitalización ha evidenciado la necesidad de una transformación y ha puesto de relieve la importancia de la seguridad de la información.

Estos cambios tan importantes generan a su vez grandes oportunidades que tenemos la obligación de aprovechar. Resiliencia y actitud son la clave ante estos nuevos desafíos, porque el talento, la innovación, la diversificación, el compromiso con la excelencia, la sostenibilidad, la vocación de servicio y la capacidad de adaptación a entornos cambiantes permiten transformar los retos en soluciones generadoras de valor.

El empleo es un derecho social que una vez alcanzado procura bienestar. Ayudar a las personas a encontrar un empleo o a mejorar su cualificación y prestar servicios a las empresas para la mejora de sus recursos humanos son tareas que desempeñamos con responsabilidad y profesionalidad y que, sin duda, contribuyen a la consecución de una sociedad más justa y cohesionada. Poner el foco en las personas con más dificultades para acceder a un empleo como son las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social, los jóvenes sin cualificación, las personas paradas de larga duración o las mujeres en determinadas circunstancias o actividades, da valor a los servicios prestados.

En esta edición me gustaría resaltar el esfuerzo que estamos realizando en el diseño, integración y desarrollo de nuevas propuestas adaptadas a los requisitos impuestos por los fondos europeos extraordinarios dirigidos a paliar los efectos de la crisis sanitaria y económica y de los que el INAEM ha sido participe. Tanto del Fondo REACT-EU, como de los denominados fondos Next Generation-EU, que son la palanca para reformar e impulsar las políticas de empleo con un enfoque innovador, sostenible y orientadas a las transformaciones productivas y apoyadas en la mejora de las capacidades y en la transformación digital de los servicios.

Confirmamos nuestro compromiso voluntario de seguimiento, aplicación y divulgación de los Diez Principios del Pacto Mundial de Las Naciones Unidas, en materia de trabajo decente y crecimiento económico, una educación de calidad, igualdad de género, lograr ser una institución sólida y fomentar la constitución de alianzas.

La responsabilidad social no puede ser una actuación puntual, sino que debe integrarse en la estrategia de la organización que decide implementarla, empezando por contar con una dirección comprometida, sirvan estas líneas para dejarlo patente, un diálogo permanente con los agentes sociales y una implicación decidida de las personas que conforman el equipo humano del INAEM.

Es por ello que no quiero terminar esta breve presentación sin expresar mi más sincero agradecimiento a todos los profesionales de nuestra organización que, un año más, han hecho posible una gestión transparente y de calidad del Instituto Aragonés de Empleo y han demostrado su capacidad de integrar la responsabilidad social en su trabajo diario.

También quiero dar las gracias a nuestros usuarios – empresas y trabajadores- por confiar en nosotros y por ayudarnos cada día a ser mejores.

Estamos comprometidos en avanzar y mejorar y estamos convencidos de que lo vamos logrando, poniendo siempre en el centro de nuestro trabajo a las personas.

Elena Guinda Villanueva
Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo



1- NUESTRA ORGANIZACIÓN

PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Instituto Aragonés de Empleo es el servicio público de empleo del Gobierno de Aragón encargado de la ejecución de la legislación de empleo y de la formación profesional para el empleo. La intermediación en el mercado de trabajo, la aplicación de políticas activas para fomentar el empleo y el autoempleo y la programación de una formación para el empleo adecuada a las necesidades del mercado laboral, son los instrumentos básicos de la política desplegada por el Instituto para contribuir a la consecución del pleno empleo.

Razón Social:	INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO (INAEM). GOBIERNO DE ARAGÓN
Dirección:	Avda. Alcalde Ramón Sainz de Varanda 15. 50009-Zaragoza
Dirección web:	www.aragon.es/inaem
Correo electrónico:	inaem@aragon.es
Adhesión al programa RSA:	20 de junio de 2016

Planificación y gestión de las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Administración Pública. El INAEM es un organismo autónomo con personalidad jurídica propia adscrito al Departamento con competencia en materia de empleo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.



I. Nuestra presencia en Aragón.

- 21 Oficinas de empleo repartidas por el territorio aragonés y los Espacios Empresas en Zaragoza, Huesca y Teruel.

- Puntos de auto información tutorizados: Oficinas de atención al ciudadano instalados fuera de las oficinas de empleo a través de convenios firmados entre el INAEM y las entidades locales con el fin de acercar los servicios del INAEM a lugares de la Comunidad Autónoma de Aragón en los que no existe oficina de empleo, aprovechando el uso de las nuevas tecnologías.
Están atendidos por un Agente de Empleo y Desarrollo Local o por un técnico de la propia Entidad Local.

II. Nuestros Servicios.

- **Intermediación:**
  - Mejorar competencias de inserción.
  - Servicios a empresas.
- **Promoción de empleo:**
  - Fomentar la contratación.
  - Promocionar emprendedores, autónomos, cooperativas y sociedades laborales.
  - Proteger el empleo de las personas con discapacidad.
- **Formación para el empleo:**
  - Mejorar la cualificación de las personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas).

III. Nuestros Clientes.

Empresas, Trabajadores (demandantes de empleo y empleados), Agentes sociales y económicos, Agentes colaboradores, Gobierno de Aragón y Sociedad.

PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

MAGNITUD DE LA ORGANIZACIÓN EN 2021.





INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS Y OTROS TRABAJADORES.

► 2021

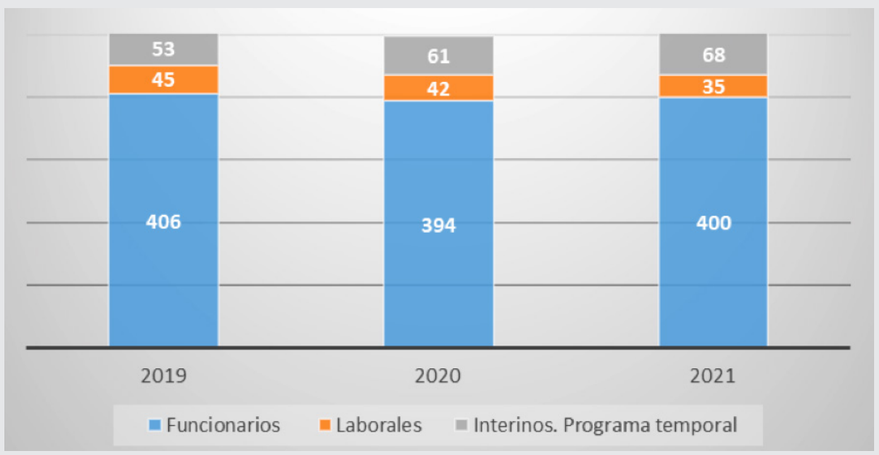
FORMA DE PROVISIÓN	EFECTIVOS
Funcionarios de carrera (FC)	108
Funcionarios Interinos (FI)	196
Laborales fijos (LF)	27
Funcionarios comisión de servicios (CS)	75
Interinos programa temporales (PT)	68
Laborales temporales (LT)	8
Funcionarios en Prom interna temporal (PIT)	21
TOTAL	**503**



Proveedores más significativos son pequeñas empresas locales. Procedencia geográfica 100% de ámbito local (100 Km).

No se han identificado cambios significativos en la cadena de suministro 2021 relacionados con la actividad principal, estructura, nuevos proveedores, ubicación de estos, cierres o cambios de ubicación.

Distribución según régimen jurídico



ÉTICA E INTEGRIDAD

VALORES, PRINCIPIOS, ESTÁNDARES Y NORMAS DE CONDUCTA.

La visión, misión y valores de INAEM son los ejes principales de su cultura e influyen en su estrategia y su modelo de gestión. Asimismo, determinan su filosofía de trabajo y su forma de relacionarse, tanto internamente con sus empleados, como externamente con todos los grupos de interés (agentes económicos y sociales, empresas, demandantes de empleo, agentes colaboradores, empleados y sociedad en general).

NUESTRA MISIÓN

Contribuir al funcionamiento eficiente del mercado de trabajo de Aragón, impulsando y desarrollando políticas de empleo orientadas a las necesidades de los trabajadores, empleados y desempleados, y de las empresas.

NUESTRA VISIÓN

Una organización comprometida en la prestación de soluciones eficaces para las necesidades del mercado de trabajo, al servicio de la sociedad aragonesa y que, desde la escucha activa y la mejora continua, con anticipación y flexibilidadi, sea referente en el sector.

NUESTROS VALORES

- Profesionalidad, responsabilidad y eficacia.
- Coordinación y cooperación.
- Mejora continua e innovación para adaptarse a la realidad social.
- Transparencia, igualdad de oportunidades y no discriminación.



La conducta ética de los líderes y empleados del INAEM está de acuerdo con el estricto cumplimiento de la normativa y es responsable en la comunicación y transparencia de su actividad como se recoge en su **Manual de Responsabilidad y Liderazgo**, que recoge el **Código de Conducta**, que determina sus pautas de comportamiento y buen gobierno.

El Código resulta aplicable a todas las personas que trabajamos en el INAEM. Se difunde entre los proveedores y entidades colaboradoras que prestan servicio a la organización.

Es responsabilidad de los trabajadores del INAEM la lectura, conocimiento y cumplimiento de lo establecido en él. Se facilita a todo el personal y se entregará una copia con ocasión de su acogida en el Instituto. Permanece publicado en la página web del INAEM.
Como se refleja en el Manual de Responsabilidad y Liderazgo del INAEM, son los líderes de la organización los responsables de:
• Fomentar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento del Código de Conducta, entre los empleados y supervisar su plan de difusión y comunicación interna y externa.
• Velar por su aplicación.
• Impulsar las herramientas necesarias para su desarrollo.

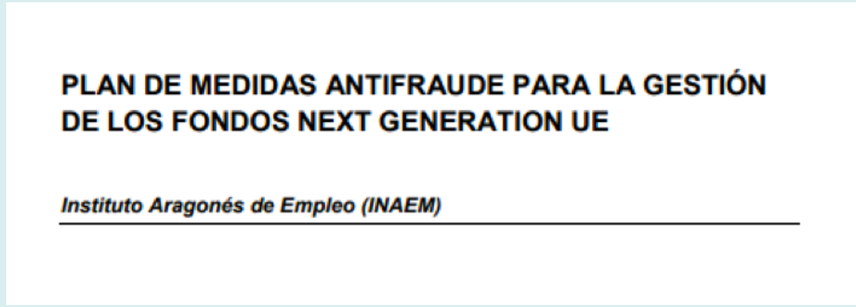
ÉTICA E INTEGRIDAD

En 2021 se elabora el **PLAN DE MEDIDAS ANTIFRAUDE PARA LA GESTIÓN DE LOS FONDOS NEXT GENERATION UE** del Instituto Aragonés de Empleo que nos permite garantizar y declarar que, en nuestro ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

Se han definido las principales acciones que deben adoptarse para evitar el mal uso o el fraude en los recursos financieros, con la finalidad de prevenir, detectar y establecer medidas correctoras para que los recursos financieros procedentes de la Unión Europea no se malgasten y cumplan los importantes fines para los que están asignados.

Este plan posee la estructura de medidas en torno a las cuatro áreas clave del denominado ciclo antifraude: **prevención, detección, corrección y persecución** y es de aplicación a la totalidad de las empleadas y empleados públicos que desempeñen sus funciones en el organismo, particularmente, a quienes realizan tareas de seguimiento, control y pago en el marco de los subproyectos y actuaciones de las medidas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El INAEM aplica un sistema de gestión que se despliega mediante los siguientes modelos:
- **Modelo EFQM**: evaluación de toda la gestión de la organización y acciones de mejora continua.
- **Cartas de servicios**: compromisos con nuestros clientes.
- **Modelo ISO/9001**: gestión por procesos para el aseguramiento de la calidad.


PLAN DE MEDIDAS ANTIFRAUDE PARA LA GESTIÓN DE LOS FONDOS NEXT GENERATION UE

Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)



GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

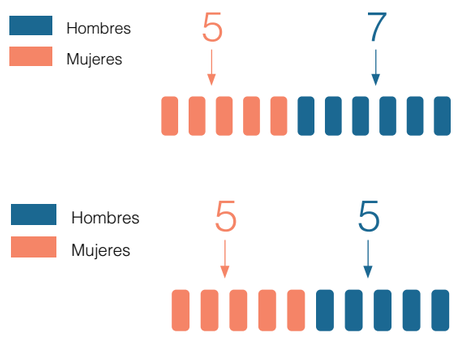
ÓRGANOS DE GOBIERNO.

► Creación y Composición.

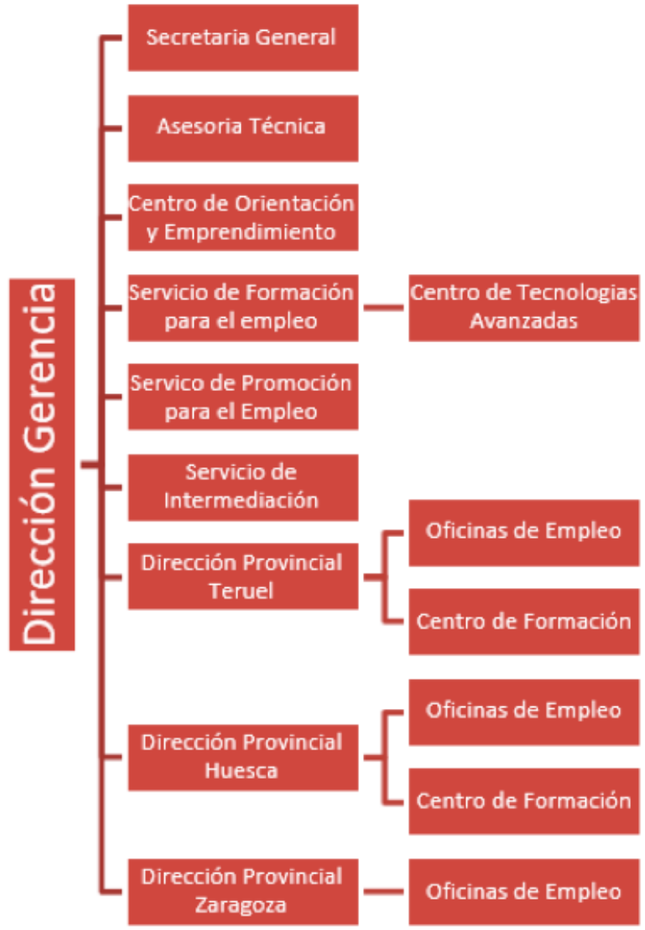
Se establecen en la ley de creación del Instituto Aragonés de Empleo, Ley 9/1999 de 9 de abril.

- **Órganos de participación, control y colaboración en la gestión:**
  - Consejo General: tripartito y paritario. Funciona en Pleno presidido por el Consejero/a competente en materia de empleo. Se reúne en sesiones ordinarias y extraordinarias y está compuesto por 4 representantes del Gobierno de Aragón, 4 de las organizaciones empresariales, 4 de las organizaciones sindicales y 1 Secretario.

- **Órganos de dirección y gestión:**
  - Director/a Gerente.
  - Direcciones Provinciales en Huesca, Teruel y Zaragoza.



ORGANIGRAMA



Nº de miembros del equipo directivo

10
- Director/a Gerente
- Secretaria General
- 2 Asesores/as técnicos
- Jefe de Servicio de Formación
- Jefe del Servicio de Intemediación
- Jefe del Servicio de Promoción de Empleo

6

4
- 3 Directores/as Provinciales en Huesca, Teruel y Zaragoza

Mandos intermedios

56
- 22 Directores/as de Oficina de Empleo

24
- 3 Directores/as de Centros de Formación
- 2 Subdirectores Provinciales

32
- 30 Jefes/as de Sección

GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

RETRIBUCIÓN

Los miembros de los órganos de dirección tienen las retribuciones establecidas anualmente en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Se puede consultar toda la información en el portal de Transparencia de Aragón.

http://transparencia.aragon.es/

EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN

El sistema de gestión del INAEM evalúa para mejorar, identificar cambios y acciones necesarias para avanzar.

► **Evaluación de la excelencia en la gestión del Organismo**

2017: Autoevaluación EFQM. Puntuación 487

2018: EVADES II. La Red Europea de los Servicios Nacionales de Empleo Público en su evaluación ve mejora, respecto a 2016, en el 38% de los 29 factores analizados que inciden en el desempeño del INAEM y puntúa 4/6 los factores relativos a la identificación e implantación de una **Agenda del Cambio.**

2019: El INAEM obtiene el Sello Oro Aragón Empresa otorgado por su alto nivel de compromiso con la Excelencia y por haber superado los 500 puntos en el modelo europeo EFQM. El Sello viene a reconocer el compromiso constante del INAEM por difundir e impulsar con su ejemplo y buenas prácticas los principios de la excelencia.

A finales de 2021 comenzamos con un nuevo ciclo de evaluación del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo, EVADES III, con el objetivo principal de dar respuesta a la necesidad de preparación previa del Sistema Nacional de Empleo para la evaluación a España por parte de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo que se completará en 2022.

CERTIFICACIONES.

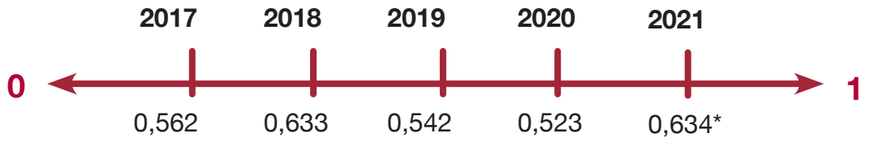






► Evaluación de resultados de las Políticas Activas de Empleo en Aragón.

Índice de consecución total de objetivos del Plan Anual de Políticas de Empleo.



Valores entre 0 y 1. * Siendo en 2021 el promedio de Índice de consecución de objetivos de las CC.AA.(media geométrica): 0.458

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

ANÁLISIS DAFO



En el proceso de diseño del Plan Estratégico del INAEM 21-23 se mejora la fase de elaboración del DAFO y mapa de riesgos.

Mediante un Taller de trabajo se construye la matriz DAFO/CAME en cuatro bloques de reflexión:

- Productos y servicios
- Organización y modelo de gestión
- Alianzas
- Comunicación y reputación social



PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

RESUMEN DAFO: PRODUCTOS Y SERVICIOS

DEBILIDADES

- Falta de integración de productos y servicios (compartimentación).
- Procesos internos con alto nivel de burocracia.
- Lenta adaptación al cambio del mercado laboral.
- Falta de innovación en productos y servicios.
- Retrasos en la disponibilidad de presupuesto que encorsetan las acciones o medidas a prestar.
- Medición más precisa del impacto integral de los programas desarrollados.

FORTALEZAS

- Presencia en todo el territorio, lo que facilita el despliegue de programas y servicios.
- Experiencia de los gestores/as y entidades colaboradoras.
- Programas y servicios exitosos consolidados en el tiempo.
- Voluntad de mejora en la integración de servicios.
- Garantía de las actuaciones en la administración pública.

AMENAZAS

- Estructura poco flexible para adaptación de servicios a la coyuntura actual.
- Procesos de toma de decisión complejos.
- Reducción/ajuste de presupuestos.
- Mercado de trabajo en continua y rápida transformación.
- Baja capacidad de reacción a cambios en el entorno.
- Programación de formación condicionada a las necesidades de cada momento.
- Empresas con prestación de servicios similares no sujetas a procesos tan encorsetados y por tanto más ágiles.

OPORTUNIDADES

- Reducción de fondos.
- Alejamiento de itinerarios formativos y necesidades reales del mercado y de las empresas.
- Baja capacidad de reacción a cambios en el entorno.
- Aumento de burocracia por incremento de fiscalización en el uso de fondos públicos.
- Priorización de demandas externas frente a las necesidades reales del mercado de trabajo.

CAME: PRODUCTOS Y SERVICIOS

CORREGIR LAS DEBILIDADES

- Reflexionar sobre planificación previa a presupuesto / evaluación.
- Analizar necesidades para Plan de Formación.
- Flexibilizar acciones formativas.
- Mayor orientación al resultado del producto / servicio, no a la tramitación.
- Desarrollar una cartera de servicios diferencial por tipología de cliente.

MANTENER LAS FORTALEZAS

- Fortalecer experiencias integración servicios y replicarlas.
- Reforzar enfoque a empresas.
- Identificar programas / colectivos prioritarios de trabajo.
- Impulsar grupos de trabajo orientado a nuevos productos.

AFRONTAR LAS AMENAZAS

- Plan de contingencia: jerarquizar prioridades.
- Desarrollar un mapa de riesgos.
- Impulsar benchmarking (innovación y comparación con actividades otros Servicios de empleo).
- Identificar colaboradores clave en riesgo (sectores, mantenimiento).

EXPLORAR LAS OPORTUNIDADES

- Aprovechar época de incertidumbre para generar cambios.
- Realizar una decidida apuesta tecnológica.
- Identificar empresas clave que favorezcan la colaboración público-privada.
- Impulsar modelos de planificación y gestión de los programas que permitan a los beneficiarios acceder de manera continua.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

RESUMEN DAFO: ORGANIZACIÓN Y MODELO DE GESTIÓN

DEBILIDADES

- Resistencia y lentitud de adaptación al cambio
- Rigidez de la estructura.
- Evaluación de resultados no integrada.
- Carencias en el grado de conocimiento digital.
- Preocupación de los equipos ante el actual escenario de crisis económica y social.
- Pérdida de conocimiento (Know-How) por la excesiva movilidad o eventualidad de las plantillas.

FORTALEZAS

- Experiencia en un modelo consolidado.
- Cobertura territorial.
- Organismo autónomo con presupuesto propio.
- Cultura de planificación y calidad (modelo EFQM).
- Experiencia y profesionalidad de la plantilla.
- Voluntad de cambio (algunas experiencias sobre cambio modelo).
- Reconocimiento externo del modelo de gestión.

AMENAZAS

- Riesgo de estancamiento derivado de la nueva situación económica que puede impedir avances y mejoras organizativas.
- Paso lento en innovación tecnológica y mantenimiento de procesos excesivamente burocratizados y pendientes de adaptar a la administración electrónica.
- Cambios a nivel estatal que pueden suponer pérdida de competencias.

OPORTUNIDADES

- Inaem digital: aplicación e integración de las nuevas tecnologías.
- Contar con instrumentos-servicios y programas que permiten un acercamiento y colaboración con las empresas para atender sus necesidades y expectativas.
- Nuevo plan estratégico.
- Procesos de mejor continua (EFQM).
- Benchmarking de otros servicios públicos de empleo. Aprender de las buenas prácticas.

CAME: ORGANIZACIÓN Y MODELO DE GESTIÓN

CORREGIR LAS DEBILIDADES

- Impulsar cambio en procesos: grupo de trabajo de revisión y actualización de procesos.
- Desarrollar acciones piloto de integración de servicios.
- Realizar una integración efectiva de un sistema de evaluación.
- Impulsar un plan digital de formación.
- Favorecer la implicación del personal con acciones de motivación y participación.

MANTENER LAS FORTALEZAS

- Mantener la territorialidad como elemento diferencial.
- Impulsar el reconocimiento de equipos y personas clave en el desarrollo de acciones (grupos de mejor).
- Realizar una evaluación de programas novedosos (establecimiento de medidas correctoras).
- Desarrollar y difundir experiencias exitosas que contribuyan a una mejora de la organización.

AFRONTAR LAS AMENAZAS

- Innovar en procesos que fomenten la toma de decisiones.
- Promocionar buenas prácticas detectadas y favorecer su implantación.
- Desplegar un plan de transformación digital.
- Transformar la pérdida de competencias en una identificación de nichos donde Inaem puede ser líder (fondos propios).

EXPLORAR LAS OPORTUNIDADES

- Implementar un plan de transformación digital a través de un plan de fases.
- Consolidad el modelo de relación y gestión con las empresas realizando una evaluación de elementos a mejorar.
- Difundir el Plan Estratégico y los logros del anterior Plan integrando al personal.
- Integrar experiencias obtenidas en el benchmarking en la organización.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

RESUMEN DAFO: ALIANZAS

DEBILIDADES

- Ausencia de un concepto claramente definido de “alianza”.
- Alianzas poco evaluadas en cuanto a necesidad y resultados.
- Falta de indicadores adecuados y mecanismos de medición y evaluación de las alianzas.

FORTALEZAS

- Amplitud y diversidad de aliados y colaboradores.
- Entidades colaboradoras de calidad.
- Larga experiencia en relaciones con aliados que les permiten llegar a colectivos a los que de otra forma no se llegaría.

AMENAZAS

- Dificultad para establecer alianzas y/o colaboraciones para el desarrollo de soluciones conjuntas.
- Crisis que afecta a algunos aliados dependientes del Inaem.
- Emergencia de nuevas fórmulas de intermediación y formación en el mercado, con buena aceptación.

OPORTUNIDADES

- Rediseñar un proceso de detección y desarrollo de alianzas.
- Planificar las alianzas en función de las necesidades y los resultados.
- Posibilidad de mayor colaboración con aliados institucionales.
- Trabajar coordinados con la sociedad civil y sus organizaciones.
- Voluntad por parte de muchos organisimos en colaborar y sumar con el Inaem.
- Alianzas internacionales a través de proyectos de la UE.

CAME: ALIANZAS

CORREGIR LAS DEBILIDADES

- Definir criterios que permitan alianzas estratégicas.
- Definir mecanismos precisos de medición de la eficacia de las alianzas.
- Desarrollar un plan de trabajo conjunto de las alianzas “tradicionales”.
- Identificar agentes de interés para realizar alianzas.

MANTENER LAS FORTALEZAS

- Reforzar los lazos de aliados estratégicos.
- Establecer la diferenciación entre “aliado” y “colaborador” y desarrollar protocolos diferenciados.
- Revisar y adaptar el modelo de colaboración con cada entidad (aliados y colaboradores).
- Capacidad de generar alianzas con terceros.

AFRONTAR LAS AMENAZAS

- Identificar elementos con capacidad de acción que es posible mejorar en las alianzas “tradicionales”.
- Impulsar las sinergias con los aliados generando una retroalimentación en las mejoras.
- Reflexionar sobre los puntos en los que Inaem puede ser líder y profundizar en mecanismos de trabajo colaborativos.

EXPLORAR LAS OPORTUNIDADES

- Desarrollar grupos de mejora que exploren las oportunidades de nuevas colaboraciones.
- Implementar un plan de trabajo de aliados estratégicos.
- Participar en programas que amplien la diversidad de aliados y colaboradores.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

RESUMEN DAFO: COMUNICACIÓN Y REPUTACIÓN SOCIAL

DEBILIDADES

- Ausencia de imagen de marca más definida, cercana y accesible a la sociedad.
- No se perciben los servicios completos de una forma clara.
- Falta de integración de los sistemas de información.

FORTALEZAS

- Buena imagen externa (alto grado de valoración).
- Evaluación periódica de la percepción social.
- Plan de comunicación interno y externo.
- Presencia activa en las redes sociales.
- Amplitud de sistemas de información y aplicativos específicos.
- Implantación en todo el territorio.
- Interés permanente y convicción del personal para mejorar la comunicación interna.

AMENAZAS

- Confusión SEPE-INAEM.
- Competencia de otros organismos privados más ágiles en comunicación y con llegada a nichos más específicos.
- Deterioror de imagen derivado de la crisis y malestar social que repercute en los servicios de empleo.

OPORTUNIDADES

- Oportunidad que ofrecen las redes sociales y otras tecnologías en mejora de comunicación interna y externa.
- Apoyo del Gobierno de Aragón para mejorar el posicionamiento del INAEM.
- Plan Estratégico como elemento para hacer una buena difusión interna.
- Gestión proactiva en el tema de responsabilidad social.

CAME: COMUNICACIÓN Y REPUTACIÓN SOCIAL

CORREGIR LAS DEBILIDADES

- Desarrollar el establecimiento de la comunicación de la cartera de servicios estandarizada por tipología de clientes.
- Revisar las herramientas de comunicación interna que no funciona.
- Realizar actividades de involucración del personal de la organización.
- Focalizar los nichos de trabajo donde Inaem es líder o puede serlo.

MANTENER LAS FORTALEZAS

- Continuar con el desarrollo de acciones de imagen externa previa valoración de resultados.
- Difundir el Plan de comunicación.
- Desarrollar acciones de difusión en el territorio.
- Presencia cada vez más activa en las redes sociales.

AFRONTAR LAS AMENAZAS

- Difundir elementos diferenciadores de Inaem que permitan una identificación clara de su competencia y valores.
- Difundir la cartera de servicios a potenciales clientes.
- Realizar la puesta en marcha de elementos de comunicación que apoyen la diferenciación Inaem-Sepe.

EXPLORAR LAS OPORTUNIDADES

- Elaborar un plan específico de impulso de las redes sociales.
- Planificar mecanismos de comunicación diferenciales por colectivos.
- Impulsar un grupo de mejora focalizado en la difusión, en la organización y en la Administración.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

La mejora en la elaboración de una matriz de riesgos tanto internos como externos se realiza considerando tanto las consecuencias de estos riesgos (impacto) como la frecuencia con la que se producen (probabilidad) y poder acometer acciones que puedan minimizar dichos riesgos que se incorporar como medidas preventivas..

Se contemplan distintos tipos de riesgos:

- Coordinación y Colaboración.
- Seguimiento y Gestión.
- Comunicación y Difusión.

TIPO	ID	RIESGO	PROBABILIDAD OCURRENCIA (1-4)	IMPACTO (1-5)	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	C-001	Dinámicas de trabajo individuales y poco desarrolladas en trabajo entre servicios.	4	3	Alto	1. Abordar un proceso de cambio en el modelo organizativo que implique interrelación entre servicios. 2. Desarrollo de grupos de mejora que promuevan acciones piloto de integración de servicios.
	C-002	Procesos con alta burocracia que dificultan la agilidad en el trabajo.	4	3	Alto	1. Simplificación de procesos administrativos. 2. Evaluación de procesos para eliminar cuellos de botella.
	C-003	Pérdida de conocimiento por excesiva movilidad o eventualidad de plantillas.	3	3	Alto	1. Identificación de personas clave en la organización para su participación en grupos de mejora. 2. Reconocimiento profesional de personas con capacidades valiosas en la organización.
	C-004	Participación no homogénea del conjunto de la organización en el desarrollo del Plan.	3	2	Moderado	1. Desarrollo de procedimientos específicos de trabajo en el seguimiento del Plan. 2. Incorporación de medidas específicas en los Planes Operativos que fomenten el seguimiento del plan. 3. Desarrollo de reuniones específicas de avance del Plan para el conjunto de la organización.
	C-005	Estancamiento en la implantación del Plan derivado de la situación actual que impida avances significativos.	4	4	Alto	1. Implementación efectiva de las líneas del Plan Estratégico. 2. Evaluación periódica del alcance de logros de las acciones propuestas. 3. Implantación efectiva de medidas correctoras de dichos procesos.
	C-006	Pérdida de apoyo de colaboradores por efecto de la coyuntura.	2	3	Moderado	1. Identificación de colaboradores estratégicos sobre los que desarrollar medidas concretas que refuercen los vínculos. 2. Desarrollo de programas específicos para los colaboradores identificados.
	C-007	No establecer protocolos de trabajo que amplíen o mejoren las actuaciones de la red de colaboradores actual.	3	2	Moderado	1. Establecer acciones específicas en los Planes Operativos que aseguren su desarrollo. 2. Evaluar los resultados obtenidos y establecer acciones correctoras. 3. Seguimiento periódico del equipo directivo.
	C-008	No implementar vías de colaboración con nuevos aliados institucionales.	3	2	Moderado	1. Establecer acciones específicas en los Planes Operativos que aseguren su desarrollo. 2. Evaluar los resultados obtenidos y establecer acciones correctoras. 3. Seguimiento periódico del equipo directivo.
	C-009	Puesta en marcha de grupos de mejora que no puedan implementar los resultados obtenidos.	2	2	Bajo	1. Desarrollo de una hoja de ruta específica de cada grupo de mejora creado. 2. Seguimiento y evaluación de los logros conseguidos. 3. Difusión de resultados en la organización que facilite el conocimiento de las medidas a aplicar.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

TIPO	ID	RIESGO	PROBABILIDAD OCURRENCIA (1-4)	IMPACTO (1-5)	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
SEGUIMIENTO Y GESTIÓN	G-001	Dificultad en el desarrollo de un cambio en el modelo organizativo.	4	4	Alto	1. Establecimiento de una hoja de ruta clara y medible periódicamente. 2. Establecimiento de acciones piloto que permitan valorar los resultados obtenidos dentro de la organización.
	G-002	Estructura asentada con poca inercia a introducir cambios.	4	2	Moderado	1. Plan Operativo con acciones motivadoras para el personal del Inaem. 2. Grupos de mejora que favorezcan el reconocimiento en los logros alcanzados.
	G-003	Monitorización desigual de las herramientas de seguimiento.	3	2	Moderado	1. Simplificación del sistema de seguimiento que facilite su utilización. 2. Herramientas digitales para su seguimiento. 3. Establecimiento claro de definición de responsabilidades.
	G-004	Reducción presupuestaria para aplicar programas novedosos.	4	4	Alto	1. Evaluación que permita focalización de programas. 2. Utilización de fondos propios que no condicionen el desarrollo temporal. 3. Ampliación de número de acuerdos con entidades colaboradoras que apoyen los programas iniciados.
	G-005	Dificultad de implementar herramientas digitales en el sistema de seguimiento.	1	2	Bajo	1. Identificación de herramientas informáticas aplicables al sistema de seguimiento. 2. Inclusión de la implementación en los Planes Operativos.

TIPO	ID	RIESGO	PROBABILIDAD OCURRENCIA (1-4)	IMPACTO (1-5)	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN	D-001	Falta de conocimiento interno sobre los cambios implementados a consecuencia del Plan Estratégico.	3	3	Alto	1. Valoración de los cuellos de botella de las herramientas de comunicación actuales. 2. Difusión de un Plan de Comunicación interno conocido por el personal. 3. Implementación de nuevos elementos que favorezcan la utilización de los canales internos. 4. Implementación de acciones para favorecer la difusión de los cambios.
	D-002	Desafección del sector empresarial por no dar respuesta en tiempo y forma.	2	3	Moderado	1. Desarrollo de una cartera de servicios por tipología de empresas. 2. Incrementar los contactos con las empresas para conocer sus necesidades. 3. Evaluación de resultados.
	D-003	No llegar al público objetivo por no seleccionar el correcto canal de comunicación.	4	4	Alto	1. Estudio que analice los públicos prioritarios y los canales empleados. 2. Establecer mecanismos de trabajo que generen contenido frecuente en esos canales. 3. Evaluar los resultados para implementar nuevas herramientas en caso de no resultados efectivos.
	D-004	No aprovechar la implantación territorial para la llegada al público objetivo.	2	4	Moderado	1. Implicación de las oficinas territoriales en los grupos de mejora. 2. Contacto directo con las de las oficinas territoriales para evaluar las necesidades en su ámbito de trabajo.
	D-005	No aprovechar las herramientas digitales para lograr una mayor captación de público.	3	2	Moderado	1. Realizar una segmentación de público objetivo en función de su acceso a las nuevas tecnologías. 2. Implementar herramientas específicas en aquellos con un mayor acceso. 3. Selección de programas más adaptados a la utilización de herramientas digitales.
	D-006	Desarrollo de acciones que no se focalicen en los nichos de trabajo donde Inaem es líder.	2	2	Bajo	1. Análisis de la tipología de programas donde la organización aporta mayor valor añadido. 2. Establecimiento de acuerdos con aliados y colaboradores para ampliar su “cuota de mercado” en ese ámbito.

PRINCIPALES RIESGOS Y OPORTUNIDADES

OTROS SISTEMAS DE EVALUACIÓN

- Encuestas de Satisfacción a Grupos de Interés.
- Estudio de Percepción Social.
- Grado de ejecución de compromisos de las Cartas de Servicios.
- Estudio de Impacto de las Políticas Activas del INAEM.





PRINCIPALES MAGNITUDES. RESULTADOS Y EVOLUCIÓN

INDICADOR	2018	2019	2020	2021
Nº de Empleados Públicos	**489**	**504**	**498**	**503**
Nº de empleados fijos	*255*	*243*	*239*	*231*
Nº de empleados temporales	*234*	*261*	*259*	*272*
Presupuesto INAEM Total €	**123.306.283**	**135.445.667**	**125.871.885**	**168.816.768**
Presupuesto de Políticas Activas de Empleo. Total €	**96.144.648**	**94.225.307**	**94.600.048**	**136.586.451**
Fondos Estatales de Conferencia Sectorial de Empleo	*59.357.177*	*64.036.870*	*63.184.530*	*69.593.997*
Fondos de Gobierno de Aragón	*23.354.855*	*17.373.611*	*17.962.900*	*38.578.657*
Fondos europeos	*13.432.616*	*12.864.826*	*13.452.616*	*19.566.643*
Presupuesto de Personal y Gasto Corriente (en miles de €)	**28.016**	**29.622**	**20.223**	**33.069.921**
Grado de ejecución presupuestaria	**82,12%**	**79,65%**	**77,79%**	**77,79%**
Nº de Colocaciones con gestión del INAEM[1]	**128.357**	**172.744**	**131.793**	**131.793**
% Colocación con gestión sobre total colocaciones	*41,23%*	*55,63%*	*50,13%*	*50,13%*
Nº de Itinerarios personalizados de empleo realizados[2]	**9.373**	**11.081**	**12.564**	**15.444**
Nº de Alumnos en planes de formación para el empleo	**37.865**	**49.035**	**37.741**	**30.602**
Grado de Inserción laboral de alumnos tras 6 meses desde la formación	**36,7%**	**34,4%**	**33,9%**	**34,9%**
Nº de puestos de trabajo generados mediante la aplicación de medidas de fomento del empleo	**5.326**	**4.927**	**4.864**	**5.117**
Nº Empresas subvencionadas[3]	**1.050**	**805**	**749**	**239**
Nº de trabajadores subvencionados en Centros Especiales de Empleo (empleo protegido)	**2.820**	**2.646**	**2.855**	**3.094**

[1] Son aquellas colocaciones de demandantes de empleo que han recibido, con carácter previo a su colocación, algún servicio del INAEM relacionado con la mejora de su ocupabilidad.

[2] Diseño de un proceso individual de acompañamiento a la persona desempleada de acuerdo con su perfil, necesidades y expectativas, para mejorar su empleabilidad y favorecer su colocación.

[3] Empresas subvencionadas (fomento de la contratación y empresas MILE)+Cooperativas y sociedades laborales+Centros Especiales de Empleo+Empresas de Inserción.

[4] Sumatorio de beneficiarios de todos los programas de fomento del empleo (Autónomos+MILE+Contratación+Contratación discapacitados+trabajadores ARINSER+Plantilla CCEE+Unidades de Apoyo+ ADL´s+ Pago Único+Socios Coop. Y SSLL)

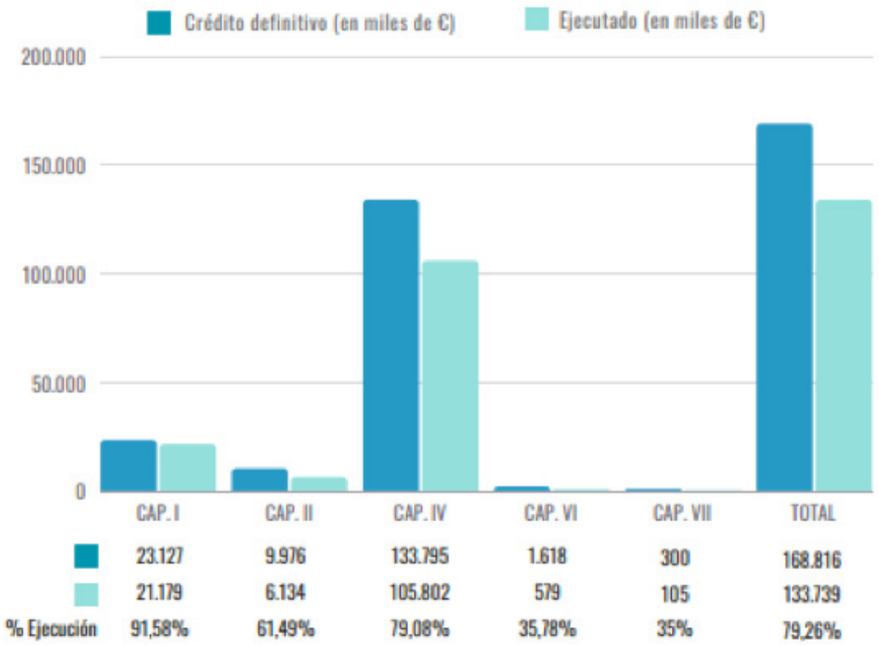
NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

Presupuesto de ingresos y gastos INAEM 2021

INGRESOS (en miles €)	
Tasas y otros ingresos	1.052
Transferencias corrientes	115.808
Ingresos patrimoniales	0
Transferencias de capital	1.170
TOTAL	**118.029**

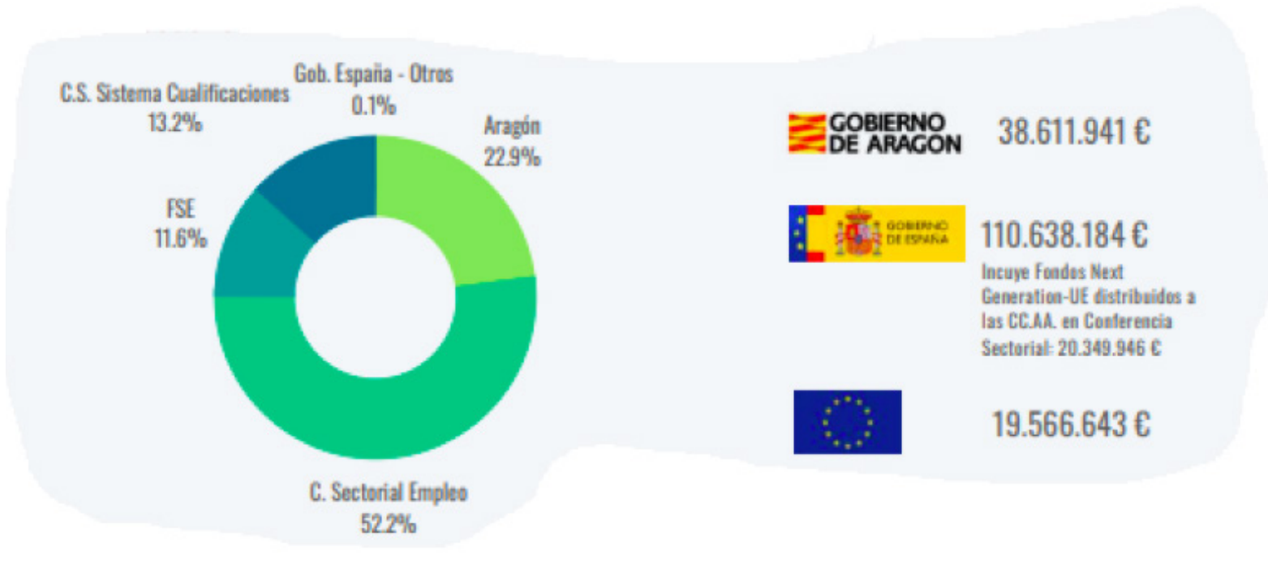
GASTOS (en miles €)	
Gastos de personal	23.127
Gastos corrientes	9.976
Transferencias corrientes	133.795
Inversiones	1.618
Transferencias de capital	300
TOTAL	**168.816**

Ejecución presupuestaria por capítulos. Presupuesto INAEM 2021.

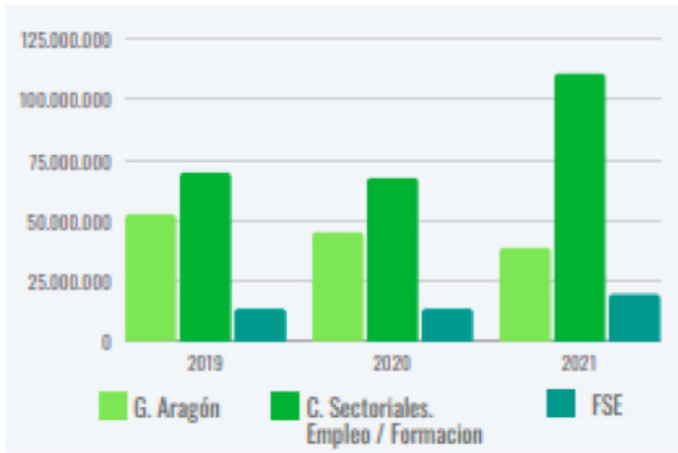


2021 fue el año de los fondos europeos extraordinarios dirigidos a paliar los efectos de la crisis sanitaria y económica. De la gestión de dichos fondos en 2021 ha sido participe el INAEM. Tanto del Fondo REACT-EU, como de los denominados fondos Next Generation- EU. En total, más de 35 millones de euros llegaron de forma extraordinaria al presupuesto del INAEM para su gestión y ejecución.

Procedencia de los fondos del Presupuesto INAEM 2021



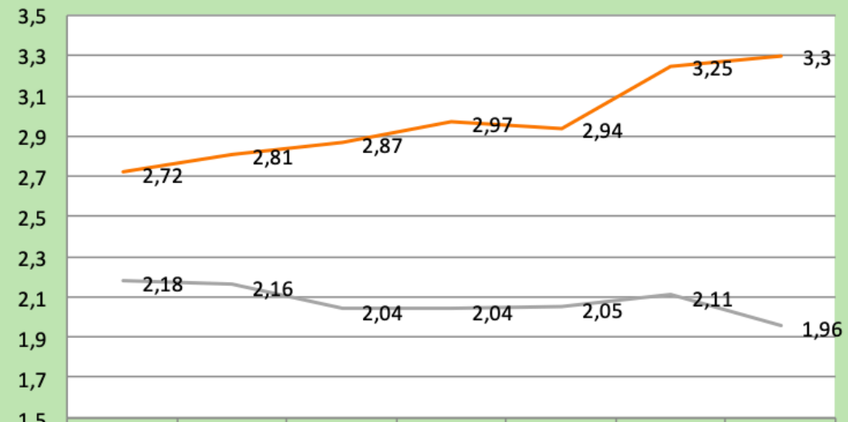
El presupuesto del INAEM se dotó en 2021 con diferentes fuentes de financiación procedentes de fondos propios de la Comunidad Autónoma de Aragón, fondos del Estado fruto del reparto entre las Comunidades Autónomas a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y fondos europeos derivados del Programa Operativo FSE-Aragón y del Programa Operativo de Garantía Juvenil, además de con fondos europeos para hacer frente a la crisis derivada de la pandemia -Fondos REACT-EU- y fondos del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia -Fondos NextGenerationEU-.



NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

Valoramos los efectos de las Políticas Activas que desarrollamos, que nos permiten alcanzar los objetivos establecidos y de este modo obtener más fondos estatales, fondos que se vuelven a reinvertir en las mismas políticas activas. En 2021 la consecución de objetivos de ejecución de politicas activas de empleo nos permitió acceder a un 3,2 % del reparto de los fondos de Conferencia Sectorial para 2022 cuando por el reparto de estos fondos por critero de porcentaje de paro registrado en Aragón respecto al nacional hubiera sido de un 2%. Esto ha supuesto un incremento en nuestra financiación superior a unos 25 millones de euros.

EVOLUCIÓN DISTRIBUCIÓN DE FONDOS NACIONALES RELACIÓN CON % PARO REGISTRADO SOBRE TOTAL NACIONAL 2015-2021



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% Fondos Aragón/Nacional	2,72	2,81	2,87	2,97	2,94	3,25	3,3
%Paro Registrado Aragón/Nacional	2,18	2,16	2,04	2,04	2,05	2,11	1,96

El presupuesto definitivo de gastos disponible es consecuencia de incremento a la C.A. de Aragón de la distribución territorial de fondos de Conferencia Sectorial de Empleo que se acuerda con los resultados del Plan Anual de Politica de Empleo para 2021 (PAPE).

El Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) es la entidad ejecutora de diversos subproyectos financiados con fondos del Mecanismo de Recuperación y Resilencia (MRR) en el marco del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) que el Parlamento Europeo acuerdan como Instrumento Europeo de Recuperación ("Next Generation EU") como respuesta coordinada con los Estados miembros para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia.



De este modo y dento del sistema de gobernanza establecido, concretamente, en virtud de los acuerdos de las Conferencias Sectoriales correspondientes, se configura como órgano gestor de subproyectos enmarcados en las siguientes medidas y proyectos del PRTR.

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

VII Educación y conocimiento, formación continua y desarrollo de capacidades

Competencias Digitales para el empleo.
"Capacitación digital de la ciudadanía".
"Capacidades Digitales para personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género".

Impulso a la Formación Profesional.
"Formación modular destinada al reskilling y upskilling de ocupados y desempleados".

VIII Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo

Empleo Joven.
"Primera Experiencia Profesional en AAPP.
"Investigo".

Empleo mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo.
"Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano".
"Formación con compromiso de contratación e inserción de mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual".
"Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo.

Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva.
"Detección de las necesidades formativas".

Nuevos Proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad.
"Proyectos territoriales para colectivos vulnerables".
"Proyectos de emprendimiento y microempresas".

Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo.
"Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el empleo".

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

En verano de 2021 el INAEM recibió en torno a 15 millones de euros extraordinarios, lo que nos obligó a reformular, en un tiempo record y en coordinación con el Servicio de Fondos Europeos, nuestra programación de Fondo Social Europeo y a reorientar varias de nuestras acciones de empleo y formación.

UNIÓN EUROPEA
REACT-EU
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

La aportación de los fondos React-UE permitió financiar, fundamentalmente, programas en el ámbito de la formación para el empleo y la orientación, para paliar el impacto sufrido como consecuencia de la pandemia. Es decir, a reforzar con partidas adicionales las políticas públicas y poder llegar a mas ciudadanos. Apoyar la creación de empleo, especialmente para las personas en situación de vulnerabilidad, las medidas en materia de empleo juvenil, la educación y la formación, así como apoyar las transiciones hacia una economía sostenible y digital.

Programas en ejecución en 2021	Presupuesto REACT-UE 2021-2022 ejecutado en 2021	Participantes
Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo, a través de la asignación adicional de fondos REACT-UE 2021-2022	3.739.745	3.044
Convocatoria dirigida a trabajadores desempleados	2.399.165	2.679
Programas de Escuelas Taller y Talleres de Empleo.	7.000.000	314

Las políticas de empleo son intervenciones públicas dirigidas a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y a corregir sus desequilibrios. Por eso, desde los diferentes ámbitos de intervención que aborda el INAEM -formación, orientación, intermediación y fomento-, dichas políticas se dirigen a aquellos colectivos que presentan dificultades de acceso al mercado de trabajo, tales como las personas jóvenes, las mayores de 45 años, las desempleadas de larga duración, las que están en riesgo de exclusión o las que presentan alguna discapacidad, todo ello con una perspectiva de género que incentiva especialmente el acceso al empleo de la mujer, y con un enfoque territorial que apuesta por servicios e incentivos en entornos locales más allá de las tres capitales de provincia aragonesas.



NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

INDICADORES POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y TENDENCIA 2020-2021

PROMOCIÓN DE EMPLEO			FORMACIÓN PARA EL EMPLEO			INTERMEDICACIÓN		
Ejecución global del presupuesto	94,8%	↑	Ejecución global del presupuesto	89,85%	↑	Ejecución global del presupuesto	82,68%	↓
Trabajadores por cuenta ajena subvencionados	4.629	↑	Alumnos formados	30.602	↓	Itinerarios personalizados de empleo	15.444	↑
Programa de Emprendedores Autónomos.	452	↑	Cursos finalizados	1.895	↓	Participantes en Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción preferentemente desempleadas o con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo	14.023	↑
Se incorporan nuevos socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales.	36	↓	% de alumnos contratados tras su participación en Acuerdos con Compromiso de Contratación	77%	↑	Ofertas registradas	9.437	↑
Trabajadores con discapacidad subvencionados	3.180	↑	% de inserción de jóvenes desempleados con titulación oficial a través de Prácticas no laborales	58%	↓	% de colocaciones con gestión	57,16%	↑

Por otro lado, la atención al sector empresarial y a sus necesidades de personal sigue siendo una prioridad para el INAEM que, en este ámbito, continúa avanzando en el proceso de especialización de la oferta de empleo por sectores, proceso que está mejorando el conocimiento y comunicación con las empresas, permitiendo detectar sus necesidades y buscar la respuesta más eficaz a sus demandas.

También en 2021 se intensificaron las actuaciones en todos los ámbitos para atender problemáticas concretas derivadas de la crisis pandémica. Sirva como ejemplo el Plan Remonta del Gobierno de Aragón, gestionado por el INAEM y dirigido al sector de la nieve y de actividades de montaña en Aragón, así como a actividades anexas como la hostelería, el transporte o el ocio que, por las restricciones a la movilidad de las personas, provocaron unos efectos no deseados en el empleo de comarcas como Jacetania, Alto Gállego, Sobrarbe, Ribagorza o Gúdar-Javalambre. El citado Plan Remonta vino a paliar durante la temporada invernal 2020-2021 las consecuencias derivadas de la imposibilidad de generar coyunturalmente cientos de puestos de trabajo vinculados a los sectores afectados. Las subvenciones a aquellas entidades locales donde residían las personas afectadas permitieron la contratación temporal de 525 personas, proporcionándoles así unos ingresos que les ayudaron a hacer frente a la difícil situación que atravesaban en aquel momento.

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

Resumen de indicadores clave para la medición del impacto de las políticas desarrolladas durante el año 2021 en relación al Empleo.

INDICADORES	Impacto (1) en Aragón	Impacto en España
Empleabilidad de personas jóvenes menores de 30 años, con especial atención a quienes presentan mayores necesidades de formación y riesgo de precariedad laboral, según su nivel formativo.	56,28%	47,58%
Impulsar su empleabilidad y activación en el empleo de las mujeres. Mujeres que se colocan, habiendo recibido alguna atención en los 12 meses anteriores.	41,12%	40,58%
Contribuir a la reducción de la duración del desempleo para poder hacer frente al desempleo de larga duración y estructural, así como a la exclusión social. Demandantes que se emplean antes de cumplir 12 meses de inscripción y los que se les ha proporcionado algún servicio de diagnóstico personalizado para el empleo, el autoempleo y el emprendimiento.	44,36%	43,86%
Activar la inserción de personas pertenecientes a colectivos especialmente afectados por el desempleo: personas desempleadas de larga duración y mayores de 45 años. Demandantes diferentes pertenecientes a colectivos especialmente afectados por el desempleo que se emplearon tras recibir atención en los 12 meses anteriores a la obtención del empleo.	35,41%	37,29%

(1) En términos de inserción laboral, habiendo recibido una atención o prestación los 12 meses anteriores.

Fuente: SEPE. Índices de Cumplimiento de Objetivos en el Plan de Políticas Activas de Empleo (PAPE)E 2021.

INDICADORES	2018	2019	2020	2021
Tasa de empleabilidad	41,23%	55,63%	50,13%	57,16%
Tasa de Intermediación	3,39%	3,18%	2,67%	2,66%
Grado de satisfacción de las empresas que emplean servicios de intermediación	8,2	8,37	8,61	8,57
Tasa Inserción de alumnos	56,08%	54,64%	51,85%	63,81
Alcance de la formación para el empleo respecto de la población de trabajadores desempleados inscritos	15%	18%	23%	13,28%
Tasa de éxito visitas de prospección	53,53%	48,43%	46,91%	49%
Eficacia de las subvenciones y consolidación del empleo	95,93%	90,77%	97,91%	96,66%
Calidad del empleo	64,58%	64,73%	60,08%	50,50%
Grado de satisfacción de las empresas en el "ajuste de candidatos al perfil demandado"	7,23	7,27	7,64	7,69
Grado Inserción (12 meses) tras finalizar un Itinerario Personalizado de Inserción	60,49%	59,96%	58,09	66,66%

PRINCIPALES OBJETIVOS Y RESULTADOS ESTRATÉGICOS

GRUPOS DE INTERÉS

El INAEM tiene identificados sus grupos de interés, los criterios de segmentación y los canales de relación.

- Empleados.
- Usuarios de Oficinas de Empleo (trabajadores y empresas).
- Alumnos de Formación y/o Prácticas.
- Entidades que han recibido subvención (autónomos, centros especiales de empleo. cooperativas, corporaciones locales, empresas de inserción laboral y empresas).
- Agentes Sociales.
- Gobierno de Aragón.
- Sociedad en su conjunto.
- Partners: entidades colaboradoras, proveedores y las agencias privadas de colocación.

CRITERIOS DE IDENTIFICACIÓN

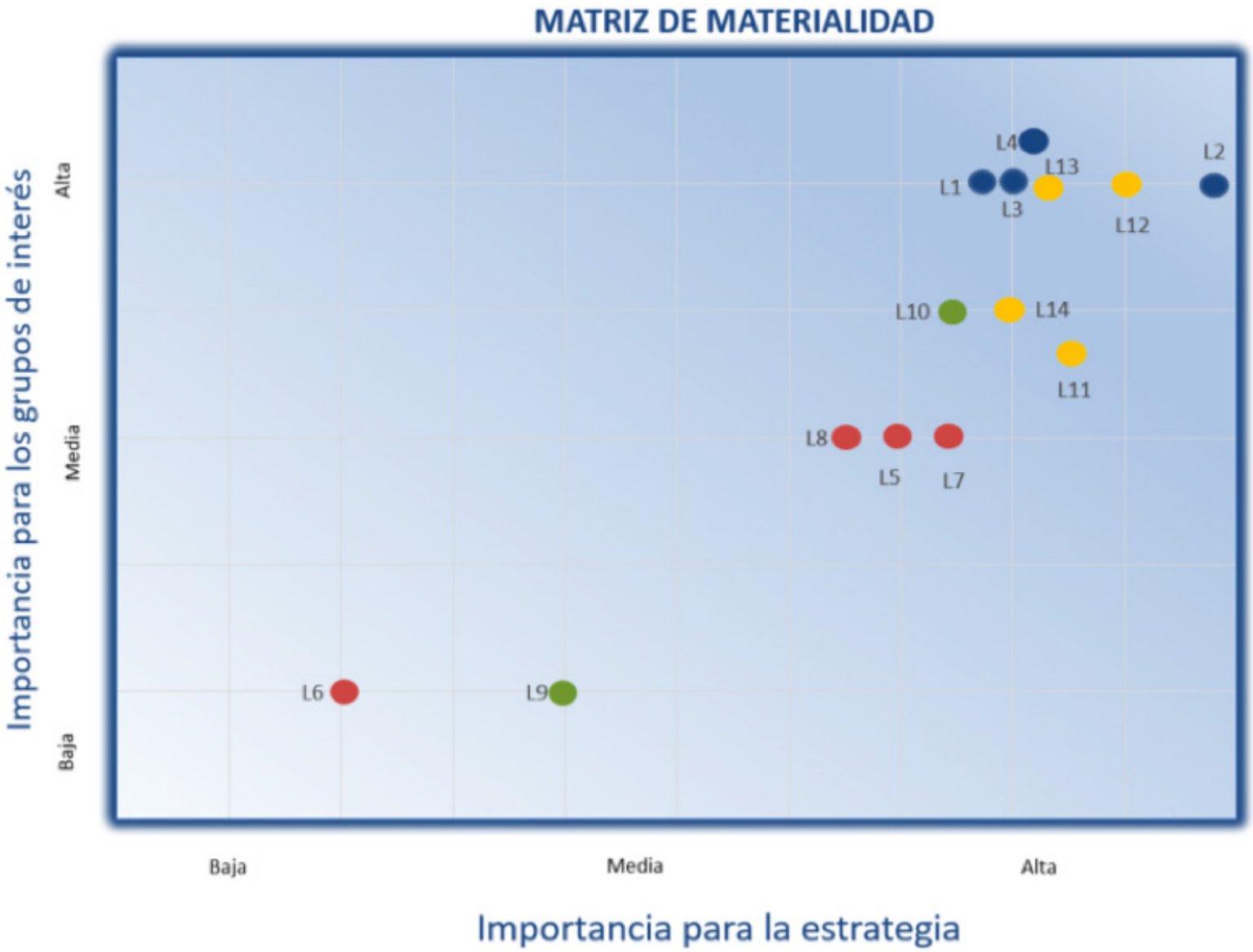
- Destinatarios de Servicios y Programas.
- Agentes de participación e interlocución en el ámbito de empleo, formación para el empleo.
- Recursos humanos de la organización.
- Colectivo, entidad y, en general, todo el grupo que tenga percepción y expectativas sobre nuestra organización.





MATERIALIDAD: LO RELEVANTE

El análisis de materialidad nos ayuda a identificar la relación entre los aspectos relevantes para la gestión estrategica del INAEM y para los grupos de interés.



FOCO 1: Nuestros servicios para nuestros clientes.

- **L1**-Prospectiva para identificación de productos y servicios enfocado a las necesidades de nuestros clientes.
- **L2**-Adaptación de nuestros servicios y programas a las nuevas necesidades laborales.
- **L3**-Implementación de actuaciones innovadoras.
- **L4**- Aplicación del Plan de Transformación digital a los servicios a clientes.

FOCO 2: Nuestras personas y redes de apoyo.

- **L5**- Formación y especialización del personal del Inaem.
- **L6**- Acciones de motivación y reconocimiento.
- **L7**- Identificación, análisis y gestión de alianzas.
- **L8**- Plan integral con agentes colaboradores del Inaem.

FOCO 3: Nuestra comunicación e imagen.

- **L9** -Plan de comunicación interna.
- **L10**- Plan de comunicación externa.

FOCO 4: Nuestra forma de trabajo.

- **L11**-Revisión de la estructura de organización interna del Inaem.
- **L12**- Estrategia de transformación digital.
- **L13**-Simplificación administrativa.
- **L14**- Sistema de evaluación enfocado a mejora continua e innovación.

PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

El INAEM, se compromete a aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los principios del Plan de Responsabilidad Social de Aragón de transparencia, sostenibilidad, respeto a las personas empleadas, apostar por la excelencia en la gestión y orientación al cliente, exigir una relación ética y responsable con los clientes y respetar el medioambiente.

Serán objetivos del instituto:

1. Integrar la Responsabilidad Social en la gestión del Instituto.
2. Concienciar a los grupos de interés (GGII) y así potenciar el papel del agente de desarrollo local del INAEM.
3. Identificar nuestro compromiso con la Agenda 2030 y nuestra contribución a los ODS.

Principios inspiradores:

- Compromiso con el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo.
- Personalización de los servicios dirigidos tanto a personas como a empresas.
- Políticas activas de empleo como palanca de transformación productiva.

Nuestra meta es avanzar en un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, preparado para las nuevas demandas y oportunidades globales, como la transición digital y ecológica.

Trabajamos a diario cada aspecto de nuestro Plan de RSC para lograr un impacto positivo en las personas, los trabajadores, las empresas y en general la sociedad aragonesa.
Personas:
• Seguir con un entorno de igualdad de oportunidades e inclusivo.
• Formación de calidad para nuestro equipo de profesionales.
• Salud y bienestar.
• Comportamiento ético.
• Impulsar una cultura de RSC.
Trabajadores:
• Orientación personalizada.
• Apoyar a mujeres en los ámbitos rural y urbano.
• Luchar contra la brecha de género.
Empresas:
• Apoyar el emprendimiento y la microempresa.
• Subvencionar proyectos territoriales que aborde el reto demográfico y faciliten la transformación productiva (economía verde y digital).
Sociedad:
• Aprovechar el potencial del empleo hacia la consecución de un crecimiento sostenible y para la transición ecológica y digital
• Reducir la desigualdad, las brechas sociales y las territoriales.
• Fomento del reequilibrio territorial y la equidad de colectivos vulnerables.



NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

El Plan de RSC del INAEM toma como referencia la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Desde el Instituto Aragonés de Empleo estamos comprometidos para dar respuesta a los compromisos de la Agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible.

Focalizamos nuestros esfuerzos en aquellos que más interrelación guardan con nuestra actividad.



La decisión de vincular la Formación para el empleo al ODS 4 se basa en las metas 4.3 “De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria” y 4.4 “De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento”.



La decisión de vincular al ODS 16 se basa en las metas 16.6 “Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas”, 16.7 “Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades”, 16.10 “Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales” y 16.b “Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible”.

La vinculación se basa en la meta 5.2 “Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación “, 5.a “emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales”.





Se vincula con las metas 8.3 “Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros”, 8.5 “ De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” y 8.6 “ De aquí a 2030, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación “.



Su vinculación se basa en las metas 17.16 “Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo”, 17.17 “Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas” y 17.19 “ De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo “.

NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Si conviene recordar el enfoque integrado de los ODS a través de la interconexión entre distintos objetivos para resolver otras cuestiones consustanciales al empleo. El INAEM también contribuye de manera indirecta al resto de los ODS a través de sus redes, productos y servicios, operaciones responsables, acciones colaborativas.



Contribuir a que todos los hombres y mujeres, tengan los mismos derechos a los recursos.

Colaborar con instituciones y comunidades locales.

Facilitar el desarrollo de infraestructuras sostenibles y resilientes apoyando proyectos que aborden el reto demográfico y faciliten la transformación productiva, hacia una economia verde y digital.





Diseñar y participar en programas que potencien y promuevan la inclusión social de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, u otra condición.
Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles.
Utilizar sistemas para el reciclaje de materiales.
Difundir buenas prácticas y concienciar a sus grupos de interés sobre el compromiso medioambiental.



La RSC se traduce en una forma de gestionar que afecta de igual forma al diseño de la estrategia de la organización, a la toma de decisiones y a la gestión de las operaciones.

Comunicación con los grupos de interés.
8 4 5

Compromiso con la innovación.
8 9 16

Compromiso con nuestras personas.
8 5 10

Compromiso con el progreso económico.
8 16 17

Compromiso con la ética.
8 16

Compromiso con el medio ambiente.
8 16

Contribución y participación en el desarrollo social.
8 4 16



NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

Por último, el actual Plan de RSC recoge el compromiso de llevar a cabo acciones de concienciación a todos los niveles, tanto a personas del Instituto, como a otros grupos de interés, sobre los ODS, para ayudar a que toda la sociedad conozca el marco de las Naciones Unidas y así potenciar el papel agente de desarrollo del INAEM.

Realizamos diversas acciones y asumimos compromisos, a la vez que buscamos alinear nuestras estrategias con los ODS. Somos conscientes de nuestra capacidad como Servicio Público de Empleo para contribuir al desarrollo social y económico de nuestra Comunidad Autónoma actuando en todos los entornos en los que tenemos presencia.

Las actuaciones del CIC realizadas en 2021, debido a la naturaleza de su actividad, han contribuido fundamentalmente y de forma más notoria a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Se relacionan a continuación las principales acciones desarrolladas por el INAEM y su alineación con aquellos ODS con los que más se vinculan dichas acciones. No pretende ser una relación exhaustiva de acciones sino una muestra de las más significativas.

Serán objetivos del instituto:

• Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad Joven.
• Plan Remonta para personas desempleadas del Sector de la Nieve.
• Programas de colaboración del INAEM con Entidades Locales, empresas y entes públicos, universidades y entidades sin ánimo de lucro para la inserción laboral de personas paradas de larga duración y jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil.
• Programa de Empleo con Apoyo a personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
• Apoyo a la creación de empleo en cooperativas y sociedades laborales.
• Programa fomento contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
• Programa de fomento de empleo autónomo.
• Programa ARINSER para la integración laboral de personas en exclusión en empresas de inserción.
• Integración laboral de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
• Programa de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.
• Fomento y difusión de la Economía Social a través de entidades representativas del sector.
• Programa de Fomento del Empleo Autónomo.
• Programa Integral para la mejora de la empleabilidad y la inserción en sectores de trabajo en Aragón.
• Programa Integral para la mejora de la empleabilidad y la inserción para personas desocupadas.
• Programas Experimentales para jóvenes desempleados.
• Programas integrales para la mejora de la empleabilidad y la inserción para colectivos de difícil cobertura.
• Programas integrales para la mejora de la empleabilidad y la inserción para personas mayores de 45 años y parados de larga duración.
• Servicio de orientación on line: INAEM-Orient@.
• Espacio Empresas: atención especializada a empresas.
• Programas formativos dirigidos a trabajadores prioritariamente ocupados.
• Programas formativos dirigidos a trabajadores prioritariamente desempleados.
• Planes de formación relacionados con el diálogo social y la negociación colectiva.
• Programas de escuelas taller y talleres de empleo.
• Programas de Formación certificada en TICs y Formación Audiovisual en Centro de Tecnologías Avanzadas del INAEM.
• Programa de formación en centros propios de Huesca y Teruel.
• Acreditación oficial de las cualificaciones profesionales.
• Convocatoria para Centros Públicos FP (integrados y educación personas adultas).
• Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.
• Diversos proyectos y planes: Gestión Documental / Programa de transformación digital / Plan de medios / Plan de calidad.
• Evaluación y análisis de la satisfacción de usuarios del INAEM e impacto de las políticas de empleo.
• Foro de prospección y análisis del mercado de trabajo de la C.A. de Aragón.
• Adecuación de los procedimientos de gestión a la Administración Electrónica.
• Convenio INAEM/Cámaras de Comercio para fomento del espíritu emprendedor.
• Convenio INAEM/Universidad de Zaragoza para el desarrollo de acciones de orientación, inserción laboral, formación y fomento de la actividad emprendedora –UNIVERSA.
• Convenio INAEM/Ministerio de Defensa para acciones formativas y de orientación.
• Convenio con la Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón.
• Convenio INAEM/Fundación Santa María de Albarracín para ejecución de acciones formativas.
• Convenio INAEM/Instituto Tecnológico de Aragón para ejecución de acciones formativas.
• Colaboración INAEM/Agentes Sociales: Prácticas profesionales no laborales en empresas.
• Colaboración INAEM/CEOE Aragón para realización de acciones de formación dual.
• Convenio de colaboración INAEM/Agentes Sociales +Preparadas para el Empleo.
• Aprendiendo a Emprender con Ibercaja/INAEM.

2- NUESTROS CLIENTES

El INAEM fomenta la participación de sus grupos de interés manteniendo un diálogo fluido con ellos a través de múltiples canales y formatos, al objeto de conocer sus demandas y necesidades y responder mejor a sus inquietudes y opiniones.

Para ello, empleamos mecanismos para la identificación y la evaluación de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Las relaciones con los principales stakeholders se basan en la absoluta transparencia, confidencialidad, calidad y respeto, tratando de alcanzar el bien común y el beneficio mutuo.

Para el logro de los objetivos propuestos y el mantenimiento de una cultura de mejora continua es primordial contar con los grupos de interés vinculados a la organización. Pues conocer sus preocupaciones, intereses, necesidades, sugerencias u otro tipo de información es fundamental para la mejora continua y el progreso constante.

Principales sistemas para el diálogo con sus grupos de interés y fuentes de análisis para definir la estrategia del organismo son:

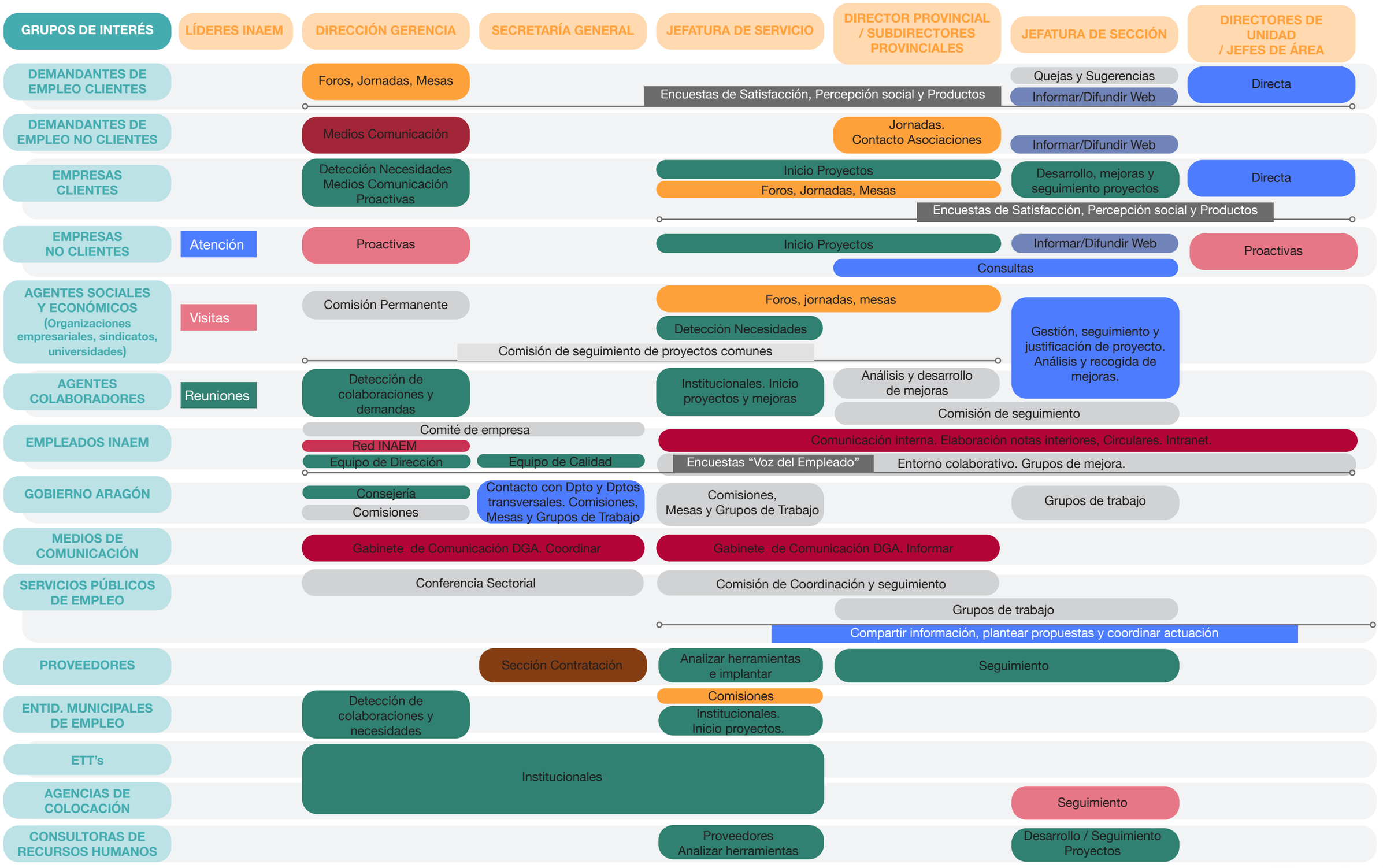
- Encuestas de satisfacción:
  - Empresas que reciben subvención.
  - Alumnos de formación.
  - Usuarios de Oficinas de Empleo.
- Estudios de percepción social del INAEM por la sociedad aragonesa.
- Estudio sobre la valoración económica y social de las políticas activas del INAEM.

Consideramos además clave la presencia en redes sociales como espacio de diálogo y relación con clientes y sociedad.



PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

MAPA DE RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS



PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

HITOS EN LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

La escucha activa de sus necesidades y expectativas permite a los líderes del INAEM diseñar y desarrollar el Plan Estratégico que prepara a la organización para afrontar adecuadamente los nuevos retos que plantea el entorno potenciando la innovación, el desarrollo de las personas y la tecnología, la responsabilidad social y las alianzas con agentes públicos y privados, contribuyendo a la misión y visión del Instituto mediante el desarrollo de una organización eficaz y referente, impulsando la puesta en marcha de políticas activas de empleo para un funcionamiento eficiente del mercado laboral.

Grupos de interés	Metodología empleada	Trabajo de campo
Personas del INAEM (Equipo directivo)	Entrevistas personales	12 entrevistas
	Reuniones de seguimiento	7 reuniones de seguimiento
	Mesas de contraste	4 mesas de contraste
Personas del INAEM (Trabajadores)	Talleres de trabajo	4 talleres divididos en los 4 focos estratégicos del Plan. -42 participantes-
Personas trabajadoras	Encuestas	100 encuestas
Empresas (colaboradoras y potenciales)	Encuestas	36 encuestas
Otros servicios públicos de empleo (Benchmarking)	Análisis de información y entrevistas personales	5 análisis de casos: Asturias, Baleares, Castilla la Mancha, Extremadura y Navarra
Agentes sociales y económicos (alianzas y colaboradores)	Entrevistas	7 entrevistas personales - DG Economía - DG Trabajo, Autónomos y Economía Social - Departamento de Educación - UGT - CEOE - CEPYME - FAMCP
	Focus Group	IDIA, CAAR, Fundación Laboral de la Construcción
	Encuestas	27 encuestas

Proceso participativo



PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

ACCIONES PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.

- Mesa del Diálogo Social con los agentes sociales para alcanzar acuerdos de legislatura en materia de empleo y formación.

- Participación en Comités, Comisiones y Mesas de trabajo en los ámbitos del empleo y de la política social.

- Red Nacional de Inclusión Social.

- Firma de convenios y alianzas.

- Participación activa (a nivel autonómico y territorial) en foros, eventos y mesas redondas.

- Impulso de foros de encuentro con trabajadores y empresas.

- Proceso de co-diseño que permite diseñar y/o mejorar servicios a través del análisis colectivo de expectativas, problemáticas y soluciones en el que se impliquen los clientes.



RESULTADO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

- Prestamos atención permanente a sus expectativas y necesidades, tanto para la elaboración de normativa en materia de políticas activas de empleo, como para la definición del Plan Estratégico y el despliegue de las acciones estratégicas correspondientes.

- Diseño de servicios con la participación y aportaciones de los clientes y destinatarios finales para garantizar que responden a sus necesidades.

- Colaboración con proyectos empresariales de interés estratégico y alianzas con empresas para los que se definen planes de trabajo ad hoc.

MAPA DE RELACIÓN CON GRUPOS DE INTERÉS

Empleamos mecanismos para la identificación y la evaluación de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Las relaciones se basan en la absoluta transparencia, confidencialidad, calidad y respeto, tratando de alcanzar el bien común y el beneficio mutuo.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

FOCO 1: Prospectiva para identificación de productos y servicios enfocado a las necesidades de nuestros clientes.

- L2-Adaptación de nuestros servicios y programas a las nuevas necesidades laborales.
- L3-Implementación de actuaciones innovadoras.
- L4- Aplicación del Plan de Transformación digital a los servicios a clientes.

FOCO 2: Nuestras personas y redes de apoyo.

- L5- Formación y especialización del personal del Inaem.
- L6- Acciones de motivación y reconocimiento.
- L7- Identificación, análisis y gestión de alianzas.
- L8- Plan integral con agentes colaboradores del Inaem.

FOCO 3: Nuestra comunicación e imagen.

- L9 -Plan de comunicación interna.
- L10- Plan de comunicación externa.

FOCO 4: Nuestra forma de trabajo.

- L11-Revisión de la estructura de organización interna del Inaem
- L12- Estrategia de transformación digital
- L13-Simplificación administrativa
- L14- Sistema de evaluación enfocado a mejora continua e innovación
- L15- Elaboración de un Plan de Responsabilidad Social



SUS PREOCUPACIONES

	Servicios enfocados a los clientes	Innovación	Transformación digital	Comunicación	Alianzas	Simplificación administrativa	Responsabilidad Social
Personal INAEM							
Trabajadores							
Empresas							
Colaboradores							
Sociedad							

SUS EXPECTATIVAS

Nuestros clientes son aquellas personas, grupos y agentes que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de nuestra actividad como Servicio Público de Empleo y, por lo tanto, también tiene la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de dicha actividad. Conocemos las expectativas de nuestros clientes ya que es a ellos a quienes dirigimos la actividad que desplegamos.

PERSONAL DEL INAEM

Conjunto de la organización asociados a los diferentes servicios.

- Agilidad y sencillez de los procesos.
- Confianza de los usuarios.
- Mejora de la reputación e imagen.
- Desarrollo profesional y personal.

ALIANZAS

Agentes institucionales estratégicos en el desarrollo de actividades coordinadas.

- Identificación de necesidades de trabajo conjunto.
- Creación de redes de colaboración efectivas.
- Puesta en marcha de estrategias conjuntas de trabajo.

PERSONAS TRABAJADORAS

Usuarios del Inaem en relación a la búsqueda de empleo y mejora de la formación.

- Aumento de la empleabilidad.
- Agilidad y sencillez en los trámites.
- Atención personalizada en las oficinas.
- Incremento de sistemas no presenciales.

COLABORADORES

Agentes que colaboran con el Inaem en el desarrollo de funciones de promoción, formación e intermediación.

- Planificación de programas y actividades conjuntas.
- Agilidad y eficacia en los procesos.
- Tramitación virtual.
- Participación en el diseño de actuaciones.

EMPRESAS

Usuarios de los servicios que ofrece el Inaem.

- Servicios orientados a sus necesidades.
- Agilidad y sencillez en los trámites.
- Programas efectivos de búsqueda de personal.
- Tramitación virtual.

SOCIEDAD EN GENERAL

- Resultados efectivos en creación de empleo.
- Adaptación a las necesidades de Aragón.
- Eficacia y eficiencia en la gestión.
- Transparencia.

NUESTROS COMPROMISOS

Desde el INAEM para el cumplimiento de nuestra Misión consideramos esencial planificar la gestión a corto, medio y largo plazo. Por ello, cada 4 años definimos nuestro Plan Estratégico y, anualmente, lo revisamos y aprobamos planes anuales de acción.

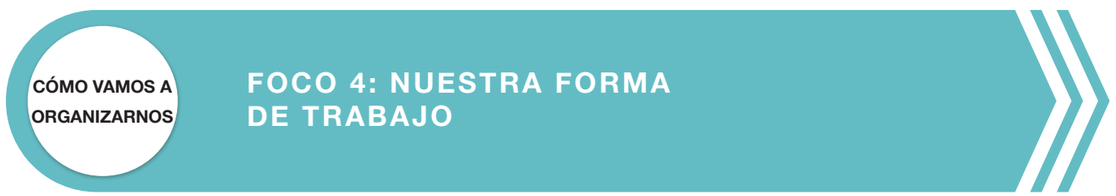
Durante 2021 se ha puesto en marcha en nuevo Plan Estratégico 21-23 que recoge las necesidades y expectativas que los distintos Grupos de Interés nos manifiestan en el proceso participativo de elaboración del Plan.

La respuesta a la identificación de los aspectos de interés es la definición de los focos y las líneas estratégicas que forman parte de la estructura de la estrategia.









FOCO 1: NUESTROS SERVICIOS PARA NUESTROS CLIENTES

Este foco tiene como objetivo definir quiénes son nuestros clientes objetivo y definir servicios y programas adecuados a cada tipología de cliente.
Adecuar el INAEM a los cambios vertiginosos del sistema económico actual, focalizando sus esfuerzos en la definición de servicios y programas novedosos detectados a través de la prospectiva y enfocado a diferentes colectivos, haciendo uso de las herramientas adecuadas para ello.

FOCO 2: NUESTRAS PERSONAS Y REDES DE APOYO

En este foco se tiene en cuenta acciones relativas a las personas y organizaciones con las que cuenta el INAEM para llevar cabo su misión, incluye por tanto al propio personal del INAEM, a los organismos colaboradores para la realización de actuaciones concretas e incide especialmente en las alianzas que pueden ser necesarias para mejorar los servicios del INAEM.

FOCO 3: NUESTRA COMUNICACIÓN E IMAGEN

Este foco impulsa tanto la conexión clara y eficaz del INAEM con la sociedad, reforzando su imagen y reputación social, a través de un plan de comunicación externa, como el autoconocimiento de la organización por sus propios trabajadores y los flujos de transmisión de la información.

FOCO 4: NUESTRA FORMA DE TRABAJO

Este foco tiene como objetivo actualizar el funcionamiento interno del INAEM adecuando la estructura interna, modernizando las herramientas digitales, simplificando procesos internos y externos (también a través de esas herramientas digitales) y asegurando, mediante la evaluación, que las actividades y la forma de llevarlas a cabo cumplen con los objetivos para los que se han propuesto.

NUESTROS COMPROMISOS

QUÉ HACEMOS Y PARA QUIÉN

FOCO 1: NUESTROS SERVICIOS PARA NUESTROS CLIENTES

- Prospectiva para identificación de productos y servicios enfocado a las necesidades de nuestros clientes.
- Adaptación de nuestros servicios y programas a las nuevas necesidades laborales.
- Implementación de actuaciones innovadoras.
- Aplicación del Plan de Transformación digital a los servicios a clientes.

CON QUIÉN CONTAMOS

FOCO 2: NUESTRAS PERSONAS Y REDES DE APOYO

- Formación y especialización del personal del INAEM.
- Acciones de motivación y reconocimiento.
- Identificación, análisis y gestión de alianzas.
- Plan integral con agentes colaboradores del INAEM.

CÓMO LO TRANSMITIMOS

FOCO 3: NUESTRA COMUNICACIÓN E IMAGEN

- Plan de comunicación interna.
- Plan de comunicación externa.

CÓMO VAMOS A ORGANIZARNOS

FOCO 4: NUESTRA FORMA DE TRABAJO

- Revisión de la estructura de organización interna del INAEM.
- Estrategia de transformación digital.
- Simplificación administrativa.
- Sistema de evaluación enfocado a mejora continua e innovación.
- Elaboración de un plan de responsabilidad social.

NUESTROS COMPROMISOS

Mediante las Cartas de Servicios, el INAEM, recoge los servicios que ofrece, en qué condiciones; las responsabilidades y compromisos de prestarlos con unos determinados estándares de calidad; los derechos de la ciudadanía en general y de las personas usuarias de los servicios, así como, las responsabilidades que contraen al recibirlos y los sistemas de participación establecidos, con el objetivo de garantizar una mejora continua de los servicios públicos.

En 2021 el grado de cumplimiento de las cartas de servicios del INAEM, que recogen los compromisos y estándares de calidad que el organismo asume en relación a los servicios prestados en la Red de Oficinas de Empleo y en materia de Formación para el empleo se ha visto afectado por motivos derivados de las consecuencias del COVID-19.

En algunos casos los indicadores relacionados directamente con los compromisos asumidos y que permiten la comprobación del grado de cumplimiento de éstos no han sido significativos ni posibles de medir por las circunstancias sanitarias, por ejemplo, el tiempo de espera ya que se han adaptado las formas de atención.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS CARTAS DE SERVICIOS



En 2021, nos comprometemos a seguir trabajando en la mejora de programas, desarrollo de nuevas herramientas y colaboraciones que mejoren los servicios del INAEM:

- Colaboración y coordinación de actuaciones con la Agencia de cualificaciones profesionales de Aragón.
- Colaboración y compartir buenas prácticas con otros Servicios Públicos de Empleo y otros organismos nacionales y aragoneses
- Puesta en marcha de licencias para facilitar el desarrollo de actuaciones telemáticas en las diferentes oficinas de empleo mediante el uso de las TIC, y desarrollo de webinars.
- Herramienta de autodiagnóstico de empleabilidad
- Herramienta de orientación: Big Data
- Puesta en marcha de un sistema de aviso por SMS de fecha de renovación y desarrollo de APP y formulario de renovación de demanda intuitivo y accesible
- Mejoras en el protocolo de coordinación y atención a víctimas de violencia de género, así como desarrollo de proyectos pilotos (ejemplo: selección y derivación a colectivos en riesgo de exclusión social).



LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

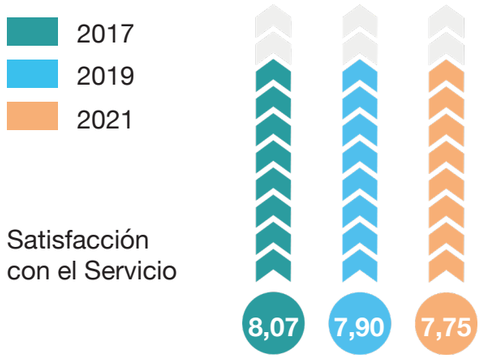
Realizamos evaluaciones de satisfacción y estudios de percepción de nuestros clientes en los que analizamos los resultados y ponemos en marcha planes de mejora. La metodología y herramientas de evaluación se revisan periódicamente con el fin de alcanzar una evaluación ágil.

RESULTADOS

► ***ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE.***

Las encuestas tienen una periodicidad bienal.

Encuesta usuarios Oficina de empleo (escala 1-10)



Encuestados:

2017 ► 383

2019 ► 383

2021 ► 384

Error muestral ±5% para un nivel de confianza del 95% y en condiciones de dispersión desfavorable (P=Q=0,5)

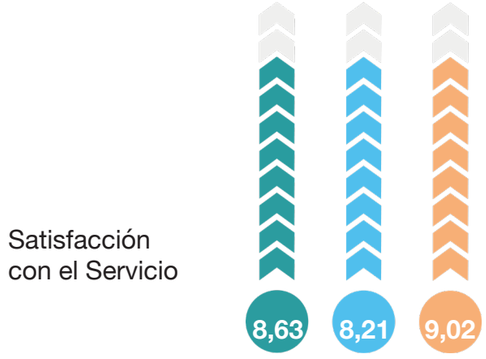
% Encuestados que recomendarían el servicio ofrecido por INAEM:

2017 ► 91,91%

2019 ► 87,99%

2021 ► 76,30%

Empresas que han recibido subvenciones. (escala 1-10)



Encuestados:

2017 ► 336

2019 ► 342

2021 ► 382

Error muestral ±5% para un nivel de confianza del 95% y en condiciones de dispersión desfavorable (P=Q=0,5)

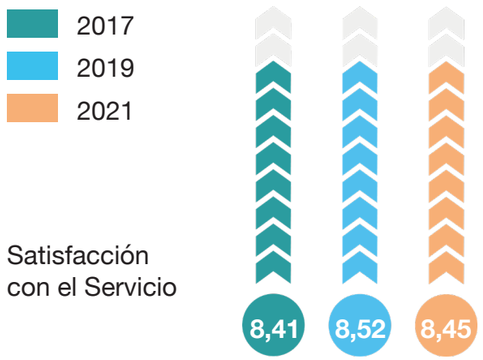
% Encuestados que recomendarían el servicio ofrecido por INAEM:

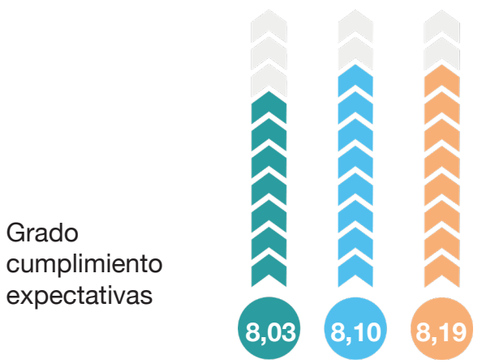
2017 ► 98,21%

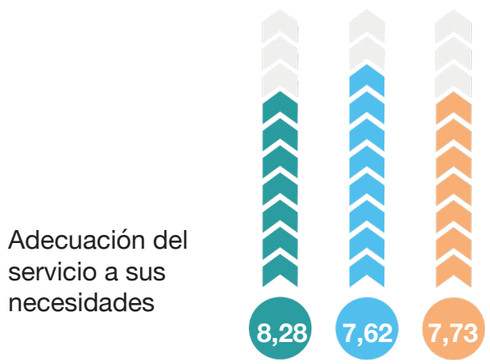
2019 ► 94,74%

2021 ► 96,34%

Alumnos de formación y/o prácticas. (escala 1-10)







Encuestados:

2017 ► 587

2019 ► 586

2021 ► 588

Error muestral ±5% para un nivel de confianza del 95% y en condiciones de dispersión desfavorable (P=Q=0,5)

% Encuestados que recomendarían el servicio ofrecido por INAEM:

2017 ► 94,89%

2019 ► 89,63%

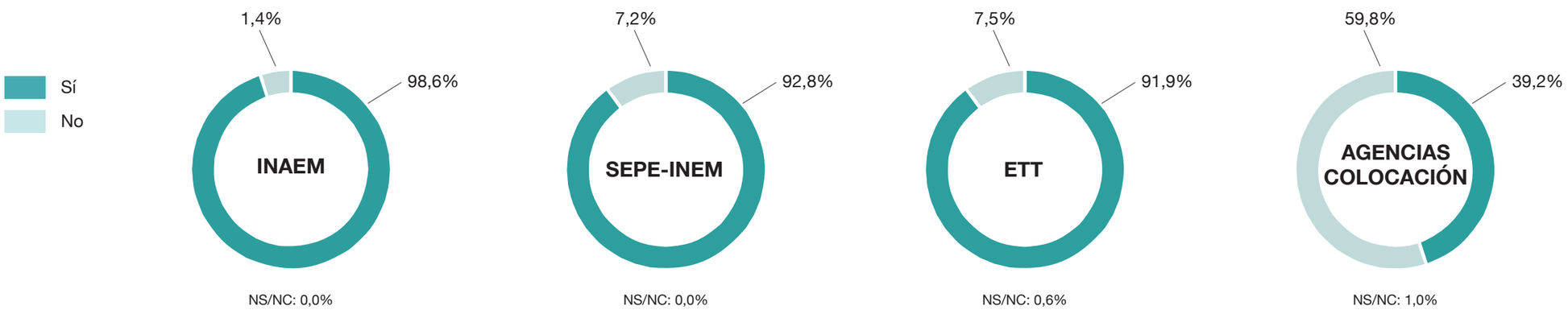
2021 ► 92,69%

LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

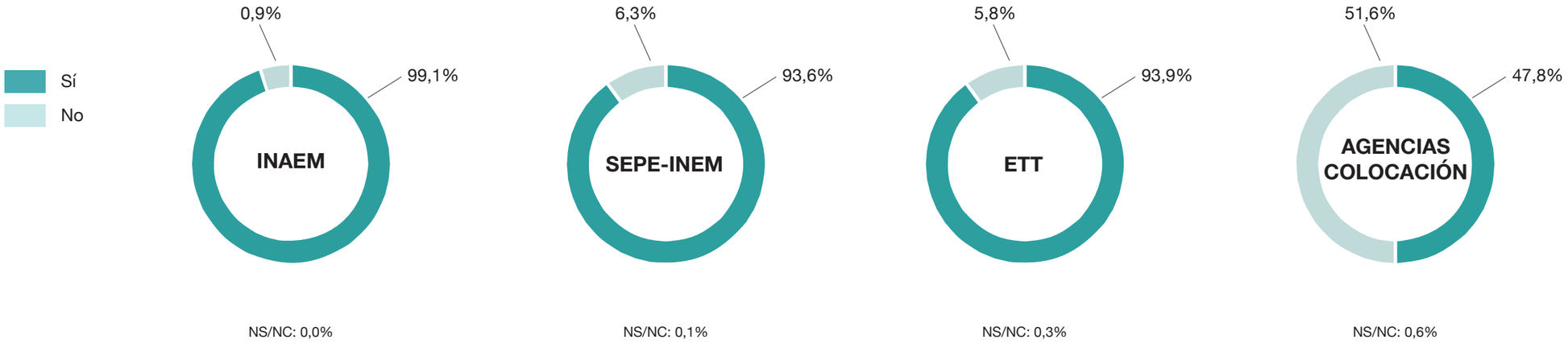
► ***PERCEPCIÓN SOCIAL DEL INAEM POR LA SOCIEDAD ARAGONESA.***

¿Cómo nos percibe la sociedad aragonesa? ¿Se nos conoce?

Datos 2021.



Datos 2017.



¿Se nos valora?



LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

► *EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.*

Valoración de la impartición por alumnos tras curso (escala 0 a 10). Periodicidad anual.

2018	2019	2020	2021
8,8	8,9	8,8	8,8

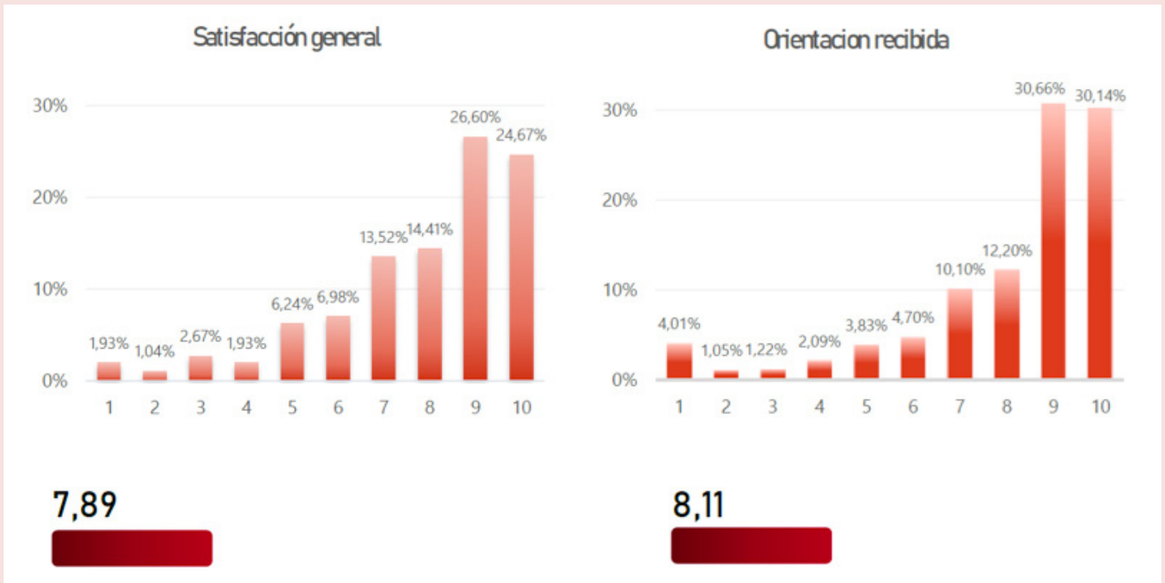
Encuestados el 100% de los alumnos que reciben formación

► *INAEM ORIENTA*

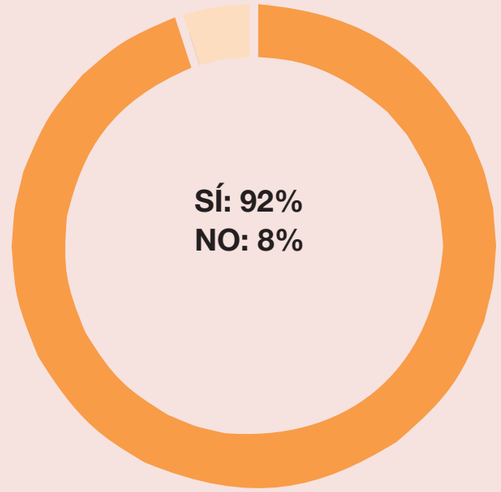
El portal de Orientación Profesional on line pone a disposición de nuestros clientes información, recursos y herramientas que les permite, de forma autónoma y/o con la ayuda de un/a tutor/a on line, establecer un itinerario integral y personalizado de inserción para favorecer la mejora de su empleabilidad.

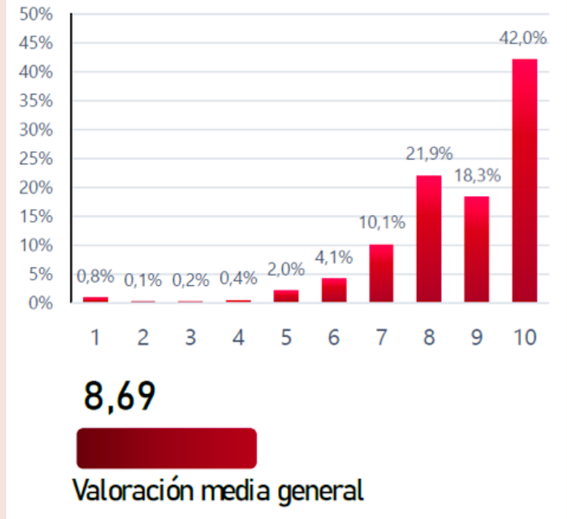
Para analizar la valoración que las y los usuarios hacen del portal y del contacto con el equipo tutorial, tomamos como referencia el cuestionario de satisfacción que rellenan las personas usuarias del portal, de manera anónima y libre.

Concretamente, en 2021 se han analizado un total de 692 cuestionarios.



El 92% de las personas que han utilizado los distintos servicios de nuestro portal, recomendarían su uso, como herramienta de apoyo en los procesos de búsqueda de activa de empleo o mejora del mismo.





Los Talleres online gratuitos disponibles en el portal ayudan a las personas usuarias a profundizar en el proceso de búsqueda de empleo, aumentar la empleabilidad, así como potenciar habilidades y competencias necesarias en la vida profesional.

LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

► *SATISFACCIÓN DE LAS EMPRESAS EN LA GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO. (*)*

2020	
Nº de Ofertas	5.367
Participación en la encuesta	52,79%
Satisfacción general con el servicio de gestión de ofertas	8,55
Facilidad en contactar con la Oficina de Empleo	8,66
Profesionalidad	8,98
Claridad en la información	8,77
Tiempo hasta fin del proceso	8,47
Adecuación de los candidatos enviados	7,64

2021	
Nº de Ofertas	6.748
Participación en la encuesta	54,41%
Satisfacción general con el servicio de gestión de ofertas	8,58
Facilidad en contactar con la Oficina de Empleo	8,71
Profesionalidad	9,09
Claridad en la información	8,88
Tiempo hasta fin del proceso	8,47
Adecuación de los candidatos enviados	7,60

(*) Fuente: Oracle Business Intelligence INAEM. Encuesta de ofertas. Valoración de la percepción de aquellos clientes que presentan ofertas en el INAEM y que se gestionan a través de sus Oficinas de Empleo.





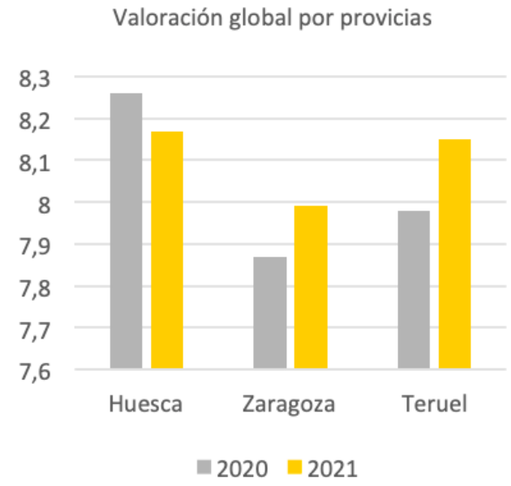
LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

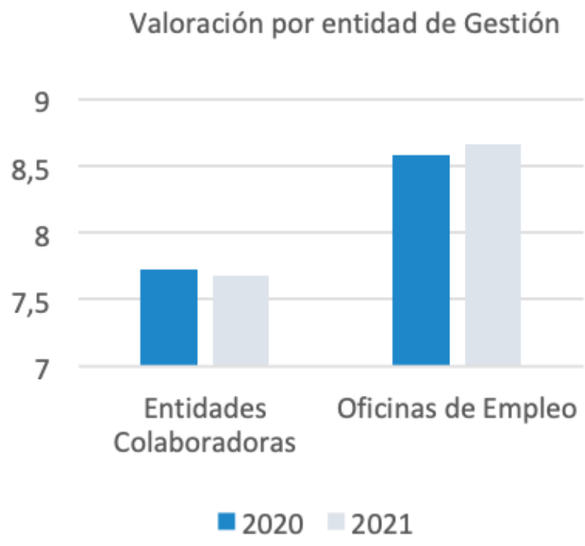
RESULTADOS

► ***SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS CON LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL. ITINERARIOS PERSONALIZADOS.. (*)***

	2019	2020	2021
Valoración global	7,85	7,95	8,03
Utilidad	7,46	7,68	7,73
Conocimientos del técnico	8,22	8,24	8,39
Interés del técnico	8,36	8,42	8,50
Servicio adecuado	7,94	7,98	8,14
Nota media	7,99	8,06	8,19







(*) Fuente: Oracle Business Intelligence INAEM. Encuestas de Itinerarios personalizados. Valoración al servicio de orientación individualizada.

INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS

Durante 2021 nos hemos enfrentado a un nuevo escenario condicionado por la situación de pandemia sufrida, las previsiones de recuperación sanitaria con la vacunación, las consecuencias de esa crisis, la respuesta de los diversos sectores productivos y las empresas frente a los ERTES, todo ello ha llevado a un nuevo escenario laboral, una nueva normalidad, la aplicación de nuevas metodologías y readaptación de procesos en todos los ámbitos.

Por todo ello, la población va a necesitar más que nunca ser informada, asesorada, orientada y acompañada en este periodo de adaptación.

Es necesario que el INAEM tome la iniciativa en este proceso y lidere la intermediación laboral, papel que se ha establecido de manera recurrente para el INAEM en sus diversos planes estratégicos, y especialmente desde las oficinas de empleo, unidades cercanas a la ciudadanía y sensibles a sus necesidades.

LÍNEAS DE INNOVACIÓN Y ACCIONES

Líneas y acciones que inciden tanto en la mejora de ámbitos de carácter interno, como en relación con los usuarios.

1. Aplicamos medidas de actuación en las Oficinas de Empleo.

El INAEM ha seguido esforzándose por mantener la voluntad de mantenerse cerca de las personas demandantes de empleo a través de nuestra red de oficinas. A pesar de las dificultades que la pandemia ha supuesto, se ha mantenido la accesibilidad y atención en nuestras oficinas, respetando las medidas de seguridad, manteniendo sistemas de cita previa, potenciando la atención telefónica y generando funcionalidades en la página web que facilitasen la prestación de los servicios ofrecidos a la ciudadanía.

- Aumentar progresivamente las atenciones presenciales en las oficinas de empleo. Siempre con las correspondientes medidas de prevención y adecuándose a la situación sanitaria de cada momento. Priorizando la citación presencial a aquellas personas que han requerido de servicios o atenciones cuyo desarrollo de manera no presencial condicionaba o limitaba la calidad o eficacia de la intervención.



- Reactivar las acciones grupales. Desarrolladas con menor número de personas con el objeto de respetar aforos permitidos y distancias de seguridad.
- Fomentar la activación de la ciudadanía, apoyar la mejora de su empleabilidad y la inserción laboral realizado un gran trabajo de **proactividad y ofrecimiento de servicios**.
- Mejorar el tiempo de respuesta a las peticiones de servicio de los usuarios.
- Intensificar los **contactos con las empresas** y el ofrecimiento de servicios (información sobre incentivos y subvenciones a la contratación, ACCs, prácticas no laborales…).
- **Incorporar personas a los equipos de oficinas de empleo** a través de la Red de Orientadores ha permitido una mayor dedicación al desarrollo de itinerarios y acciones de orientación e información laboral.
- **Desarrollar iniciativas** que han dotado de herramientas y facilitado las acciones anteriores y así adaptarse a la nueva normalidad en cuanto a la intermediación laboral (adquisición de material, renovación del gestor de espera, análisis de funcionalidades para incorporar a APP, desarrollo de aplicaciones informáticas, revisión de contenidos en la web, intranet y redes sociales, instrucciones, protocolos y manuales...).
- **Dotar** de teléfonos móviles a las oficinas de empleo con el objetivo de; facilitar la comunicación del personal técnico con las oficinas durante salidas y trabajo exterior, favorecer las diferentes gestiones vinculadas a visitas a empresas, gestión de videollamadas, acceso a información de internet de interés para el desarrollo de la actividad, generación de contenidos multimedia.

2. Garantizar una comunicación ininterrumpida. Informar.

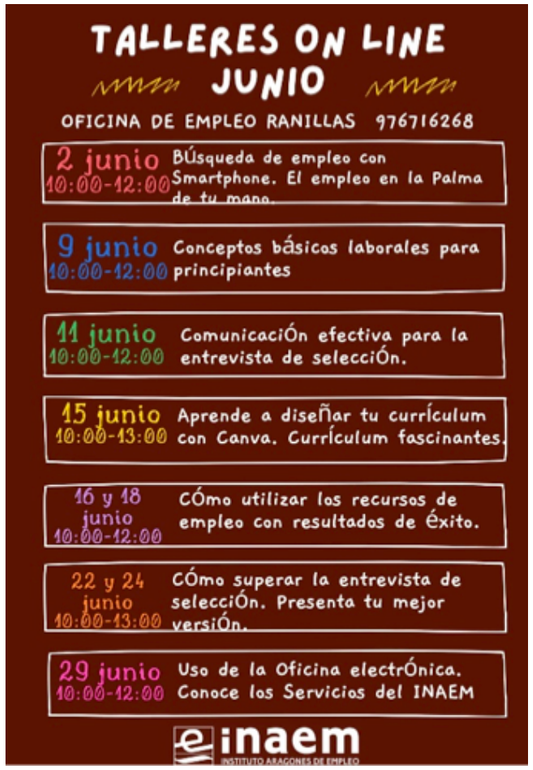
- **Diseñar un sistema ágil** de comunicación de noticias y novedades a través de redes sociales y página web.
- **Generar contenidos visuales** como infografías o presentaciones que acercan la información clave a la sociedad aragonesa.
- Elaborar y publicar **memorias e informes** sobre el mercado de trabajo.
- **Recopilar y difundir recursos,** tanto internos como externos relacionados con la orientación y la formación para ofrecer alternativas a la ciudadanía.
- Diseñar un **Plan de medios** para trasladar a la sociedad a través de los medios de comunicación de forma programada y sostenida a lo largo del año, los principales programas y servicios en materia de empleo y formación.

INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS

3. Adaptar servicios al cambio.

- Mantener una **intensa actividad formativa** mejorando el sistema de impartición a través de aula virtual, lo que ha permitido continuar con la tan necesaria apuesta por la formación.
- Intensificar las actuaciones en todos los ámbitos para atender problemáticas concretas derivadas de la crisis pandémica. El **Plan Remonta** dirigido al sector de la nieve y de actividades de montaña vino a paliar durante la temporada invernal 2020-2021 las consecuencias derivadas de la imposibilidad de generar coyunturalmente cientos de puestos de trabajo vinculados a los sectores afectados.
- Ajustar en programas como el de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo y en los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción las **especificaciones técnicas por tipo de servicio** que deben cumplir las entidades.
- Crear el **Centro Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación** para el Empleo con el objetivo de diseñar acciones innovadoras y desarrollar proyectos experimentales en materia de orientación y de prospección e intermediación laboral y diseñar modelos de emprendimiento y aplicación de proyectos piloto.









INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS

LÍNEAS DE INNOVACIÓN Y ACCIONES

4. Fortalecer alianzas.

- Colaborar con el Servicio Público de Empleo Estatal en la elaboración del **Proyecto de Ley de Empleo y de la Estrategia Española de Activación del Empleo.**

5. Aplicamos las nuevas tecnologías para el análisis de datos y elaboración de nuevos productos y servicios. Desarrollos en 2021:

- **Herramienta Autodiagnóstico de Empleabilidad.** (HADE). El diagnostico de empleabilidad es un recurso esencial para la elaboración del perfil del usuario en base a una serie de factores relevantes para su empleabilidad a partir de los datos obtenidos se diseñará un itinerario cuya finalidad es mejorar la empleabilidad del usuario. Permite conocer los recursos, potencialidades y necesidades del usuario.

  El autodiagnóstico, es una herramienta complementaria y siempre se usa con acompañamiento del tutor/a de empleo. Su utilización permite ofrecer el servicio en circunstancias como:

  - Dificultades de movilidad y/o de atención presencial de la persona en oficina de empleo, motivadas por la actual situación de pandemia.

  - Dificultades de movilidad vinculadas a circunstancias de salud y/o discapacidad.

  - Personas que buscan empleo cuya asistencia presencial se ve limitada y/o condicionada por cuestiones como: horario laboral en personas ocupadas, responsabilidades familiares a cargo, movilidad geográfica u otras similares.

  - Que su uso pueda reforzar o mejorar el autoconocimiento de la persona demandante, etc.

- Puesta en marcha de herramientas enfocadas a mejorar procesos de Orientación. "**Mede@**".

  El objetivo principal de la herramienta, es servir de apoyo en el desarrollo de los servicios de información, orientación y asesoramiento a los/as demandantes de empleo, facilitando asimismo la labor de intermediación laboral.

  Otras finalidades extracción de datos para facilitar la labor de prospección de empresas y captación de ofertas de empleo en función del territorio, la visualización de métricas para su análisis y toma de decisiones estratégicas, etc.

- Desarrollo de mejoras tecnológicas y evolutivos en la plataforma de **BigData de INAEM** para la captura masiva de ofertas de empleo, prospección del mercado de trabajo y detección de necesidades formativas, desarrollando nuevas ontologías, nuevas aplicaciones y nuevos cuadros de mando.

- **ORACLE BI INAEM**. Se ha evolucionado en la adaptación de datos, incorporando nuevos filtros y mejoras en las escalas de los gráficos, todo ello en el panel de Servicios.

6. Diseñar nuevos servicios adecuándolos a los clientes.

El INAEM gestiona las relaciones con clientes como fuente de mejora continua. Nuevas actuaciones, servicios y programas 2021:

- Elaborar un **protocolo de actuación con mujeres víctimas de violencia de género**. El INAEM, consciente de la importancia de la inserción sociolaboral como eje fundamental en la intervención con mujeres víctimas de violencia de género, dispone de 21 puntos de atención a este colectivo, ubicados en cada una de las Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma, atendido por un/a tutor/a de empleo. Además, implementa medidas propias y específicas de políticas activas de empleo, ayudas y subvenciones en distintos programas.

- Diseñar la Guía-estudio "**Itinerario de inserción para personas en riesgo o situación de exclusión social**":

  ► Análisis del colectivo que delimita el concepto de personas en riesgo situación de exclusión social.

  ► Propuesta metodológica para la configuración de itinerarios de inserción.

  ► Reflexión sobre el papel de la empresa en los procesos de inclusión.

  ► Análisis de la situación y necesidades del personal orientador.

  ► Propuesta de formación.

  ► Modelo para la mejora de la relación entre el sistema de empleo y servicios sociales.

- Elaborar el "**Análisis, estudio y diseño de un itinerario para orientación de jóvenes en Aragón**".

  ► Análisis cualitativo y cuantitativo exhaustivo de la situación del empleo de los jóvenes en Aragón.

  ► Mejoras en la implantación de itinerarios con jóvenes.

  ► Guía de recursos para los tutores/as de empleo.

- Convocar varios programas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia:

  Proyectos de emprendimiento y microempresas

INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS

LÍNEAS DE INNOVACIÓN Y ACCIONES

► Proyecto SURGE para promover la generación de empleo que contribuya al desarrollo local en el ámbito de las microempresas y el empleo autónomo, con la creación de empleos verdes y en competencias digitales.

► Proyecto MEMTA para mantener el empleo de los trabajadores contratados por microempresas, trabajadores autónomos y empresas de emprendimiento colectivo, con la la creación de empleos verdes y digitales.

Proyectos territoriales para colectivos vulnerables.

► Proyectos integrados de inserción laboral a través de itinerarios individualizados y personalizados para personas con discapacidad, dentro de los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción a desarrollar durante 2022.

► Programas innovadores para el empleo destinados a personas jóvenes desempleadas a desarrollar durante 2022.

7. Activamos grupos de mejora para el desarrollo de productos y servicios.

- **Grupo de trabajo** en el que han colaborado personal técnico de INAEM, técnicos/as de los servicios sociales públicos, de las entidades sociales y colaboradoras y de las personas pertenecientes a los colectivos implicados (personas en riesgo o situación de exclusión social y jóvenes) cuyo objetivo era actualizar, adquirir competencias para la intervención y reciclar al personal técnico que trabaja en los diferentes ámbitos de actuación de INAEM, así como dotar de herramientas y recursos tanto metodológicos como prácticos.
- Grupo de mejora de **orientación** que, ante la situación derivada de COVID 19, vio la necesidad de revisar las metodologías de trabajo con el fin de adaptarlas a las nuevas circunstancias y ha trabajado en una nueva herramienta enfocada al autodiagnóstico de la persona demandante de empleo, que servirá tanto para apoyar y reforzar el trabajo del personal técnico como para promover la implicación y el propio autoconocimiento de la persona.
- Grupo “**INTERFORMA**” que trabaja en la integración, coordinación y mejora de las actuaciones y programas de formación e intermediación.
- Grupo de adaptación y desarrollo de los nuevos tratamientos de **protección de datos** personales a las obligaciones del RGPD.
- Grupo de trabajo para la **mejora de la web**.



CALIDAD DEL SERVICIO

La **gestión por procesos** es la herramienta fundamental por medio de la cual el INAEM desarrolla su Plan Estratégico, presta sus servicios y **controla la calidad de los mismos**.

Métodos y herramientas para la revisión y mejora de los procesos:

- Autoevaluaciones de acuerdo al modelo EFQM: evaluación de toda la gestión de la organización y acciones de mejora continua.
- Certificaciones ISO/9001, gestión por procesos para el aseguramiento de la calidad, en los centros de formación propios.
- Seguimiento periódico y evaluación de indicadores.
- Seguimiento y evaluación de las Cartas de servicios en relación con las Oficinas de Empleo, los Espacios Empresa y la Formación para el Empleo.
http://www.aragon.es/SaC/AreasTematicas/Servicios/ci.New_SaC_Cartas_EIE.detalleINAEM.
- Encuestas de satisfacción de clientes.
- Estudio de percepción social.
- Estudio de impacto de las políticas activas del INAEM.
- Proceso normalizado para la gestión de las quejas y sugerencias.
- Evaluación del desempeño por la Red de servicios públicos de empleo europeos.
- Grupos de mejora.

• Se mantiene el sello de Excelencia Aragón Empresa en la categoría Oro que otorga el Instituto Aragonés de Fomento. Un reconocimiento obtenido a través de una evaluación externa (utilizando como comparación el modelo EFQM) que otorga una puntuación superior a los 500 puntos.

Con esta evaluación se destaca la apuesta clara y firme del equipo de Dirección hacia la excelencia de la mano del modelo EFQM, redoblando sus esfuerzos en pro de la excelencia; la implicación profesional y compromiso personal y la capacidad de adaptación a los cambios.











• En línea con el objetivo de prestar calidad en los servicios, el INAEM aplica el estándar de sistema de gestión ISO 9001 en el centro de Tecnologías Avanzadas y el Centro de Formación de Huesca.

Además, el Instituto Aragonés de Empleo INAEM, exige a todos sus centros de formación y entidades colaboradoras que dispongan del certificado ISO 9001 2015. Lo que antes era un criterio a través del cual se lograban puntos extra en la convocatoria, ha pasado a ser un requisito obligatorio para todos sus centros colaboradores.

Con el requisito de tener el certificado ISO 9001, INAEM quiere garantizar la buena gestión interna de sus centros de formación colaboradores. A través de la aplicación de uno de los stándares de gestión más reconocidos en el mundo, como es la norma ISO 9001 2015.

• El Instituto Aragonés de Empleo obtiene la certificación de su cumplimiento del Esquena Nacional de Seguridad de la mano de la empresa aragonesa Cibergob.
Las mejoras en ciberseguridad desarrolladas por el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) son reconocidas por AENOR con un certificado que acredita su cumplimiento del Esquena Nacional de Seguridad (ENS).
El objetivo es garantizar la seguridad de la información tratada en nuestros medios electrónicos. Implementar esa política de seguridad alineada con el ENS implica el desarrollo de una serie de medidas de seguridad dentro del organismo que afectan tanto al ámbito técnico y de gestión como al de gobierno, como las mencionadas anteriormente y ya incorporadas por el INAEM.

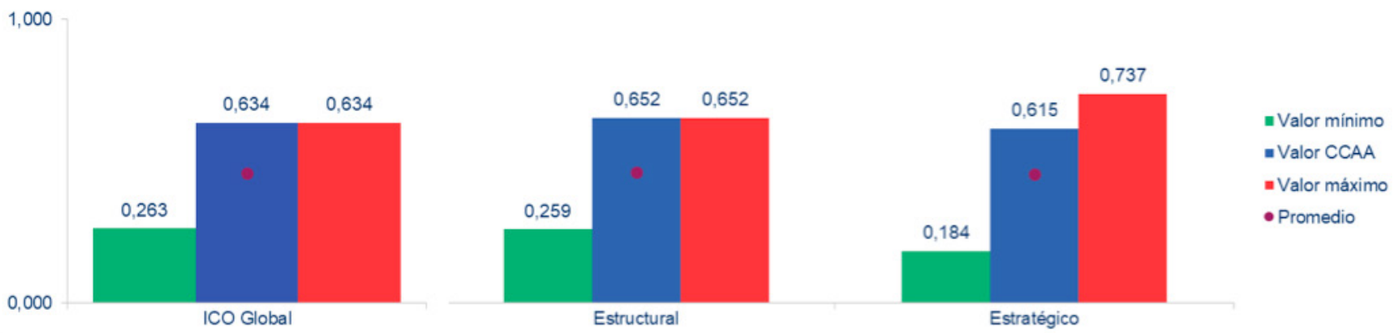
• La realización de las encuestas bianuales de satisfacción y expectativas de clientes. Se analiza la percepción y las expectativas de los diferentes grupos de interés (empresas, alumnos/as de formación y personas usuarias de oficinas) con los servicios ofrecidos por este organismo, cuyos resultados nos ayudan seguir mejorando constantemente y poder implementar nuevas áreas y mejoras que den respuesta a nuestros grupos de interés.

CALIDAD DEL SERVICIO

• El Inaem establece objetivos que se reflejan en el CMV; ejecución del Plan de Medios, aumento de la valoración de la imagen corporativa y lograr un mayor reconocimiento que el resto del sector cuyo alcance se evalúa en los estudios de percepción social. Se dispone de comparaciones de los resultados de los estudios de percepción social respecto al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE-INEM), ETT´s y Agencias Privadas de colocación.



• La consecución de objetivos en las políticas activas de empleo en 2021. La distribución territorial de los fondos nacionales para la financiación de las políticas activas de empleo por parte de las Comunidades Autónomas se realiza en base a los resultados obtenidos en los indicadores de desempeño fijados en el Sistema Nacional de Empleo para el conjunto de CC.AA. El INAEM se sitúa, en todos los casos, por encima de la media nacional.



ICO: Índice de Consecución de Objetivos. Fuente: Cuadro de Mando de Objetivos Políticas activas de empleo 2021.

• Se realiza un estudio detallado de cada subsistema que compone el INAEM con el objetivo de trabajar en 2022 en una actualización tecnológica, un nuevo modelo de sistemas de información de futuro y dentro de un Plan de transformación digital.
• Administración electrónica y Simplificación Administrativa. El impulso de la administración electrónica y la simplificación administrativa es una prioridad para nuestra organización, dado que promueve una Administración más eficiente, más eficaz, sostenible, más cercana y más transparente

• La participación en la transmisión de buenas prácticas y aprendizaje mutuo de los servicios públicos de empleo.


MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL — SEPE

JORNADA BUENAS PRÁCTICAS:
PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN
PLAN TRIENAL PARA PREVENIR Y REDUCIR
EL PARO DE LARGA DURACIÓN: REINCORPORA-T
(2019-2021)

MODALIDAD ONLINE

Lunes 15 de marzo de 2021

15:45-16:30	Moderador: Equipo Banco Mundial 15:45-16:15: Eje 4 Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo: **Instituto Aragonés de Empleo:** Preparadas para el Empleo Eje 5 Emprendimiento: **Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare:** Lanzaderas de empleo con ayuntamientos rurales. Convenio con la entidad Santa María La Real. 16:15-16:30: Preguntas/Debate
11:25-12:30	Moderador: Equipo Banco Mundial 11:25-12:10: Eje 3 Oportunidades de empleo. **Instituto Aragonés de Empleo (INAEM):** Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad Joven. Eje 5 Emprendimiento. **Empregp Galicia**: Fomento del acceso a la condición de persona socia. Eje 6 Mejora del marco institucional. **Servicio Regional de Empleo y Formación**: Portal Murcia-Orienta. 12:10-12:30: Preguntas/Debate


MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL — SEPE

JORNADA BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES:
PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JOVEN Y PLAN TRIENAL PARA PREVENIR Y REDUCIR EL PARO DE LARGA DURACIÓN: REINCORPORA-T (2019-2021)


GOBIERNO DE ESPAÑA — MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL — SEPE — SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO — sispe

Programa del *Workshop* Buenas Prácticas de Agencias de Colocación

29 de junio de 2021

10:30-10:40 Bienvenida

Joaquín Pérez Rey, Secretario de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social
Gerardo Gutiérrez Ardoy, Director General del Servicio Público de Empleo Estatal

10:45-11:00 Plan de Actuación para el seguimiento de la actividad de las Agencias de Colocación en Aragón
Ponente: Ángel Ortigosa, Jefe de sección de Intermediación del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)


Fundación Estatal PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

La formación profesional para el empleo: factor clave para la recuperación y transformación de nuestras empresas

14 y 15 de abril de 2021

TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE NUESTROS SERVICIOS

La transparencia informativa es una demanda social, una obligación ética y de responsabilidad.

El INAEM dispone de herramientas para responder a los compromisos de facilitar información clara, accesible, actualizada y estructurada y a la vez rendir cuentas. Es preciso que existan **mecanismos para una comunicación fluida**.

► El PLAN DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN 2021 desarrollado con el objetivo de comunicar a la sociedad, de forma programada y sostenida a lo largo del año, los principales programas y servicios desplegados por el Gobierno de Aragón a través del INAEM en materia de empleo y formación, asegura que la información se dispone en todo el territorio autonómico y en todos los estratos sociales y económicos.



El objetivo de esta Plan es trasladar a la sociedad a través de los medios de comunicación, de forma programada y sostenida a lo largo del año, los principales programas y servicios desplegados por el Gobierno de Aragón a través del Instituto Aragonés de Empleo en materia de empleo y formación.

Monográficos ► **49 monográficos en 4 medios de comunicación.**

Noticias en digital ► **12 noticias en 2 medios.**

Banners ► **Durante 64 meses en 7 medios de comunicación.**

Medios de comunicación.

Heraldo de Aragón ► **8 monográficos + 6 noticias digitales+ Banner.**

El Periódico de Aragón ► **6 monográficos + 5 noticias digitales+ Banner.**

Diario del Altoaragón ► **24 monográficos + Banner.**

Diario de Teruel ► **11 monográficos + Banner.**

Diario La Comarca ► **Banner.**

Aragón Digital ► **Banner.**

Radio Huesca ► **Banner.**

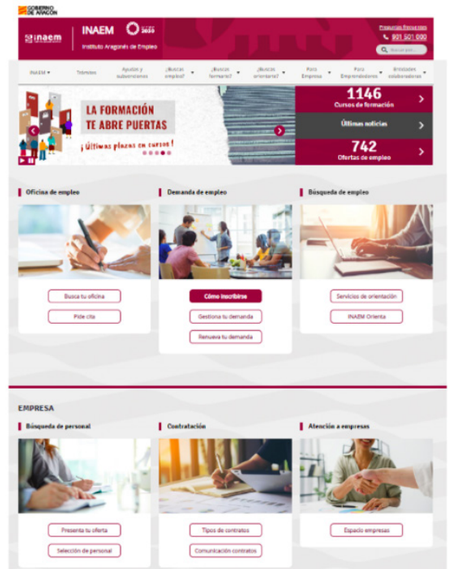
Temas tratados en los diferentes monográficos.

- Oferta de cursos de formación.
- Ofertas de Empleo.
- Formación de trabajadores ocupados.
- Acciones formativas con compromiso de contratación.
- Fomento de la Contratación estable y de calidad.
- Contratación de desempleados de larga duración.
- Contratación de jóvenes.
- Contratación Personas con Discapacidad.
- Programa Emprendedores.
- Escuelas Taller y Talleres de Empleo.
- Centros Especiales de Empleo.
- Programas experimentales para jóvenes.
- Planes integrales de mejora de la inserción en el empleo.
- Trámites a través de Internet con el Inaem.

► MEMORIA ANUAL DEL INAEM: Anualmente el INAEM elabora una memoria de actuaciones y resultados. La Memoria Anual de 2021 se encuentra actualmente publicada en la página web del INAEM a disposición de cualquier ciudadano, dando transparencia a la gestión del INAEM.

► NUESTRA PÁGINA WEB https://inaem.aragon.es ofrece:

- Información actualizada de los servicios prestados, programas y convocatorias de subvenciones de empleo y formación.
- Noticias y novedades en materia de empleo, formación e intermediación.
- Publicaciones de memorias anuales de actividad, estudios, estadísticas y evolución y evaluaciones del mercado de trabajo.
- Buscadores de ayudas relativas al empleo y la formación.
- Espacios dedicados a las entidades que colaboran con el INAEM para facilitar el acceso a ellas.
- Análisis de perfiles profesionales.
- Grado de cumplimiento de los compromisos reflejados en las Cartas de servicios.



TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE NUESTROS SERVICIOS

► VIDEOS DIVULGATIVOS EN EL CANAL DE YOU TUBE DEL GOBIERNO DE ARAGÓN. El INAEM continúa apostando por las nuevas tecnologías para acercar sus servicios a los ciudadanos y facilitarles el uso y conocimiento de todas las herramientas con las que cuenta, con el objetivo de favorecer una comunicación más activa.

► Acciones proactivas de INFORMACIÓN SOBRE NOVEDADES DE EMPLEO (envío de e-mail, suscripciones, visitas de técnicos del Espacio Empresas……), modalidades de contratación laboral, normativa laboral general, subvenciones, ayudas e incentivos de fomento de empleo, así como cualquier otra novedad que se considere de interés para las empresas en materia de empleo y recursos humanos.

► PORTAL DE TRANSPARENCIA. A través de dicho portal puede consultarse el seguimiento de los Planes de mejora de la empleabilidad que pone en marcha el INAEM, en las medidas en las que participa con otros departamentos del Gobierno de Aragón y otros contenidos relacionados con el empleo.

Fomentamos la transparencia, la colaboración e interacción con el ciudadano a través de:

► Facebook. INAEMPLEO está dedicada y enfocada a generar conversación e informar sobre recursos, servicios, programas de empleo y autoempleo, ofertas de trabajo, formación, orientación y mercado de trabajo.

https://www.facebook.com/INAEMpleo

► Twitter permite a quienes tengan su cuenta en esta red convertirse en seguidores de @INAEMpleo y disponer así de una excelente herramienta de microblogging.

https://twitter.com/INAEMpleo

► LinkedIn nos permite situar al INAEM como interlocutor, generador de contenidos y aportaciones en la mayor red profesional para empresas y personas que buscan trabajo y ampliar los canales de información a los usuarios en general.

https://es.linkedin.com/in/INAEM

► El Blog del INAEM nos permite llevar a usuarios e intermediadores en el empleo, aquellos proyectos que gestionamos o en los que participamos, noticias de empleo, ofertas, convocatorias, servicios nuevos, artículos de interés, consejos en la búsqueda de empleo, orientación para el emprendimiento, e incluso entrevistas a distintas entidades, colaboradores y debates.

Htts://elblogdelINAEM.wordpress.com

► APP del INAEM: Facilita la consulta de cursos, ofertas de empleo y búsqueda de oficinas, se mejora continuamente siendo la actualización más reciente el apartado “Tu oficina” y se han introducido mejoras en las búsquedas de empleo.

► Servicio de Atención Telefónica.

► La Intranet del INAEM, creada en 2016 y en continua mejora y desarrollo, pone a disposición de todos sus empleados información actualizada relativa a todos los ámbitos de gestión del organismo, incluidos sus procesos. Incluye accesos a las aplicaciones corporativas y a las redes sociales del INAEM. Asimismo, a través del mismo se facilita la comunicación interna mediante, entre otros instrumentos, boletines mensuales de noticias, tablones de anuncios, tablón sindical, buzón de sugerencias, así como a través de entornos colaborativos donde solicitar información, colaborar y contrastar puntos de vista.

Canales de diálogo y comunicación

Clientes	• Web corporativa. • Redes sociales • Servicio de atención telefónica • Sistema de quejas y sugerencias • Encuestas de satisfacción y entrevistas • Seminarios y jornadas temáticas
Empleados	• Intranet • Boletín de noticias • Plan de comunicación interna: reuniones • Grupos de mejora • Equipo de calidad • Encuestas de clima laboral • Instrucciones y Circulares
Sociedad	• Web corporativa • Redes sociales • Medios de comunicación: Plan de comunicación externa • Participación en Consejos y Mesas de diálogo (Educación, Fundación Emprender en Aragón, Protocolo de la Discapacidad...) • Memoria anual INAEM • Memoria de Responsabilidad Social • Preguntas parlamentarias
Órganos de dirección y participación y control	• Reuniones del Consejo General y Comisiones Permanentes • Reuniones del Equipo Directivo

Permite al empleado incluir y gestionar enlaces a “mis favoritos” y pone a su disposición un calendario de eventos.

TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE NUESTROS SERVICIOS

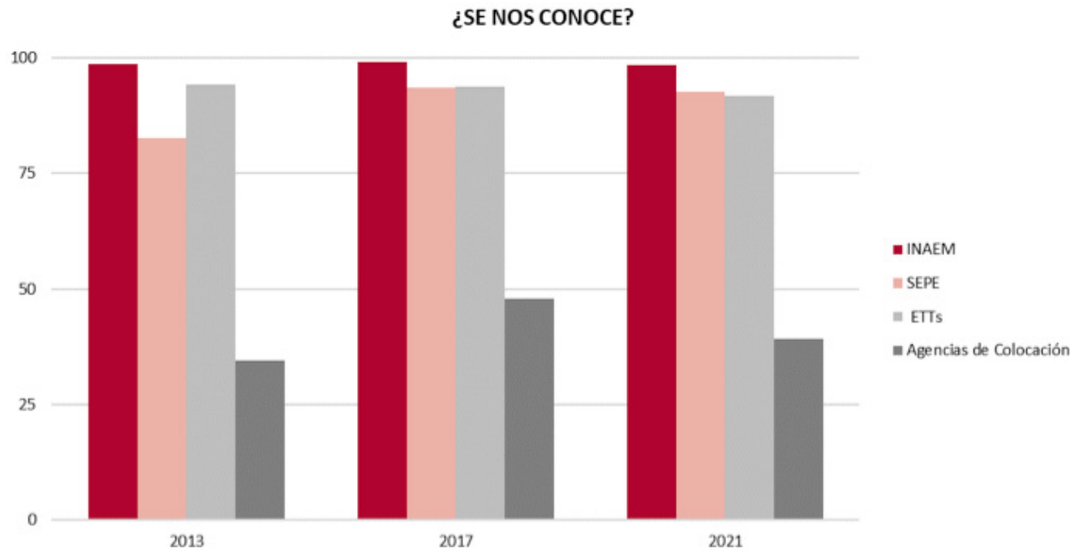
RESULTADOS

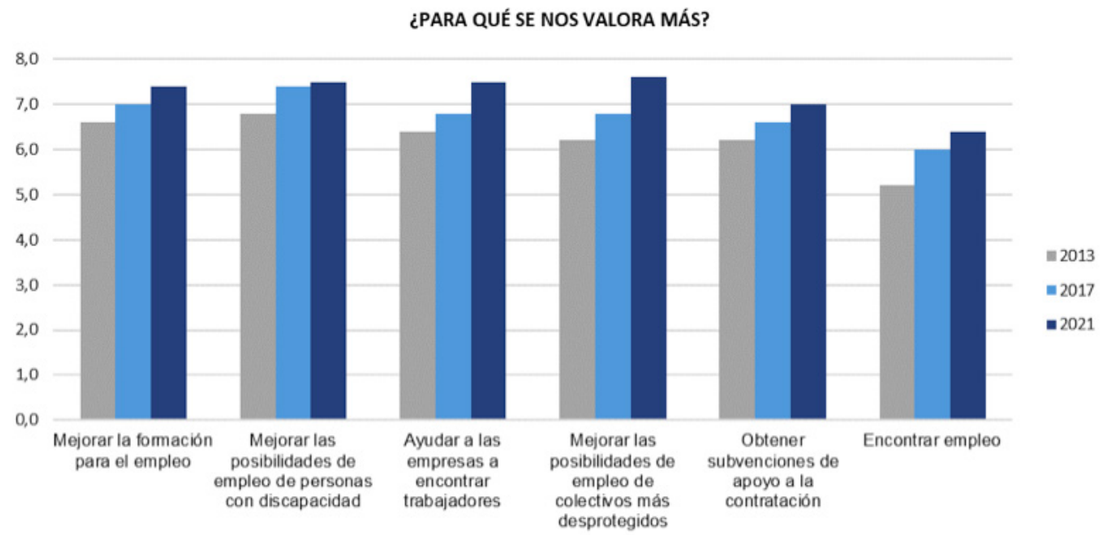
Acceso a la página web del INAEM.

ACCESO PÁGINA WEB	Número accesos a la página web	2021 ▶ 4.357.735 2020 ▶ 6.409.375 2019 ▶ 5.653.934 2018 ▶ 6.144.172
DESCARGAS APP INAEM	Número de descargas APP INAEM	2021 ▶ 11.886 2020 ▶ 12.553 2019 ▶ 6.126 2018 ▶ 6.181
CONSULTAS SAT	Número de consultas a través del Servicio de Atención Telefónica (SAT)	2021 ▶ 41.553 2020 ▶ 68.430 2019 ▶ 29.078 2018 ▶ 31.829
VISITAS A EMPRESAS	Visitas a empresas realizadas a través del Espacio Empresas del INAEM	2021 ▶ 1.286 2020 ▶ 808 2019 ▶ 3.876 2018 ▶ 3.731
OFERTAS DE EMPLEO EN INTERNET	Difusión de ofertas de empleo en Internet	2021 ▶ 6.973 2020 ▶ 4.545 2019 ▶ 7.523 2018 ▶ 7.987



PERCEPCIÓN SOCIAL





3- NUESTRAS PERSONAS

Para el INAEM, sus profesionales son un importante activo y uno de los ejes principales de su modelo de gestión, impulsor de mejoras en el ámbito de la gestión administrativa y de la prestación de servicios. Sus propuestas e ideas, formuladas a través de diferentes canales y foros, son fuente de innovación; y su implicación en aplicar en su trabajo diario los métodos y valores de la organización contribuyen a la mejora continua.

En el ámbito de los recursos humanos, el INAEM promueve la formación continua de su plantilla, reforzando sus conocimientos técnicos y sus competencias transversales y tecnológicas, todo ello en aras de contar con equipos profesionales formados y motivados.

2021 ha significado la vuelta tras la pandemia a un regreso a la normalidad en la actividad de INAEM. Se ha seguido atendiendo por teléfono al ciudadano, así como se ha vuelto a la atención presencial.

Se han incorporado nuevos procedimientos de trabajo como teletrabajo (pendiente de la modificación de la relación de Puestos de trabajo) para permitir una mayor flexibilidad.

Se ha consolidado la plantilla del INAEM y se ha ejecutado un nuevo programa temporal contando con 12 personas para el apoyo y la gestión de los fondos en el ámbito del empleo del mecanismo para la recuperación y resiliencia (en fondos provenientes de la Unión Europea).

El número de horas de formación se ha incrementado al realizar con todos los cursos en modalidad teleformación a través de plataformas como zoom, etc.

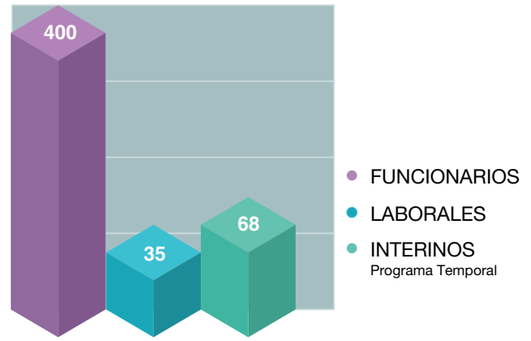
La **plantilla del INAEM en 2021** es de 503 trabajadores, 381 mujeres (75,7%) y 122 hombres (24,3%). La edad media es de 51 años. 50 en el caso de las mujeres y 52 para los hombres.

DISTRIBUCIÓN DE EFECTIVOS

La plantilla del INAEM presenta, en líneas generales, las siguientes características: predomina el Grupo Profesional A2 o Titulado medio, mayoritariamente está compuesta por la relación jurídica de funcionarios de carrera, tiene una distribución territorializada en función de la Dirección Gerencia del Instituto, sus Direcciones Provinciales, la red de Oficinas de Empleo y los Centros de Formación Ocupacional de la Comunidad Autónoma de Aragón. El mayor número de efectivos está destinado en el área de oficinas de empleo. Los 503 efectivos reales corresponden a los recursos humanos disponibles y se dividen en los siguientes grupos o categorías:



Grupos	Efectivos
Grupo A1	53
Grupo A2	258
Grupo C1	84
Grupo C2	83
Grupo E	25
TOTAL	**503**



El Estatuto Básico del empleado público y el VII convenio colectivo para el personal laboral de la C.A. de Aragón son las normas que regulan al personal funcionario, interino y laboral del Instituto.

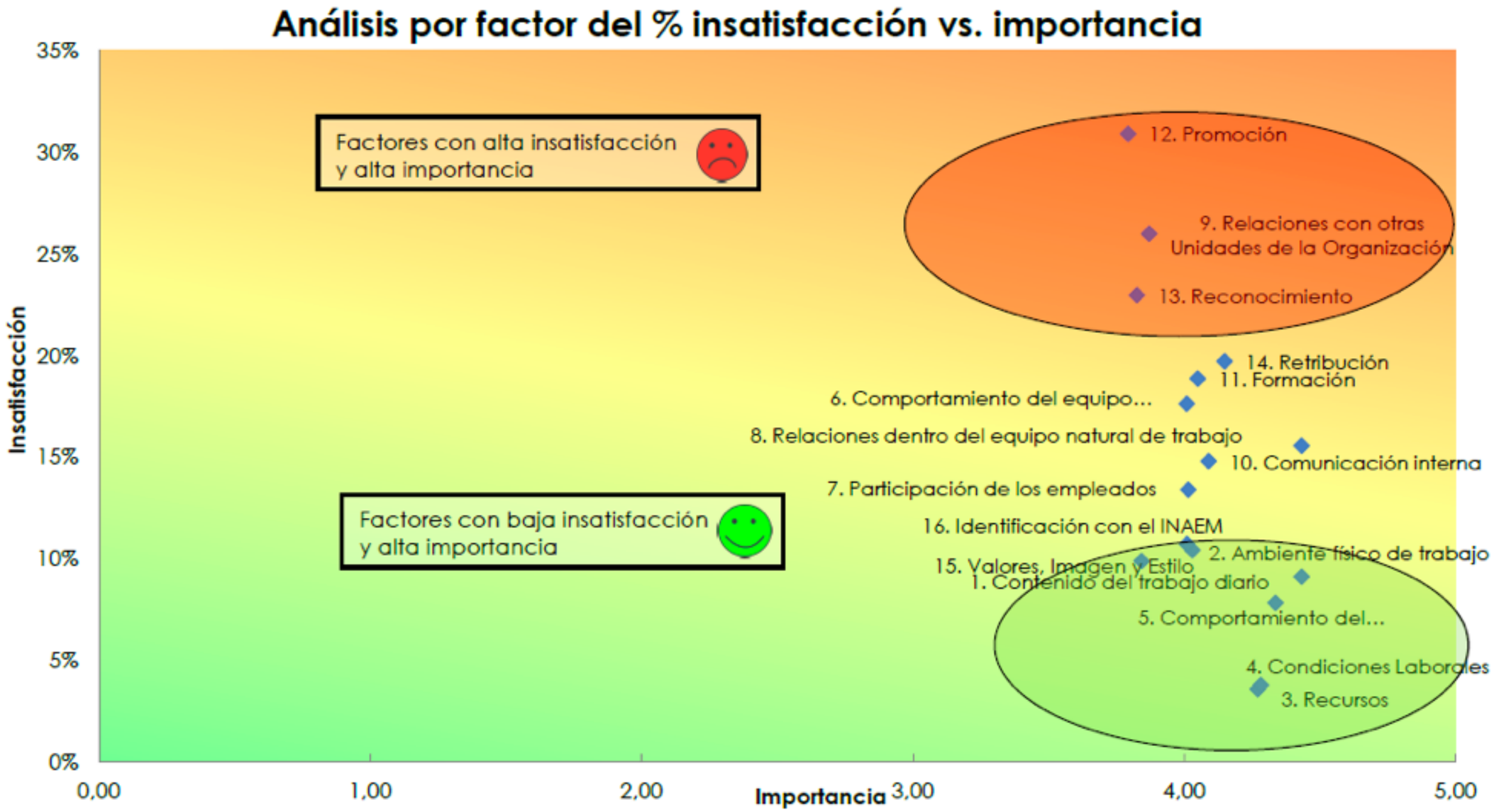
Los trabajadores del INAEM están representados por la Junta de Personal (personas funcionarias) y los Delegados de Personal (personas contratadas laborales) en reuniones periódicas con la Dirección Gerencia.

La cultura corporativa basada en actitudes y valores de las personas de la organización constituye un factor clave para la estrategia del INAEM.

Mediante el proceso de “Detección, desarrollo e implantación de Buenas Prácticas y Sugerencias internas”, por un lado, fomenta la participación activa de las personas y el reconocimiento de su trabajo y por otro, permite exportar instrumentos eficaces para la organización a otras unidades y centros de trabajo.

LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS EMPLEADOS

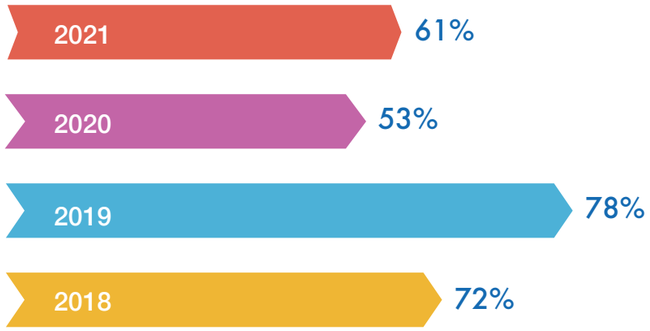
De cara a facilitar la priorización de los aspectos a trabajar, se detalla a continuación el análisis del % de insatisfacción contra la importancia de los factores estudiados:



LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS EMPLEADOS

Grado de Satisfacción con el proceso de acogida en el Instituto (encuesta anual a personal incorporado y que al menos lleve 4 meses trabajando).

% de personas que valoran el proceso de acogida con 5 en una escala 1-5.



COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

El INAEM, como servicio público tiene la responsabilidad de promover e impulsar que todas las actuaciones y servicios que se presten al ciudadano/a se enmarquen en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades, evitando sesgos de género en la comunicación e información facilitada, evitando la reproducción de estereotipos de género, utilizando un lenguaje inclusivo e integrador y fomentando la autonomía personal, la autoestima y el empoderamiento de las personas que atendemos.

En el marco del Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y en lo relativo al acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo, esta como objetivo "**Eliminar o remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de sesgo o discriminación por razón de sexo en la selección, acceso y provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón**", medida de la que es responsable de su implantación el Instituto Aragonés de Empleo
"**Incluir en las charlas de orientación realizadas por el INAEM, el fomento del acceso al empleo público dirigidas al sexo menos representado cuando se trate de puestos de trabajo masculinizados o feminizados**".

Por otro lado, al INAEM le resulta de aplicación la legislación estatal y autonómica en materia de no discriminación e igualdad, recogida tanto en el Estatuto Básico del Empleado Público como en los principios constitucionales.

Los recientes procesos selectivos para el acceso al empleo público en las escalas de empleo son ejemplos, como no puede ser de otra manera, de una impecable aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de una total transparencia de dichos procesos.

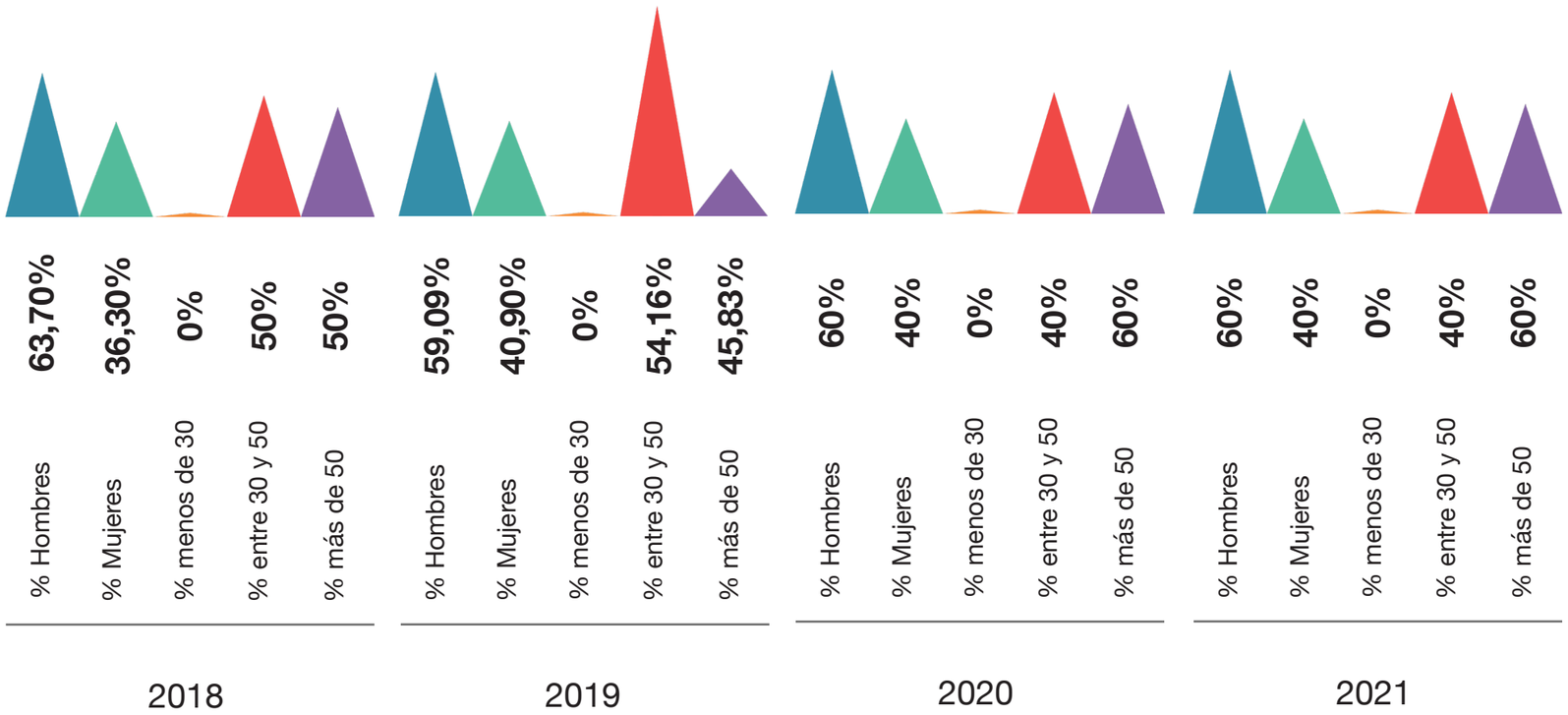


IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN



RESULTADOS

Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización (1)

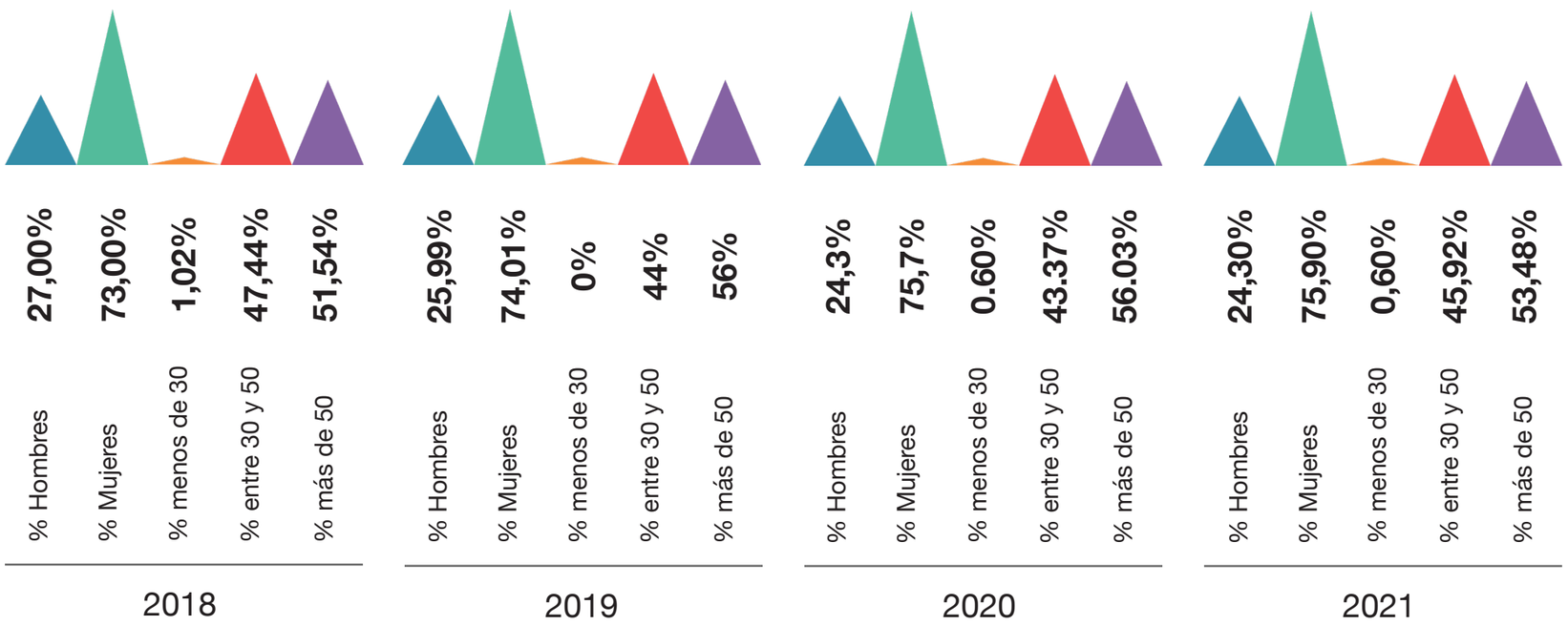


(1).- La composición de los Órganos de Gobierno y Dirección de la Organización, está constituida por 22 personas.

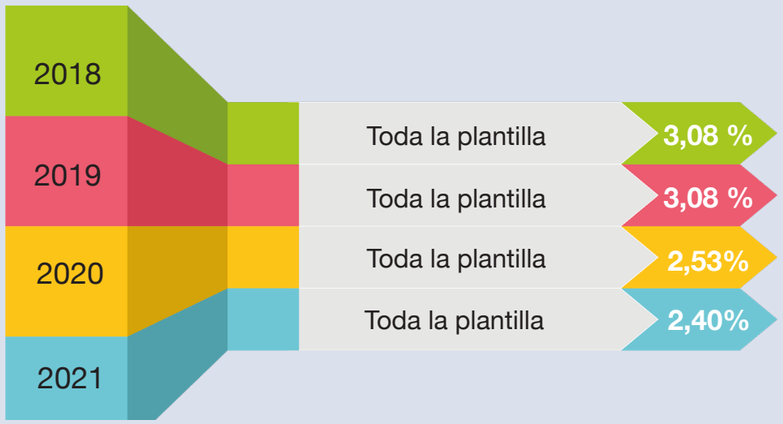
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

RESULTADOS

Composición de la plantilla



Relación entre la retribución media y el salario base. (2)



(2).- La proporción entre la retribución media hombres y mujeres es la misma, ya que la regulación de las retribuciones para el personal del INAEM, vienen fijadas por las leyes de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, basándose en los principios de igualdad y capacidad.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

En total sintonía con la mayor preocupación actual en nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, tenemos en cuenta la paridad de género en la composición de las comisiones de valoración de puestos constituidas para la resolución de concursos de méritos de personal.

Garantizamos la no discriminación de acuerdo con el propio artículo del Estatuto Básico del Empleado Público: “No discriminación por razón de nacimiento, origen racial, sexo y orientación sexual”.


GOBIERNO DE ARAGON Intranet del Gobierno Aragón

Comisiones de Servicio

Resultados 1 a 2 de un total de 2

1 - **Número de RPT:** 17840
Denominación: Administrativo / a **Nivel:** 16 **Complemento específico:** A **Subgrupo:** C1
Departamento: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) **Provincia:** Huesca
Correo de contacto: sginaem@aragon.es
Fecha de publicación: 30/08/2022 **Fecha de finalización:** 02/09/2022
Documentación asociada:
Anuncio CS 17840

2 - **Número de RPT:** 17777
Denominación: Tutor / a de Empleo **Nivel:** 20 **Complemento específico:** A **Subgrupo:** A2
Departamento: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) **Provincia:** Huesca
Correo de contacto: sginaem@aragon.es
Fecha de publicación: 30/08/2022 **Fecha de finalización:** 02/09/2022
Documentación asociada:
Anuncio CS 17777

Se asegura legalmente las retribuciones del personal, a igual puesto de trabajo cubierto por hombre o mujer.

Con total transparencia y garantías en materia de igualdad de oportunidades se divulgan y ofrecen los puestos de trabajo que, encontrándose vacantes, puedan interesar para la promoción profesional o mejora retributiva al conjunto de empleados del INAEM para su provisión provisional, a la espera del concurso de méritos definitivo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Como organismo autónomo dentro de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en esta materia se aplica al conjunto de los empleados las medidas adoptadas por la Administración de la Comunidad Autónoma mediante los Acuerdos Administración-Sindicatos. Estos acuerdos han dado lugar a las medidas de conciliación establecidas con el Plan Concilia en los siguientes ámbitos:

• Horario de trabajo:

Flexibilidad de jornada, que permite conciliar la vida familiar, mejor aprovechamiento del trabajo y armonización con las necesidades familiares.

Flexibilidad en una hora a la entrada o salida del centro de trabajo para el personal que tiene a su cargo menores de 12 años, hijos con discapacidad, personas mayores o que no puedan valerse por si mismas.

• Reducción de jornada por guarda legal tanto a personas que tienen hijos menores de 12 años como a su cargo personas mayores familiares con enfermedad grave.

• Permisos por acompañamiento medico a familiares dentro del primer grado, asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial.

• Disponer de una bolsa de un 5% de la jornada anual de cada empleado o empleada para el cuidado de menores de 14 años, de personas con discapacidad o mayores dependientes que deban permanecer aislados o en cuarentena, o se vean afectados por el cierre de aulas o centros de día a causa de las normas que regulan la alerta sanitaria para el control de la pandemia.

Desde el INAEM se contribuye proactivamente a favorecer estas medidas de conciliación con medidas tales como la difusión a través del correo electrónico corporativo, la información sobre la Acción Social a todos los trabajadores; el acondicionamiento en los locales y edificios del organismo de espacios dedicados almuerzo diario y que facilitan el cumplimiento del nuevo horario de trabajo basado en la flexibilidad y la conciliación familiar.

• Se adoptan medidas de flexibilidad y recuperación horaria en las oficinas de empleo del instituto aragonés de empleo (INAEM).

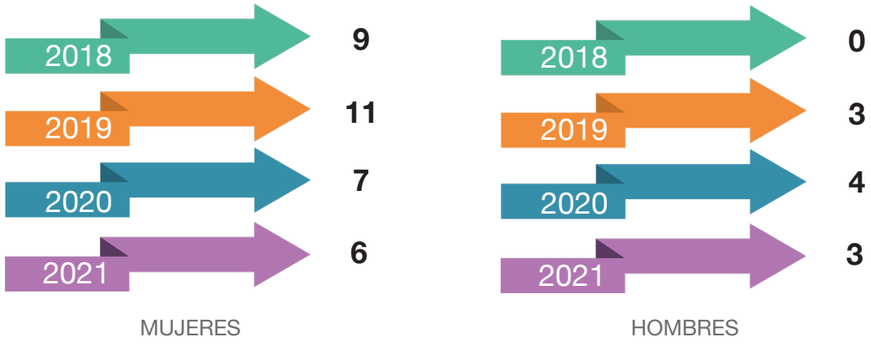
Para garantizar el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, se amplia el horario de las oficinas de empleo. Tras análisis de los costes y, la encuesta realizada al personal que presta sus servicios en las oficinas de empleo, previo acuerdo de la Junta de Personal con la Dirección Gerencia.



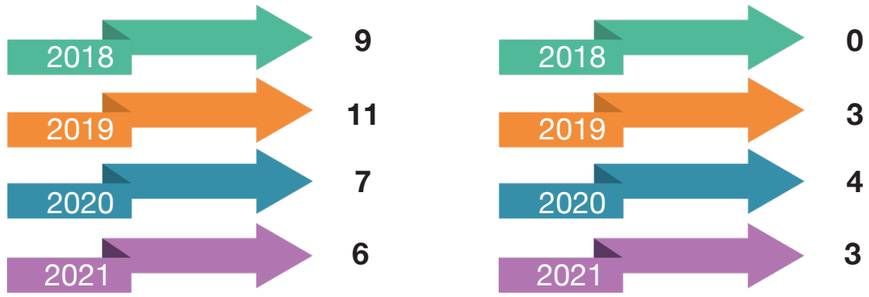
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

RESULTADOS

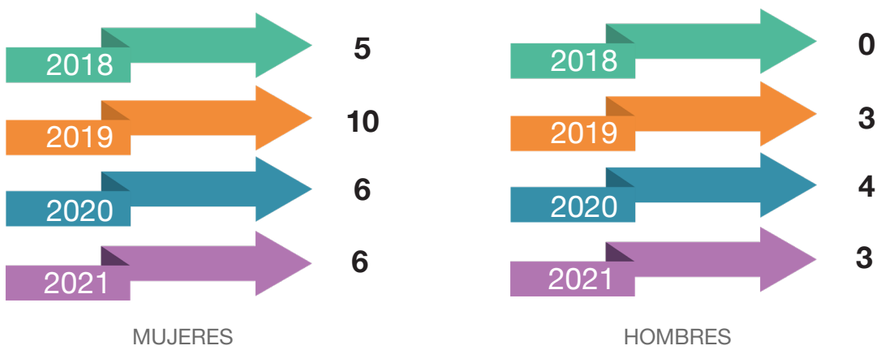
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.



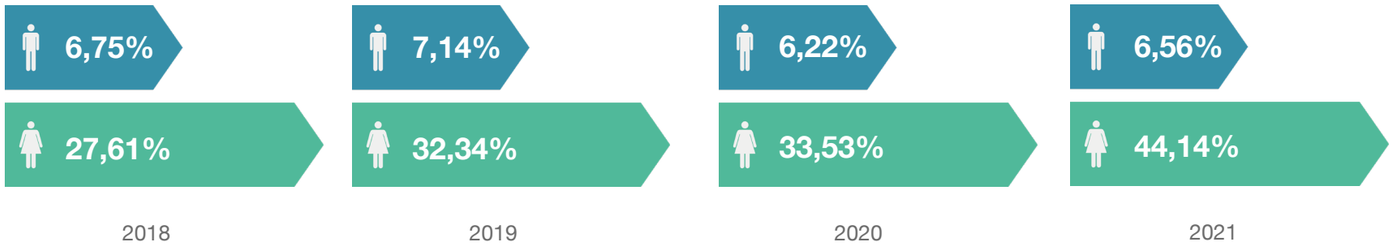
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.



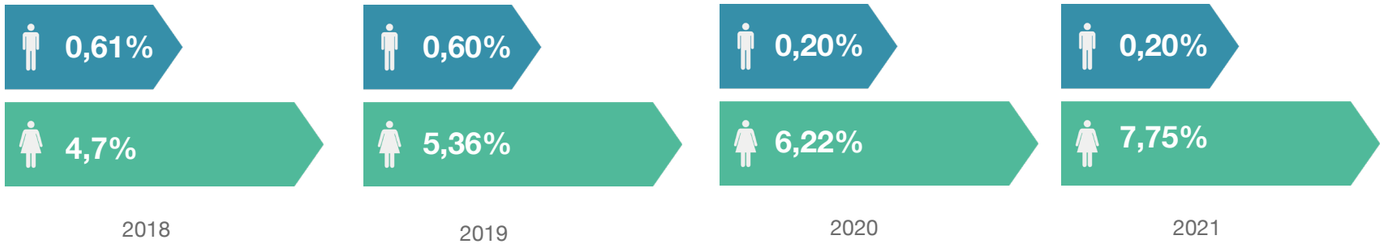
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.



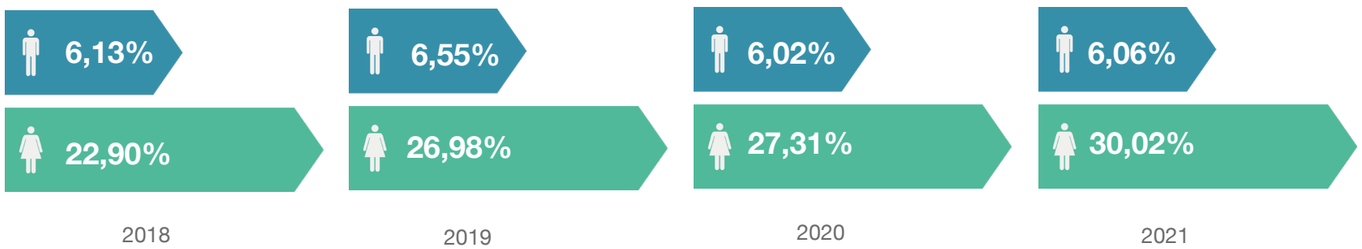
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.



% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.



% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.



COMPROMISO CON LA FORMACIÓN

En el ámbito de los recursos humanos, el INAEM promueve la formación continua de su plantilla, reforzando sus conocimientos técnicos y sus competencias transversales y tecnológicas, todo ello en aras de contar con equipos profesionales formados y motivados.

Para contribuir a esa profesionalidad se planifican sistemáticamente acciones formativas internas que complementan la formación programada cada año con carácter general para todos los empleados públicos por el Instituto Aragonés de la Administración Pública (IAAP) y la Administración del Estado.

Otro valor añadido es que este plan de formación interna se elabora de forma participativa, con un enfoque de abajo a arriba en el que se brinda a todos los empleados de las diferentes unidades que puedan proponer acciones formativas.

Destaca igualmente que en el diseño de este plan de formación interna se incide en aquellas áreas o temas que no se ofertan por otras instituciones formativas de la Administración General de Aragón. Así destacan materias en los ámbitos de la adquisición de competencias y habilidades para un mejor desarrollo de las funciones encomendadas (gestión del tiempo, liderazgo, inteligencia emocional, atención al público…) y de materias específicas de gestión y políticas de empleo.

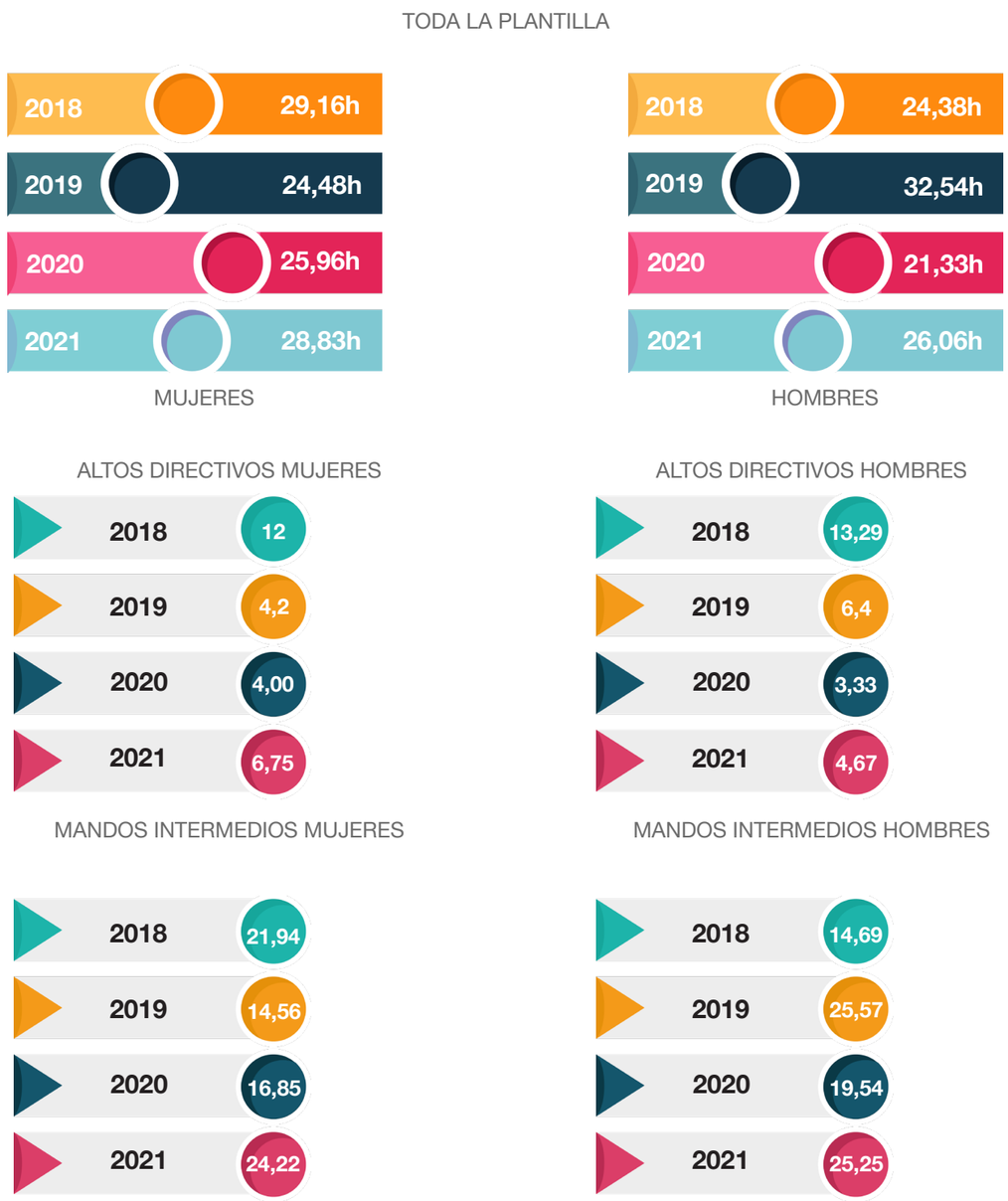
RESULTADOS

Horas de formación interna :

- 2018: 13.583 (INAEM 8.261 el 61% IAPP 5.321 el 39%)
- 2019: 13.421 (INAEM 8.049 el 60,2% IAPP 5.372 el 39,8%)
- 2020: 9.383 (INAEM 5.913 el 53% IAPP 3.470 el 47%)
- 2021: 17.160 (8.369 EL 59,1% IAPP 5.791 EL 40,9%)

	Nº de Cursos:	Alumnos formados:	Media de horas/alumnos:
2018	26	442	30,70h
2019	30	456	29,43h
2020	21	401	23,40h
2021	25	428	33,08h

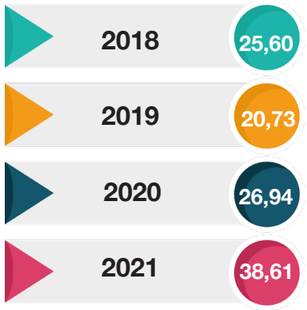
Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual



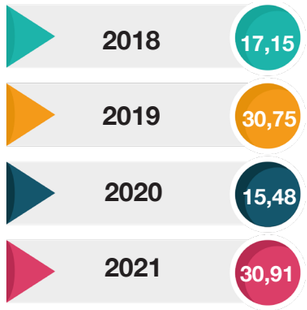
COMPROMISO CON LA FORMACIÓN

RESULTADOS

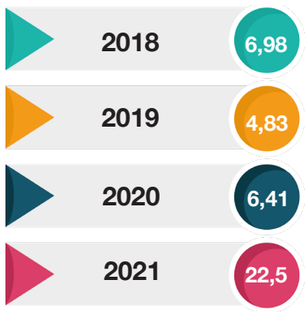
TÉCNICOS MUJERES



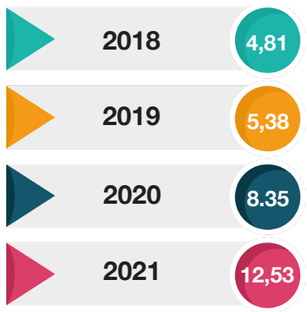
TÉCNICOS HOMBRES



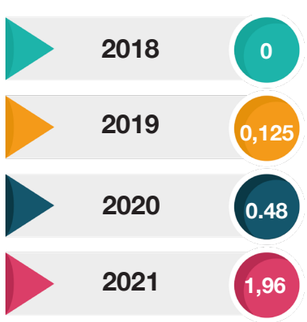
ADMINISTRACIÓN MUJERES



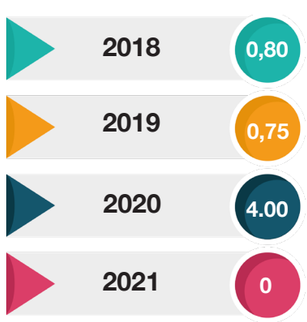
ADMINISTRACIÓN HOMBRES



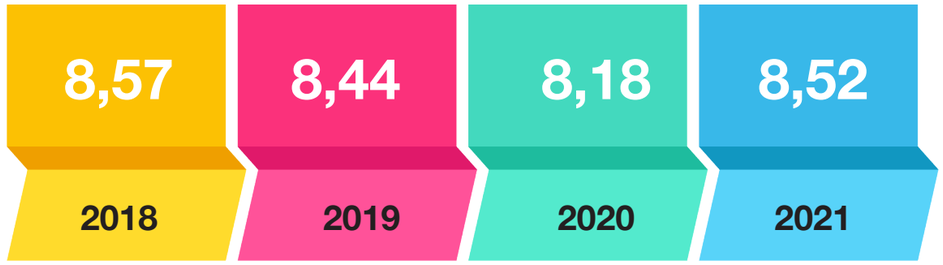
PERSONAL BASE MUJERES



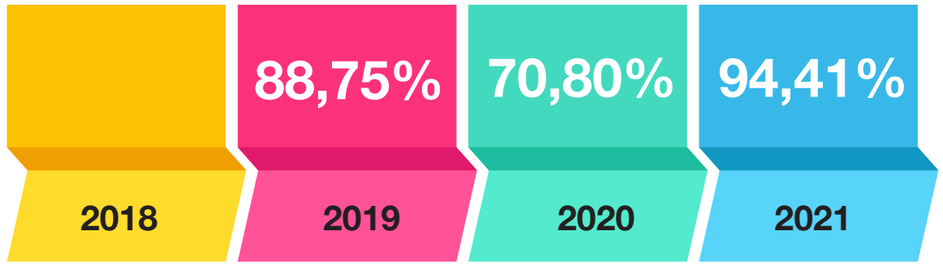
PERSONAL BASE HOMBRES



Puntuación media de evaluación de las acciones formativas internas. Escala 1 a 10.



% personas que consideran útil la formación recibida para el desempeño de su puesto.



CURSO TUTORES DE EMPLEO.

• **“Plan de Formación Permanente para el personal del SNE (2021-2023”).**

En 2021 la creación del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo como espacio de innovación y experimentación para el fortalecimiento e integración de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evolución de las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo, ha impulsado medidas dirigidas a la Formación Permanente para el personal del INAEM (2021-2023).

Se diseña así, un instrumento de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la calidad de las acciones formativas dirigidas a la capacitación del personal del INAEM, a fin de mejorar la eficacia, eficiencia y calidad en la prestación de servicios o en el desarrollo de los programas de activación para el empleo.

Durante el segundo semestre del 2021 se desarrolla y ejecuta formación específica dirigida al personal del INAEM que realiza funciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como de prospección empresarial e intermediación laboral, y que incluye formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

- Especialización en la atención al ciudadano.
  Módulos: - Violencia en el puesto de trabajo y – Atención al público.
  Horas: 30 horas.
  Participan 44 trabajadores.

COMPROMISO CON LA FORMACIÓN

► Políticas de empleo, Normativa y Planes Estratégicos a ejecutar en Aragón.
Módulos: - Políticas activas de empleo y – Modificaciones e impacto del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
Horas: 30 horas.
Participan 40 trabajadores.

• **Formación en desarrollo de competencias alineadas a los objetivos de la organización.**

► Aprender la diversidad de metodologías agiles y su aplicación práctica para utilizarlas en INAEM (kanban, scrum y agile).

► Características y componentes de la comunicación telefónica. Proceso atención.
Prevención y gestión de situaciones conflictivas. Gestión de estrés en la atención telefónica.

► Liderazgo y gestión de equipos. Liderazgo participativo. Liderazgo institucional. Delegación. Plan de acción. Cambio de hábitos desde la acción.

► Nuevo estilo de liderazgo ¿Qué competencias requiere el lider de equipos del siglo XXI?. ¿Qué tipo de liderazgo ejerces? Cómo solucionar los problemas que surgen en un equipo de trabajo

► El arte de la venta potenciado a través de nuestro personal. Aprender a vender nuestros servicios, programas y aplicaciones de forma práctica y diferenciadora para llegar a nuestros diferentes públicos objetivos (empresas, jóvenes, etc). ¿Qué son los embajadores de marca? Establecer estrategia implantación. Vencer resistencia al cambio.

► Emociones y conflictos en la atención al público. Dinámicas y enfoque práctico para aprender a gestionar de forma satisfactoria los sentimientos generados y resolver de forma empática los roces que surgen.

• **Formación en instrumentos de gestión.**

► Mantenemos actualizadas a las personas del Instituto sobre las mejoras de los instrumentos de gestión, de las herramientas y sistemas de información, así como novedades administrativas.

► Programamos formación para mejorar la forma de trabajo, planificación y organización de tareas. Enfoque práctico para aprender a manejar las diferentes herramientas elaboración infografías (canva, etc). Claves sobre utilización y efectividad para comprender para que sirven. Conocer el funcionamiento de Trello.

► Fomentamos, a través de los cursos de formación, el aprendizaje de generación de nuevas ideas, proyectos y acciones en el puesto de trabajo.

• **Formación para nuevas incorporaciones.**
Se planifica formación para que los nuevos Técnicos incorporados adquieran una visión pormenorizada del Organismo y los Servicios y Programas que desarrolla.



COMPROMISO CON LA FORMACIÓN

Las acciones formativas recibidas por el personal de INAEM durante 2021, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dejan constancia de la preocupación del Organismo por orientar su formación hacia la transformación.

APLICACIÓN DE LOS ODS A ACCIONES DE FORMACIÓN INTERNA



Políticas Activas de Empleo en Aragón.



Técnicas de comunicación telefónica y gestión del estrés.
Emociones y conflictos en la atención al público.
Seguridad en el puesto de trabajo.



Acogida a nuevos Tutores de Empleo.
Aspectos prácticos de la formación dual.
Certificados de profesionalidad y procedimiento acreditación competencias.
Sistemas de homologación de especialidades formativas y centros de FP para el empleo.



Taller práctico sobre la aplicabilidad de las subvenciones de formación para el empleo.
Taller justificación económica de subvenciones del plan de formación para el empleo de Aragón.
Jornada información subvenciones contratación.
Actualidad y tendencias ocupaciones, tendencias y gestión del mercado .
Proceso de orientación. Iniciación básica demandas de empleo.
Autorizaciones administrativas para personas extranjeras.
Entrevista de selección por competencias.



Actualización SISPE CEUS 2021.
Herramientas para trabajar de manera efectiva.
Taller formación presencial y teleformación: nuevos escenarios. Aulas virtuales.
Implantación práctica ISO 9001 gestión ofertas.
SILCOIWEB.
Formación Analistas Oracle Business Intelligence Inaem.
Prem y administración electrónica para gestores de programas de empleo.



Aprender a generar nuevas ideas de proyectos y acciones en el puesto de trabajo.
Nuevas metodologías agiles para desempeñar el trabajo.
Liderazgo y gestión de equipos.
Nuevo estilo de liderazgo.
El arte de la venta potenciado a través de nuestro personal.

Mantener la formación continua, en base a necesidades reales previamente detectadas entre el personal es una preocupación constante dentro del Organismo de INAEM.

Destacar que el INAEM cuenta de forma permanente con plataformas que permiten realizar cursos e-learning.

Dentro del plan de definir un protocolo de seguridad física para las oficinas de empleo se ha promovido la formación en prevención de riesgos laborales para los trabajadores del INAEM. Formación relacionada con los riesgos en el puesto de trabajo ante situaciones conflictivas, sobre todo en unidades de atención al público.

ACCIONES DE MEJORA

Se continúa mejorando la formación práctica con la metodología MENTORING. Mediante la confección de unas FICHAS DE MENTORING, por parte de distintas unidades, se asegura la trasmisión, con precisión y eficacia, de todos los conocimientos prácticos y elementos, que forman la estructura organizacional y que son claves e importantes para la organización. De este modo se genera la certeza en la transferencia de conocimientos y en el aprendizaje a través de la experiencia, todo ello dentro de un proceso estructurado.

Cada Ficha codificada recoge un número de horas prácticas y teóricas, documentación, tareas, etc. y el compromiso de inicio y fin de la formación queda suscrito por el Mentor y Mentorizado.

COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Como enfoque se establece un Plan de Seguridad y Salud Laboral, con planes de autoprotección en todos los centros de trabajo, la evaluación de riesgos laborales, prestando especial atención a los puestos de trabajo con funciones de atención al público.

Se establece un Protocolo de Seguridad aplicado a los puestos de atención al público que se desarrolla en el marco de la necesaria Coordinación de Actividades Empresariales con el Servicio Público de Empleo Estatal, organismo con el que se comparte el espacio físico de las oficinas de empleo.

RESULTADOS

El 100% de trabajadores de la plantilla tienen representación en los comités formales de Seguridad y salud. (1):

Nº total de accidentes con lesiones:

- 2018: 7
- 2019: 8
- 2020: 1
- 2021: 10

Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común. (2):

- 2018: 8,4%
- 2019: 8,16%
- 2020: 8,14%
- 2021: 7,95%

Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales (días hábiles):

- 2018: 182
- 2019: 51
- 2020: 56
- 2021: 133

Absentismo, % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos. (3):

- 2018: 2,20%
- 2019: 2,06%
- 2020: 2,94%
- 2021: 2,30%

(1). Participación en el Comité de Seguridad y Salud Laboral del Departamento de Economía, Industria y Empleo a través de los representantes del INAEM y su Junta de Personal.
(2). Relación entre el número de personas que se encuentran de baja a lo largo del año sobre el total de empleados.
(3). Mide potencial de trabajo y absentismo laboral.
** El nº de accidentes no aumenta significativamente pero si el día de baja en alguno de ellos. La mayor parte de accidentes son in itinere.*



4- NUESTROS PROVEEDORES

Con el fin de que INAEM pueda mantener su nivel de actividad y compromiso de calidad, dispone de una red extensa de proveedores que conocen la organización y son capaces de dar respuesta a los compromisos adquiridos. La relación que INAEM mantiene con sus proveedores, colaboradores y aliados estratégicos resulta fundamental para el adecuado funcionamiento del Instituto y la consecución de sus objetivos, donde lo primordial es superar las expectativas de sus clientes.

En la operativa de compras prevalece establecer un marco de funcionamiento con los proveedores, que permita mantener con ellos relaciones comerciales basadas en unos principios de transparencia, independencia, actuación ética y objetividad en la evaluación y selección de proveedores, asegurando el cumplimiento de las normativas que resultan de aplicación al realizar una compra.

Siguiendo nuestro fiel compromiso con la sostenibilidad en toda la cadena de valor, los proveedores del INAEM han de cumplir con los estándares establecidos por la organización y la legislación vigente sin provocar impactos negativos laborales, medioambientales o de cumplimiento regulatorio. El INAEM se asegura de que los proveedores operan con sus estrategias, valores, calidad y RSC, mediante la homologación de sus servicios, el alta en sus registros y el mantenimiento de las condiciones de servicio.

Por otro lado, y puesto que la excelencia de nuestros servicios depende de las contrataciones y alianzas que realizamos con terceros, lo que además puede repercutir de forma significativa sobre nuestros clientes finales, el INAEM mantiene a través de sus sucesivos Planes Estratégicos diferentes objetivos e iniciativas para **planificar y fomentar las alianzas y proveedores de servicios**, cuestión fundamental en una organización prestadora de servicios a trabajadores y empresas.

El INAEM fomenta y promueve la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas y siempre mediante el enfoque de complementariedad y mejora del alcance de los servicios que se prestan.

Principales proveedores con los que colaboramos desde la Organización para generar un beneficio social:

- Entidades y Centros de formación acreditados y/o inscritos.
- Entidades Colaboradoras.
- Entidades sin ánimo de lucro.
- Agencias de Colocación.
- Agentes Sociales.
- Red EURES.
- Centros Integrados de Formación Profesional.
- Empresas suministradoras de bienes y servicios.
- Otros Organismos Públicos.

COMPROMISOS

- Abrir la participación de proveedores a organismos autónomos, empresas, agrupaciones, clusters de empresas y uniones temporales de empresas.

- Alianzas puntuales público-privadas con agencias de colocación, en función de los resultados observados de las mismas en su gestión.

- Conocer el grado de satisfacción de los clientes de los proveedores, mediante la realización de encuestas de satisfacción.

- Conocer su solvencia y eficacia técnica mediante el seguimiento de sus actuaciones, testimonios de participantes, visitas técnicas, verificaciones in situ, etc.

- Colaboraciones con proveedores expertos en determinadas materias de interés (convenios, contratos de servicio).

- Importar buenas prácticas sectoriales para su puesta en marcha.



ALIANZAS CON ENTIDADES COLABORADORAS EN MATERIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

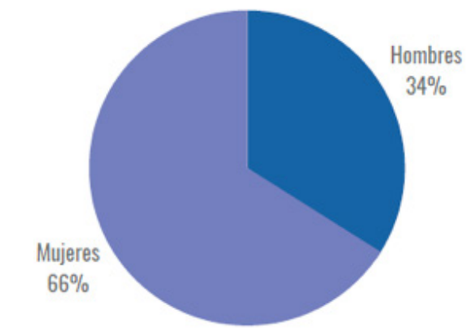
A través de los **convenios**, el Instituto Aragonés de Empleo impulsa una serie de medidas de forma conjunta con aliados y colaboradores que le permiten ofrecer servicios a usuarios o desarrollar actuaciones que contribuyen al cumplimiento de sus fines como Servicio Público de Empleo.

ALIANZAS E IMPACTO

OBJETO DEL CONVENIO	COLABORADORES	IMPACTO 2021	COSTE
Servicio de intermediación laboral para personas sordas.	Agrupación de personas sordas de Zaragoza y Aragón (ASZA).	119 personas atendidas. 146 contrataciones.	84.000 €
Realización de acciones en el centro de referencia nacional de producción fotográfica y audiovisual en el ámbito de la formación profesional.	Servicio Público de Empleo Estatal, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.	101 alumnos formados.	34.063 €
Sistema de prospección y necesidades formativas del mercado de trabajo en Aragón.	Agentes Sociales de Aragón.		180.000 €
Acciones formativas y de incorporación laboral y difusión convocatorias acceso fuerzas armadas.	Ministerio de Defensa.	82 personas atendidas.	89.189 €
“Mas preparadas para el empleo 2020-22”.	Organizaciones empresariales y sindicales.	1.440 mujeres a atender.	2.666.664 €
Programa de educación aprendiendo a emprender.	Fundación Ibercaja.	1.324 alumnos participantes.	
Acciones y proyectos formativos dirigidos a jóvenes universitarios (universa).	Universidad de Zaragoza.	808 alumnos formados.	907.452€
Programa de prácticas profesionales no laborales en empresas.	Organizaciones empresariales y sindicales.	1.635 alumnos en prácticas.	1.300.000 €
Impartición de acciones de formación para el empleo.	Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza (IMEFEZ)	292 alumnos formados.	
Plan formacion e inserción jóvenes Aragón. Plan fija.	Organizaciones empresariales y sindicales.	235 jóvenes con contrato formalizado. (70,4% de inserción)	287.899 €
Formar a personas con discapacidad psíquica.	Escuela Municipal de Jardinería “El Pinar”.	18 alumnos formados.	
Formación e inserción para colectivo con especiales dificultades.	Secretariado General Gitano.	62 personas orientadas.	42.948 €
Asesorar para la consolidación y mantenimiento del empleo y fomentar el espíritu emprendedor a través del autoempleo.	Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Huesca, Teruel y Zaragoza.	1.102 Emprendedores atendidos.	200.000€
Acciones de formación con la finalidad de potenciar la formación de postgrados (restauración).	Fundación Santa María de Albarracín.	62 alumnos formados.	55.369€

ALIANZAS CON ENTIDADES COLABORADORAS EN MATERIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

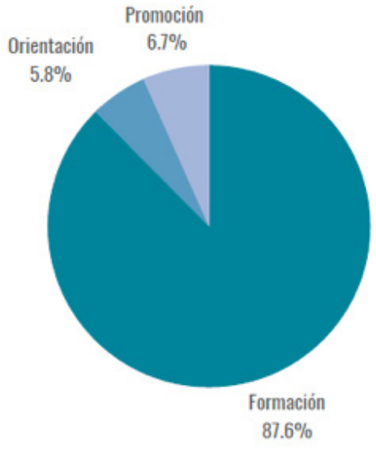
Total de participantes en las diferentes acciones conveniadas.



Participantes en acciones conveniadas



Coste de las acciones por la tipología de las actividades.



Coste de convenios por materias

• Promoción de empleo	200.000
• Formación	2.627.767
• Orientación	173.189
• TOTAL	3.956.000

Por otro lado, algunos de los objetivos ODS se pueden alinear de forma específica con alguno de los Convenios.

Programa “Preparadas para el empleo”.



Convenios con “ASZA”
“Secretariado General Gitano”
Escuela Municipal de Jardinería “El Pinar”.



Convenios con IMEFEZ
Escuela Municipal de Jardinería “El Pinar”.



Con la firma de convenios y alianzas trabajamos, por un lado, para promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales y por otro, siempre, protegiendo los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras.

Los Convenios firmados por nuestra organización tienen en su horizonte algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible trazados por Naciones Unidas para 2030.

En todos los casos, y de forma transversal, el desarrollo de las acciones conveniadas persigue los siguientes objetivos:



HACEMOS COMPRAS RESPONSABLES

Cuando realizamos compras de bienes y suministros en el INAEM nos basamos no sólo en la normativa legal vigente, sino que incorporamos una serie de criterios éticos, sociales y ecológicos.

Adquirimos y utilizamos productos ambientalmente sostenibles.

- Contratamos el **mantenimiento de jardines** situados en el Centro de Tecnologías Avanzadas y el Centro de Formación de Teruel con Centros Especiales de Empleo.
- Utilizamos **servicios de mensajería** con empresas con proyectos económicamente viables, ecológicamente sostenibles y socialmente justos.
- Contratamos servicio de **máquinas de autoventa con suministro de bebidas** de comercio justo.

Disponemos de procesos o procedimientos estandarizados encaminados a impulsar, fomentar y propiciar las compras responsables.

Logramos:

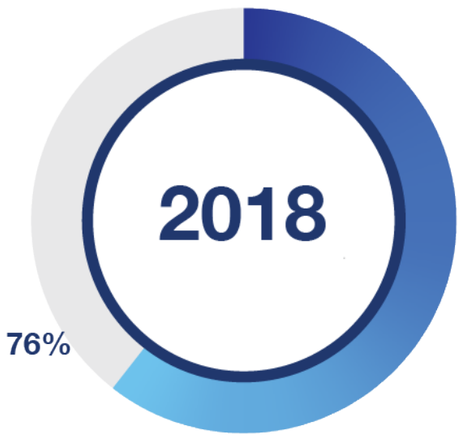
- Realizar compras y contratar servicios con una mayor transparencia.
- Velar por que nuestros proveedores cumplan con las obligaciones legales en materia laboral y medioambiental.
- Fomentar la contratación con empresas aragonesas.
- Ofrecer igualdad de oportunidades para todos los licitadores que dispongan del mismo producto.

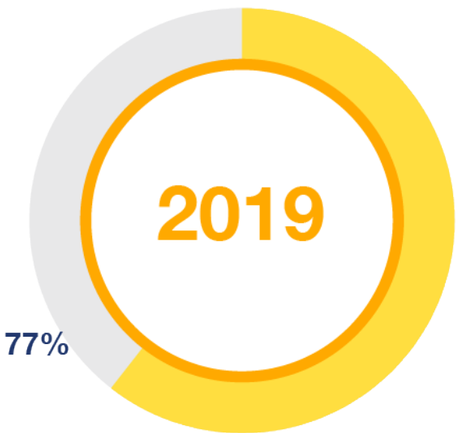
En la práctica habitual del Instituto esta la contratación con Centros Especiales de Empleo y empresas declaradas de utilidad pública o socialmente responsables.

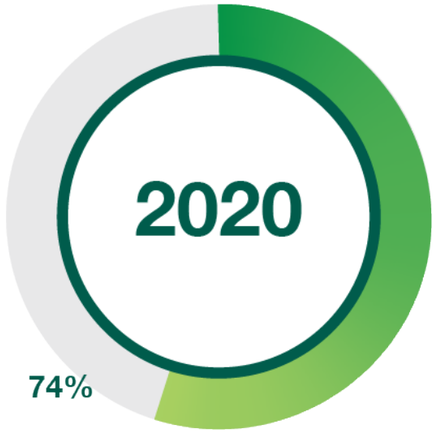


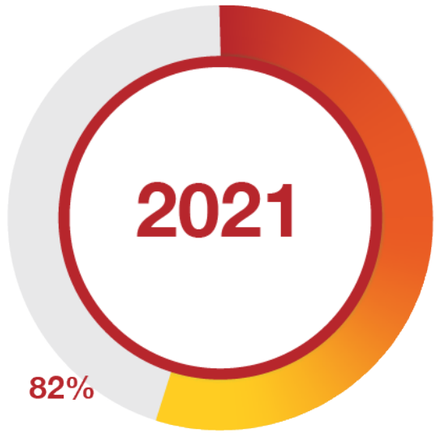
RESULTADOS

% de gasto de compras y suministros con proveedores locales











ACCIONES QUE APOYAN LAS COMPRAS RESPONSABLES:

Exigimos que nuestros proveedores cumplan unos requisitos generales en relación a los diferentes programas o servicios que realizan en colaboración con nosotros:

- Poseer las autorizaciones necesarias para el tratamiento informático de los datos de acuerdo con lo dispuesto en la normativa de protección de datos.
- No hallarse en alguna de las prohibiciones establecidas en la normativa de subvenciones ni en la de contratos del sector público.
- No haber sido objeto de infracción o sanción según la normativa del Orden Social.
- Estar al corriente con sus obligaciones y pagos tributarios y con la Seguridad Social.
- Cumplir la normativa laboral y medioambiental.
- Disponer de Planes de Seguridad y Salud en el trabajo y cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Tener los permisos, licencias, autorizaciones municipales y administrativas en relación con el servicio a llevar a cabo.
- Cumplir con la normativa en materia de transparencia.

Incluimos elementos de valoración en la adjudicación de contratos que están relacionados con impactos económicos indirectos:

- Lucha contra la precariedad laboral. Estableciendo un criterio de adjudicación específico de las ofertas, dando mayor puntuación a aquellas que destinen mayor cantidad económica bruta a salarios.
- Apoyo de la fijeza laboral mediante subrogaciones de trabajadores en la sucesión de empresas que realizan servicios.
- Cumplimiento efectivo de la normativa de accesibilidad universal para personas discapacitadas en todos nuestros centros colaboradores.
- Condiciones del cumplimiento de acciones medioambientales, sociales y/o éticas.

CLASIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE NUESTROS PROVEEDORES

Disponemos de un Manual de Homologación de los **centros y entidades de formación** que marca los aspectos que debemos comprobar y verificar:

- Las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad, seguridad y prevención de riesgos laborales.
- Plantilla estable.
- Los medios disponibles tendentes a facilitar la accesibilidad universal, de manera que no supongan discriminación de las personas con discapacidad y se dé efectivamente la igualdad de oportunidades de acuerdo con la normativa de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Se subvenciona la contratación de servicios de apoyo al aprendizaje para las personas con discapacidad.

CLASIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE NUESTROS PROVEEDORES

- Que los productos y servicios que ofrecen nuestros proveedores a la sociedad cumplen con los estándares de calidad (valorando especialmente la implantación de la ISO 14:001 sistemas de gestión ambiental y responsabilidad social corporativa).
- Se realiza un proceso de comprobación del cumplimiento efectivo, por parte de todos nuestros centros colaboradores de formación, de la normativa de accesibilidad universal para personas con discapacidad. Se dan de baja, como entidades colaboradoras del INAEM, a aquellos centros de formación que no han llevado a cabo las adaptaciones necesarias para cumplir con esa obligación.

Para la valoración de las solicitudes de subvención de los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción se implantan criterios de calidad, Responsabilidad Social e Igualdad.

Asimismo, y con el objetivo de eliminación de barreras, a las empresas beneficiarias de las subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad, en el caso de contratar personas con discapacidad auditiva, se le podrá conceder una ayuda para la contratación de un servicio de apoyo de interpretes de lengua de signos.

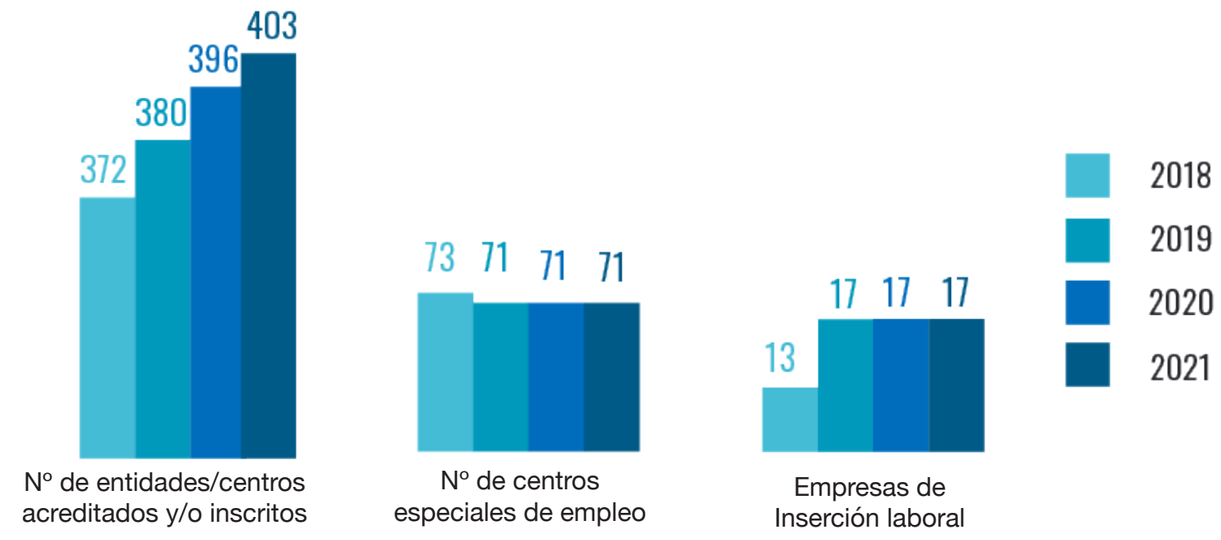
COMPROMISOS

Fomentar los procedimientos en línea con los principios de actuación de la Administración, la Administración Electrónica y la Simplificación Administrativa.

Tramitar telemáticamente, el registro electrónico, el acceso a las entidades para el proceso de mecanización de actuaciones, y la posibilidad de que estas entidades colaboradoras utilicen mecanismos de tele-atención, se ha contribuido a la mejora de los servicios ofrecidos.

Mejorar el proceso de seguimiento del gasto gracias al sistema de seguimiento de costes simplificados.

RESULTADOS



Nº de entidades/centros acreditados y/o inscritos

Nº de centros especiales de empleo

Empresas de Inserción laboral

INTERACCIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES

Es indispensable, para trabajar con transparencia y confianza, la comunicación directa con los proveedores.

MAPA DE RELACIONES CON PROVEEDORES y COLABORADORES DEL INAEM					
	LÍDERES INAEM	DIRECCIÓN GERENCIA	JEFATURA DE SERVICIO	DIRECTOR PROVINCIAL / SUBDIRECTORES PROVINCIALES	JEFATURA DE SECCIÓN
AGENTES SOCIALES Y ECONÓMICOS (Organizaciones Empresariales, Sindicatos, Universidades)		1.- Comisión Permanente. 2.- Comisiones. Seguimiento Plan de Empleo.	1.- Reuniones informativas institucionales. 2.- Petición y análisis de enmiendas/alegaciones a proyectos de bases para programas. 3.- Comisiones de Seguimiento derivadas de proyectos comunes. 4.- Participación en foros de empleo (Jornada de orientación, Garantía Juvenil...).	1.- Comisiones de Seguimiento derivadas de proyectos comunes. 2.- Participación en Foros con Ponencias, en Mesas Redondas.	1.- Gestión, seguimiento, justificación y resolución de dudas derivadas de programas y actuaciones comunes.
AGENTES COLABORADORES (Centros de formación, AEDLs, Corporaciones Locales, ONG's, Cámaras de Comercio, Entidades PIMEI)		1.- Reuniones para detección de colaboraciones. 2.- Reuniones atención de demandas/ necesidades.	1.- Reuniones institucionales (acompañamiento a la Gerente). 2.- Reuniones para puesta en marcha de proyectos de empleo, convenios, etc. 3.- Petición de propuestas de mejora para decisiones estratégicas en la programación. 4.- Propuestas de resolución en relación a incidencias derivadas de los programas.	1.- Comisiones de seguimiento de la gestión (convenios y convocatorias). 2.- Análisis y desarrollo de propuestas de mejora planteadas por los agentes en relación a nuestros programas.	1.- Gestión, difusión, seguimiento, justificación y resolución de dudas derivadas de programas. 2.- Comisiones de Seguimiento derivadas de programas en los que colaboran. 3.- Análisis y desarrollo de propuestas de mejora planteadas por los agentes en relación a nuestros programas.
GOBIERNO ARAGÓN			1.- Participación en grupos institucionales y de trabajo. 2.- Mesas y Comisiones: (Inmigración, Victimas Violencia de Género, Asilo, Fondos Europeos…).		1.- Colaboración en diversas fases de gestión de programas a través de reuniones de trabajo y participación en grupos.
SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO				1.- Grupos de trabajo. 2.- Comisión de Seguimiento transferencias. 3.- Subcomisiones provinciales. 4.- Comisión de coordinación de actividades empresariales.	1.- Participación en grupos de trabajo.
PROVEEDORES			1.- Reuniones para analizar la implementación de herramientas y soluciones en la gestión del INAEM.	2.- Sistemática de Seguimiento	1.- Reuniones para la definición y desarrollo de herramientas y soluciones.
ENTID. MUNICIPALES DE EMPLEO		1.- Reuniones para detección de colaboraciones. 2.- Reuniones de atención de demandas/ necesidades.	1.- Reuniones para puesta en marcha de proyectos comunes. 2.- Participación en foros de empleo (Jornadas de orientación, Garantía Juvenil...).		
AGENCIAS DE COLOCACIÓN		1.- Reuniones institucionales.	1.- Reuniones institucionales. 2.- Detección de colaboraciones.		1.- Visitas de seguimiento.

INTERACCIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES

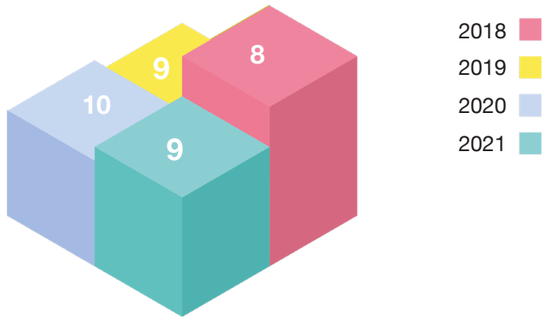
La herramienta, que permite consolidar la alianza a través de una **escucha activa**, son las **Comisiones de Seguimiento** establecidas en los diferentes programas.

Por otro lado, la **presencia en foros y eventos** comunes posibilitan el intercambio de buenas prácticas que nos permiten avanzar en la generación de ideas innovadoras de impacto en la Sociedad. Al margen de las acciones conveniadas, se deben resaltar algunas prácticas de colaboración con entidades asociativas e institucionales y privadas.

Mantenemos una **interacción a través de distintos canales**; servicio de atención telefónica, cuentas de correo específicas y aplicaciones informáticas de gestión desarrolladas que nos permiten un contacto directo, ágil y eficaz, todo ello con objeto de mejorar y prestar una mayor calidad del servicio a nuestros clientes y grupos de interés.

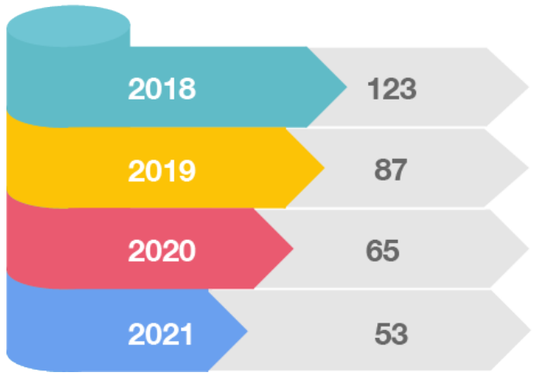
Las Entidades Locales son colaboradores muy consolidados e imprescindibles para acercar los servicios del INAEM a lugares de la Comunidad Autónoma de Aragón en los que no existe oficina de empleo. Los 19 **puntos de autoinformación tutorizados** atendidos por un Agente de Empleo de Desarrollo Local o por un técnico de la Entidad Local y aprovechando el uso de las nuevas tecnologías, informa sobre ofertas de empleo, gestión de la demanda de empleo, formación para el empleo y autoempleo.

RESULTADOS

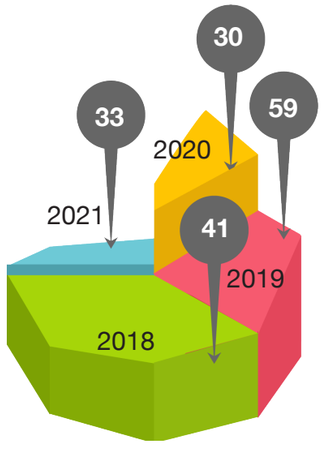




Nº total de convenios de formación para el empleo.

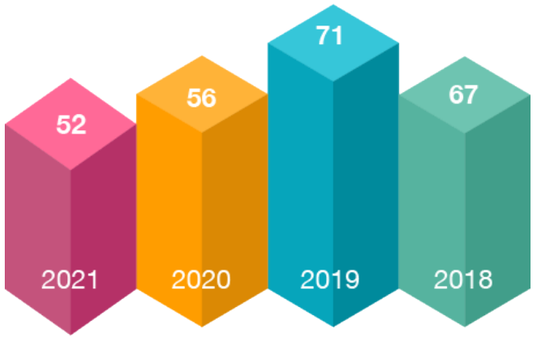


Nº de consultas de Centros Colaboradores atendidas por el Servicio de Atención Telefónica.



Nº de acuerdos con Entidades Colaboradoras en el Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción.

Nº agencias de colocación autorizadas por INAEM.





EVALUACIÓN

La última encuesta de **medición de la satisfacción de entidades** que han recibido subvención del INAEM elaborada en 2021 arroja como resultado una calificación por parte de las entidades de 9,02 (sobre un total de 10 puntos) en el concepto global “Servicio ofrecido por el INAEM”.

La evolución de los indicadores de satisfacción 2019-2021 es, en todos los atributos medidos, ascendente.

5- SOCIAL

La innovación, el impulso y desarrollo de la intermediación del mercado de trabajo, la planificación, gestión y control de las políticas de empleo y la formación para el empleo que el INAEM pone al servicio de toda la población aragonesa y, en particular a colectivos con mayores dificultades, son las funciones del instituto que desde un enfoque social, contribuyen a facilitar aproximarse al mercado de trabajo, se reduzcan las tasas de desempleo de la Comunidad Autónoma de Aragón, y a que se alcancen mayores niveles de calidad en el empleo que incrementen la competitividad de las empresas.

Poner en marcha programas para fomentar el empleo y la empleabilidad supone innovar en el sector público mediante el recurso a estrategias de Responsabilidad Social lo que contribuye al desarrollo social mediante la introducción de valores de transparencia, ética política, participación ciudadana o gobierno abierto.

El compromiso social forma parte de la cultura corporativa del INAEM. El empleo es un elemento esencial para el sostenimiento y desarrollo de cualquier sociedad. Pero el empleo funciona también como factor de cohesión y justicia social, posibilitando la participación de las personas, la distribución de la riqueza, la garantía de los derechos, etc.

Además, a nivel individual, el empleo actúa como elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida y las cotas de bienestar personal y social y, en definitiva, permite a las personas llevar una vida más digna.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD



• 1.3. Poner en práctica medidas para lograr una amplia cobertura a los más vulnerables.

• 1.b. Crear marcos normativos que tengan en cuenta las cuestiones de género.

- Priorización de los colectivos de exclusión social en la participación en programas y acciones de Intermediación.



• 4.3 Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica.

• 4.4. Competencias técnicas y profesionales para el empleo.

• 4.5. Asegurar el acceso igualitario a la formación profesional para las personas vulnerables.

• 4.7. Asegurar adquisición de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible.

- Formación para personas ocupadas y desempleadas, trabajadores con dificultades de inserción, jóvenes.

- Programas formativos como instrumento para las empresas que necesiten formar a personas desempleadas conforme a sus demandas de producción para incorporarlos posteriormente a su plantilla. Garantizando el cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación, y paridad entre mujeres y hombres.

- Facilitar la inserción laboral de jóvenes en desempleo con alto nivel de formación académica o profesional acreditada y, a su vez, con escasa experiencia laboral. La responsabilidad social empresarial cada vez adquiere más importancia dentro de los planes estratégicos de las empresas, por lo que la inserción de jóvenes a través de las prácticas constituye una buena práctica empresarial.


Diario del AltoAragón — Miércoles, 15 de septiembre de 2021

Aragón:

DGA y Ceoe forman en igualdad de género

Llevaron a cabo una jornada incluida en el Plan de Formación sobre Diálogo Social y Negociación Colectiva

HUESCA.- La directora general de Trabajo, Autónomos y Economía Social, Soledad de la Puente, participó ayer en la jornada sobre buenas prácticas en negociación colectiva en igualdad de género, incluida en el Plan de Formación sobre Diálogo Social y Negociación Colectiva que desarrolla Ceoe Aragón y financia el Instituto Aragonés de Empleo (Inaem). El objetivo es actualizar y profundizar en la formación de los negociadores y personas relacionadas con estos instrumentos sociopolíticos y laborales, fundamentales para el tejido productivo, el empleo y el diálogo social en el ámbito socioeconómico equilibrado. En la jornada celebrada ayer -la cuarta del plan de formación- se analizó la perspectiva de la igualdad en la negociación colectiva, cómo se está abordando en la actualidad por parte de sectores y empresas, y las novedades y tendencias en la agenda española y europea.

El encuentro, celebrado de forma presencial en la sede de Ceoe en Zaragoza y retransmi-

Imagen durante la jornada sobre buenas prácticas en negociación colectiva en igualdad de género.

CLAVES

Objetivo. El objetivo de esta jornada era actualizar y profundizar en la formación de los negociadores y personas relacionadas con instrumentos sociopolíti-

Financiación del Inaem

El Plan de Formación sobre Diálogo Social y Negociación Colectiva impulsado por Ceoe es una de las iniciativas subvencionadas por el Inaem a través de su convocatoria de ayudas para financiar planes formativos relacionados con el diálogo social y la negociación colectiva. El objetivo de estas subvenciones, dirigidas a agentes sociales, fundaciones y

- Colaboramos con universidades, escuelas de negocios y centros de FP e institutos.



• 5.5. Participación plena e igualdad de oportunidades.

• 5.b. Mejorar el uso de las TIC.

• 5.c. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres.

que tengan en cuenta las cuestiones de género.

Formación e insercción para las mujeres de la comunidad gitana.

- Más preparadas para el empleo. Acciones de orientación laboral, formación, adquisición de competencias transversales y habilidades, que faciliten la inserción de la mujer, la conciliación laboral y familiar, potenciando en el mercado laboral aragonés la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.

- Atención a mujeres víctimas de violencia de género.

- Programas de Formación certificada en TICs y Formación Audiovisual en Centro de Tecnologías Avanzadas del INAEM.



• 8.3. Promover políticas orientadas a la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento y pequeñas y medianas empresas.

• 8.5. Pleno empleo y trabajo decente.

• 8.6. Jóvenes con trabajo y estudios.

Programas integrales para la mejora de la empleabilidad y la inserción de personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, discapacidad y en sectores de trabajo de Aragón. Desarrollo de actuaciones, ajustadas a sus necesidades y características de cada participante.

- El INAEM durante 2021 ha llevado a cabo distintas acciones siendo las personas jóvenes las grandes beneficiarias: Programas experimentales de empleo, formación, escuelas taller, talleres de empleo, o incentivos a la contratación.

- Programa de fomento del empleo autónomo.

- Programa de Agentes de empleo y desarrollo local.

- Programa de fomento de empleo en cooperativas y sociedades laborales.

- Plan aragonés para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes.

- Programa para la contratación de jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil.

- Programa para la contratación de personas desempleadas de larga duración.

- Plan REMONTA para la contratación de personas desempleadas del Sector de la nieve.



• 10.2 Promoción de la inclusión social y económica de todas las personas.

- Programa de fomento de la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

- Programa ARINSER para el empleo en empresas de inserción de personas en riesgo de exclusión.

- Programa de empleo con apoyo para personas con discapacidad.

- Programa de integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

- Subvenciones para la promoción, difusión y fomento de la Economía Social.



• 12.7 Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles.

• 12.8 Informar sobre el desarrollo sostenible.

- Disponemos de procesos o procedimientos estandarizados encaminados a impulsar, fomentar y propiciar las compras responsables.

- Exigimos que nuestros proveedores cumplan con la normativa laboral y medioambiental.

- Difusión sobre los ODS en locales y página web.



• 16.7 Adoptar decisiones inclusivas, participativas y que respondan a las necesidades.

• 16.10 Garantizar el acceso público a la información.

• 16.b Promover políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Promover actuaciones individualizadas en función de las necesidades y características de cada participante y del Sector Laboral al que vaya dirigido

- Elaboración participativa del Plan Estratégico

- Organismo saludable: posibilidad de teletrabajo parte de la jornada, realización de encuestas de clima laboral, escuela de bienestar, participación de la empresa en la comunidad (banco de alimentos, campaña guerra de Ucrania, recogida de ropa y juguetes, banco de sangre….).

- Publicación en redes sociales de las acciones de Responsabilidad Social para aumentar la difusión y realizar el efecto contagio sobre otras organizaciones.

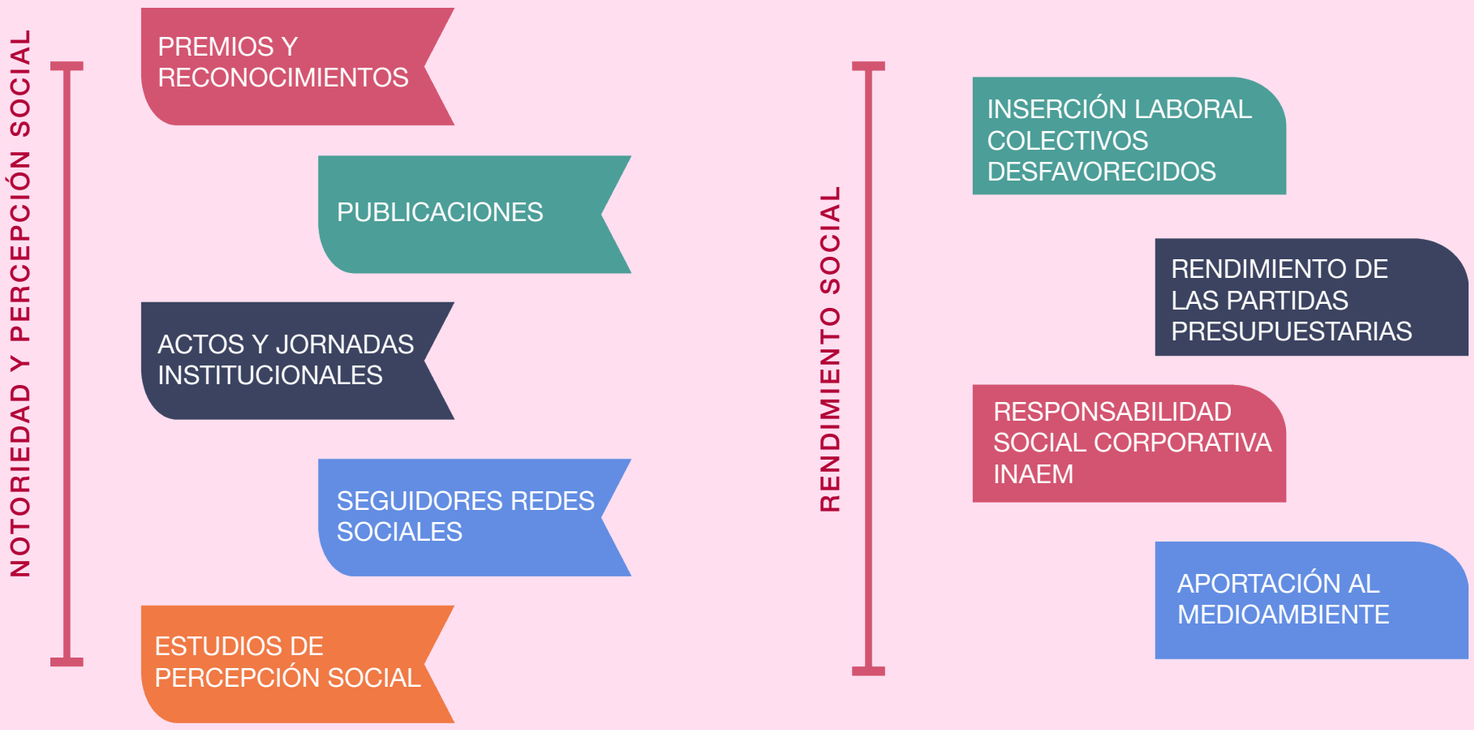


• 17.17 Fomentar y promover alianzas eficaces.

- Alianzas con entidades colaboradoras en materia de formación y empleo.

- Incluimos en la estrategia acciones con objetivo de optimizar los recursos, aportar valor para los ciudadanos y obtener beneficios compartidos.

Esquema de resultados de percepción y rendimiento en la sociedad



NUEVOS COMPROMISOS

- Formar para adquisición de competencias digitales, nuevas tecnologías, robótica e Industria 4.0, con ayudas a la contratación y emprendimiento.

- Fomentar la digitalización de las mujeres en el medio rural.

- Favorecer la creación y el mantenimiento del empleo y dinamizar un desarrollo local sostenible.

- Apoyar a los trabajadores en el proceso de aprender y potenciar habilidades que los ayuden a ser más competitivos y eficaces.

- Apoyar a mujeres en los ámbitos rural y urbano.

- Fomentar las primeras experiencias laborales de los jóvenes con titulación adquieran en las administraciones públicas.

- Subvencionar la contratación por los organismos de investigación y difusión de conocimientos, universidades, empresas….

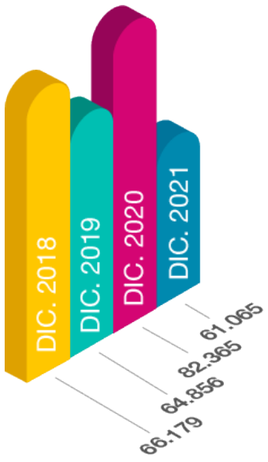
- Contribuir a la contratación de trabajadores y mantenimiento del empleo en microempresas y autónomos en el ámbito de la economía verde y de la economía digital en pequeños o medianos municipios.

- Crear un centro de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.

IMPACTO SOCIAL

MEDIMOS EL IMPACTO SOCIAL

- De forma sistemática se mide y analiza la evolución del paro registrado.



◄ Total Paro Registrado

VARIACIÓN 2017-2018:

- ► N: -4.531
- ► %: -6,41%

VARIACIÓN 2018-2019:

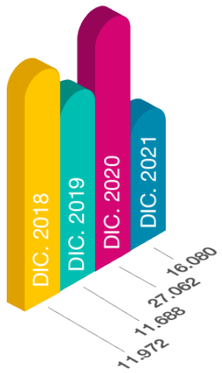
- ► N: -1.323
- ► %: -2,00%

VARIACIÓN 2019-2020:

- ► N: 17.509
- ► %: 27,00%

VARIACIÓN 2020-2021:

- ► N: -21.300
- ► %: -25,86%



◄ Jóvenes menores de 30 años

VARIACIÓN 2017-2018:

- ► N: -798
- ► %: -6,25%

VARIACIÓN 2018-2019:

- ► N: -284
- ► %: -2,37%

◄ Jóvenes menores de 35* años

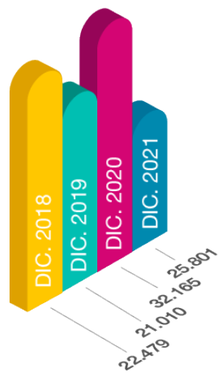
VARIACIÓN 2019-2020:

- ► N:
- ► %:

VARIACIÓN 2020-2021:

- ► N: -10.982
- ► %: -40,58%

*En 2020 se modifica el tramo estudiado hasta 35 años.



◄ Parados Larga Duración más de 12 meses en desempleo

VARIACIÓN 2017-2018:

- ► N: -2.900
- ► %: -11,43%

VARIACIÓN 2018-2019:

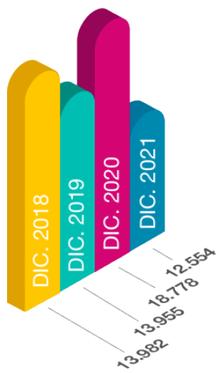
- ► N: -1.469
- ► %: -6,53%

VARIACIÓN 2019-2020:

- ► N: 11.155
- ► %: 53,09%

VARIACIÓN 2020-2021:

- ► N: -6.364
- ► %: -19,79%



◄ Extranjeros

VARIACIÓN 2017-2018:

- ► N: -1.097
- ► %: -7,28%

VARIACIÓN 2018-2019:

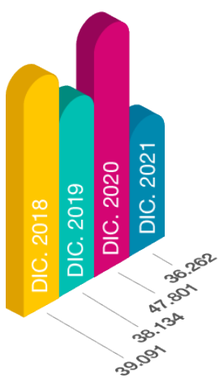
- ► N: -27
- ► %: -0,19%

VARIACIÓN 2019-2020:

- ► N: 4.823
- ► %: 34,56%

VARIACIÓN 2020-2021:

- ► N: -6.224
- ► %: -33,15%



◄ Mujeres

VARIACIÓN 2017-2018:

- ► N: -2.202
- ► %: -5,33%

VARIACIÓN 2018-2019:

- ► N: -957
- ► %: -2,45%

VARIACIÓN 2019-2020:

- ► N: 9.667
- ► %: 25,35%

VARIACIÓN 2020-2021:

- ► N: -11.539
- ► %: -24,14%



◄ Mayores de 45 años

VARIACIÓN 2017-2018:

- ► N: -1.867
- ► %: -5,43%

VARIACIÓN 2018-2019:

- ► N: 247
- ► %: 0,76%

VARIACIÓN 2019-2020:

- ► N: 6.283
- ► %: 19,17%

VARIACIÓN 2020-2021:

- ► N: -5.671
- ► %: -14,52%



◄ Baja Cualificación

VARIACIÓN 2017-2018:

- ► N: -2.910
- ► %: -5,94%

VARIACIÓN 2018-2019:

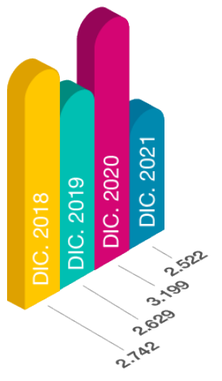
- ► N: -822
- ► %: -1,78%

VARIACIÓN 2019-2020:

- ► N: 12.500
- ► %: 27,61%

VARIACIÓN 2020-2021:

- ► N: -15.301
- ► %: -26,48%



◄ Personas con Discapacidad

VARIACIÓN 2017-2018:

- ► N: -64
- ► %: -2,28%

VARIACIÓN 2018-2019:

- ► N: -113
- ► %: -4,12%

VARIACIÓN 2019-2020:

- ► N: 570
- ► %: 21,68%

VARIACIÓN 2020-2021:

- ► N: -677
- ► %: -21,16%

IMPACTO SOCIAL

NUEVAS ACCIONES

El INAEM presta servicios a los ciudadanos y, por tanto, debe ser cada vez más eficiente en su actividad puesto que interactúa en un entorno social:

- Desplegar una metodología de trabajo centrada en grupos internos de mejora, revisar actuaciones, mejorar las existentes y proponer nuevas acciones. Plantear acciones innovadoras u obtener información clave para el diseño de proyectos pilotos experimentales.
- Dotar a los equipos de técnicos de empleo de herramientas que faciliten su tarea y ordenen sus actuaciones.
- Mantener espacios de contacto donde intercambiar información, o detectar nuevas alianzas.
- El proceso de gestión de la oferta de empleo es una pieza clave en la intermediación laboral, y la revisión y mejora del proceso se considera una labor fundamental para dar un correcto servicio a las necesidades de las empresas y lograr la incorporación al mercado laboral de las personas que más lo necesitan.
- Evaluar acciones y programas de empleo del INAEM dirigidos a colectivos concretos para detectar los más eficaces.
- Facilitar acciones de sensibilización y difusión que contribuyan a favorecer una transformación productiva respetuosa con el medio ambiente o la transformación digital de microempresas y trabajadores/as autónomos/as.
- Analizar y evaluar las medidas dirigidas a impulsar la transversalidad de género en el ámbito de las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Revisar el uso e integración del lenguaje inclusivo con perspectiva de género en el Instituto Aragonés de Empleo.
- Estudiar el mapa de emprendimiento en Aragón y diseñar un modelo de apoyo al emprendimiento.
- Impartir talleres para la transformación productiva, la transformación verde y la transformación digital.

El INAEM participa en proyectos sociales propuestos por sus empleados con el fin de acercar su implicación a la sociedad en la que está presente y comprometerse con la asignación de recursos.

• Campañas de responsabilidad social corporativa.

Banco de Alimentos. Operación KILO.
Apoyo al Rastrillo solidario San Ezequiel Moreno.
Colaboración con Donantes de Sangre.
Recogida de envases de plástico.
Campaña Aragón Radio. La Noche Mágica.
Reciclaje de material de Oficina con Terracycle.
Recogida de ropa para Caritas.
Donación de mobiliario a distintas entidades
Cesión de espacios para búsqueda y selección de personal.
Hospital Obispo Polanco de Teruel.
Cruz Roja y Oficina de Empleo de Tarazona como punto de recogida de alimentos
O.E. Compromiso de Caspe: Colaboración con la Hermandad del Refugio y la Fundación San Blas.

En su compromiso, el INAEM acompañará y fomentará el desarrollo de actuaciones socialmente responsables en el resto de administraciones públicas del territorio aragonés.

• Apoyo/colaboración con centros educativos y entidades locales.

Colaboraciones en Programas	Inspección de Trabajo y Seguridad Social	Agrupación de personas sordas
	Federico Ozanam	Confederación Española de personas con discapacidad física y orgánica
	CRUZ ROJA	INSERTA
	Federación de Asociaciones Gitanas de Aragón	Fundación DFA
	Fundación ONCE	ATADES
	Inspección Territorial de Trabajo y Seguridad Social	Asociación de Autónomos de Aragón (UPTA) y la Asociación de Trabajadores por Cuenta Propia (ATA)
	Fundación SESE	Fundación DOWN
Colaboraciones/ Jornadas/Ferias/Foros	Jornada de Empleo EUPLA 21	Feria de Empleo Universidad San Jorge
	XVII Jornadas de Inserción Laboral Facultad de Ciencias de la Salud	Feria de empleo IES Pedrola
	Consejos Sociales Centros Públicos Integrados Formación Profesional	ExpoTalent 21
	IV Feria empleo y emprendimiento PICE Cámara de comercio	I Job Day san Valero
Charlas Informativas	Sesiones informativas IES, Centros Integrados y Universitarios	
Mesas sectoriales	Emprendimiento	Igualdad ante el empleo
	Campaña frutícola	Formación para el Empleo
	Discapacidad	Empleo local

IMPACTO SOCIAL



• Colaboración con Departamentos del Gobierno de Aragón.

- Comisión seguimiento de la contratación.
- Consejo general de cooperativismo.
- Comisión territorial de la inspección de trabajo y de la seguridad social.
- Fundación emprender en Aragón.
- Consejo de relaciones laborales de Aragón.
- Mesa de empleo y centros especiales de empleo.
- Comisión permanente de observatorio aragonés de las comarcas.
- Foro de la inmigración en Aragón.
- Comisión interdepartamental de inmigración.
- Subcomisión técnica interdepartamental de inmigracion.
- Observatorio aragonés de la familia.
- Observatorio de la desigualdad en Aragón.
- Foro de la vivienda.
- Grupo de participación del pueblo gitano.
- Consejo aragonés de formación profesional.
- Comisión permanente del consejo aragonés de formación profesional.
- Consejo asesor de la corporación aragonesa de radio y televisión.
- Comisión técnica de homologación.
- Comisión evaluación de políticas públicas y calidad de los servicios.
- Comisión interdepartamental para la infancia y la adolescencia.
- Comisión interdepartamental de las políticas públicas en materia de discapacidad.
- Comisión interdepartamental de igualdad.
- Consejo aragonés de aprendizaje a lo largo de la vida adulta.
- Consejo administración Aragón exterior - AREX.
- Consejo administración centro europeo de empresas e innovación de Aragón.
- Observatorio aragonés para la discriminación por orientación sexual, expresión o identidad de género.
- Comité consultivo contra la discriminación por identidad o expresión de género.
- Comisión interdepartamental en materia de juventud.

•Otras colaboraciones.

- Participación en grupos de la **Red de Inclusión Social** (RIS) – 2020-2021.

Grupo – 3. Identificación y análisis de "Herramientas de diagnóstico de situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión social"

Grupo – 4. Identificación y estudio de "Modelos Integrados de Información compartida entre el Tercer Sector y los Servicios Sociales y de Empleo Públicos"

- Programa **piloto de inclusión social** IASS – INAEM (2020-2021).

Jornadas de trabajo con las entidades y equipos técnicos seleccionados para el desarrollo de este proyecto.

Formación especializada en "Orientación y acompañamiento laboral a personas en riesgo de exclusión social" para personal técnico de las oficinas de empleo.

- Estrategia Integral para la **Población Gitana en Aragón**.

- En colaboración con Fundación Down Zaragoza y el Inaem, Fundación Sesé se presenta el programa "**Imprescindibles**" que ofrece un nuevo módulo formativo en labores administrativas y posibilidades de inserción laboral para este colectivo.



- El INAEM participa junto con el SEPE y el resto de Servicios Públicos de Empleo en la elaboración de la **Estrategia Española de Activación para el Empleo** (EEAE) que determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse tanto todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional y en la elaboración del **Proyecto de Ley de Empleo**.

ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

► ***NUESTRAS ALIANZAS CON CONTENIDO MÁS SOCIAL, EDUCATIVO Y CULTURAL:***

Las alianzas contribuyen a la consecución de los objetivos del INAEM, pero también se alinean y contribuyen al desarrollo de proyectos sociales educativos y culturales en el entorno.

A través de los convenios, el INAEM impulsa medidas de forma conjunta con aliados y colaboradores que le permiten ofrecer servicios a usuarios o desarrollar actuaciones que contribuyen al cumplimiento de sus fines estratégicos como Servicio Público de Empleo.

Participantes en acciones conveniadas

2020	
Hombres	1.659
Mujeres	3.261
TOTAL	**4.920**

2021	
Hombres	2.032
Mujeres	3.951
TOTAL	**5.983**

Coste de Convenios

- ► 2019: 4.732.738
- ► 2020: 3.956.000

ACCIONES Y RESULTADOS:

OBJETO DEL CONVENIO	IMPACTO 2021
SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA PERSONAS SORDAS	119 personas atendidas. 146 contrataciones.
REALIZACIÓN DE ACCIONES EN EL CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL DE PRODUCCIÓN FOTOGRÁFICA Y AUDIOVISUAL EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL	101 alumnos formados.
SISTEMA DE PROSPECCIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN ARAGÓN	180.000 EUROS EJECUTADOS.
ACCIONES FORMATIVAS Y DE INCORPORACIÓN LABORAL Y DIFUSIÓN CONVOCATORIAS ACCESO FUERZAS ARMADAS	82 personas atendidas.
“MAS PREPARADAS PARA EL EMPLEO”	1.440 mujeres atendidas.
PROGRAMA DE EDUCACIÓN APRENDIENDO A EMPRENDER	1.324 alumnos participantes.
ACCIONES Y PROYECTOS FORMATIVOS DIRIGIDOS A JOVENES UNIVERSITARIOS (UNIVERSA)	808 alumnos formados.
PROGRAMA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES EN EMPRESAS	1.635 alumnos en prácticas.
IMPARTICIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	292 alumnos formados.
PLAN FORMACION E INSERCIÓN JOVENES ARAGÓN. PLAN FIJA	235 jóvenes con contrato formalizado (70,4% de inserción).
FORMAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA	18 alumnos formados.

TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

La esencia y razón de ser de un Servicio Público es el servicio a las personas.

La transparencia, como uno de los principios de funcionamiento del INAEM en su relación con la sociedad, exige que la información puesta a su disposición sea de la más alta calidad, es decir, que sea veraz, clara, coherente, oportuna en el tiempo, materialmente relevante, estructurada y de fácil acceso.

Toda la sociedad debe saber qué puede esperar de nuestra organización.

- **Cartas de Servicios** que recogen derechos de los usuarios y compromisos de eficacia, eficiencia y calidad del INAEM.
- El conjunto del **presupuesto** del INAEM es dinero público por lo que se hace necesaria la máxima transparencia en su gestión.

Nos esforzamos en dar a conocer los servicios que ponemos a disposición de los ciudadanos.

- Una **página web** que recoge la difusión de ofertas de empleo, cursos de formación, la actualidad y que contiene un apartado de transparencia.
- **Adjudicación transparente para la sociedad** de las subvenciones concedidas en el marco de los distintos programas gestionados por el INAEM.

Nos esforzamos por garantizar la transparencia informativa.

- **Memoria anual de actividades** del INAEM.
- Incorporación de datos, sobre la actividad del Instituto, en el "**Portal de transparencia del Gobierno de Aragón**".

  - Publicación de la cuenta general del INAEM.

  - Informe de fiscalización por la Cámara de Cuentas.

  - Publicación de todas las subvenciones concedidas por el Instituto Aragonés de Empleo.
- **Publicaciones** que difunden datos de interés para la sociedad en general:

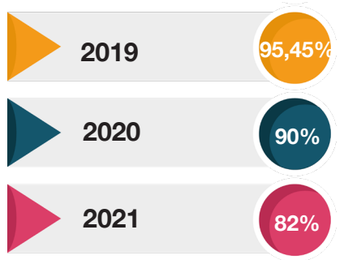
  - Estudios e informes de mercado de trabajo laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón.

  - Plan anual de detección de necesidades formativas.

RESULTADOS

- Publicación en la web del **grado de cumplimiento de los compromisos** reflejados en las Cartas de Servicios.

% cumplimiento de los compromisos de las cartas de servicios del INAEM





CANALES DE COMUNICACIÓN

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La comunicación es para el INAEM un eje transversal en su sistema de gestión. Trabajamos con el compromiso de tener con nuestros grupos de interés canales de comunicación que permitan un diálogo activo y transparente.

La comunicación de las actividades llevadas a cabo por el Instituto es constante. La relación con los medios de comunicación está sistematizada y tiende permanentemente a la máxima transparencia.

La inclusión de las diferentes iniciativas, planes y programas en la página Web se ve complementada con el envío de comunicaciones permanentes a los medios de comunicación y el contacto personal con periodistas en prensa y radio.


einaem INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO — GOBIERNO DE ARAGÓN

ÚLTIMA HORA Vuelven a dispararse los contagios en Aragón con más de 1.300 casos en las últimas horas

EN COLABORACIÓN CON EL INAEM

Aumenta el presupuesto para favorecer la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión

El Instituto Aragonés de Empleo ha ampliado el presupuesto de su convocatoria de ayudas para el Programa Arinser, hasta los 1,4 millones de euros.

NOTICIA ACTUALIZADA 17/12/2021 A LAS 09:57
BLUEMEDIA STUDIO

• La comunicación interna se constituye como una de las herramientas más potentes de involucración y compromiso de las personas. **Entornos colaborativos y Manual de Comunicación y Participación. Proceso de Buenas Prácticas y Sugerencias.**

• La comunicación externa permite la difusión de nuestra actividad y servicios. **Redes Sociales, Foros, página web, Plan de medios.**

RESULTADOS

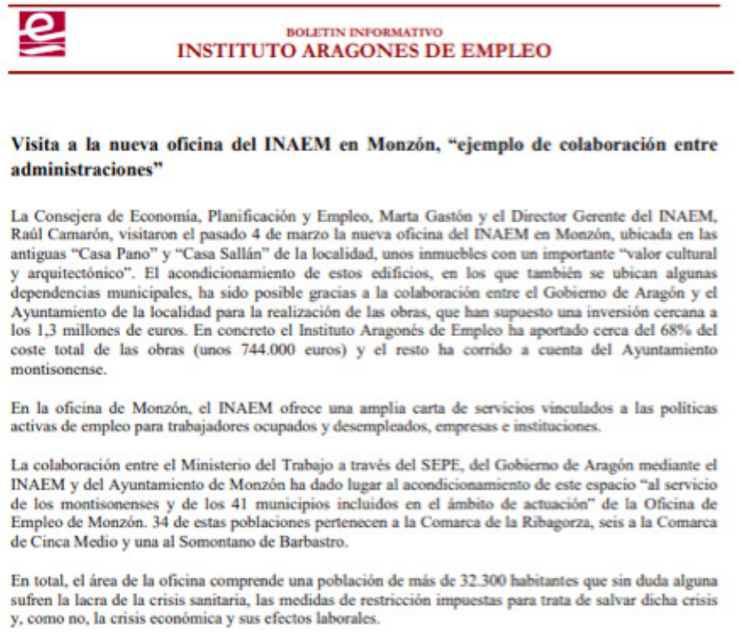
Blog corporativo:

2019 ▶ 1.250 entradas y más de 350 comentarios.
2020 ▶ 1.421 entradas y más de 375 comentarios.
2021 ▶ 1.444 entradas y más de 390 comentarios.

En **Redes Sociales** alcanzamos en 2021:

- **Facebook 22.112 seguidores y 10.200 me gusta.**
- **Twitter** llevamos más de 20.200 seguidores y hemos publicado más de 42.000 tweets.
- **Linkedin: 12.343 seguidores**.

Se publica el **Boletín de noticias** mensual.


BOLETIN INFORMATIVO
INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

Visita a la nueva oficina del INAEM en Monzón, "ejemplo de colaboración entre administraciones"

La Consejera de Economía, Planificación y Empleo, Marta Gastón y el Director Gerente del INAEM, Raúl Camarón, visitaron el pasado 4 de marzo la nueva oficina del INAEM en Monzón, ubicada en las antiguas "Casa Pano" y "Casa Sallán" de la localidad, unos inmuebles con un importante "valor cultural y arquitectónico". El acondicionamiento de estos edificios, en los que también se ubican algunas dependencias municipales, ha sido posible gracias a la colaboración entre el Gobierno de Aragón y el Ayuntamiento de la localidad para la realización de las obras, que han supuesto una inversión cercana a los 1,3 millones de euros. En concreto el Instituto Aragonés de Empleo ha aportado cerca del 68% del coste total de las obras (unos 744.000 euros) y el resto ha corrido a cuenta del Ayuntamiento montisonense.

En la oficina de Monzón, el INAEM ofrece una amplia carta de servicios vinculados a las políticas activas de empleo para trabajadores ocupados y desempleados, empresas e instituciones.

La colaboración entre el Ministerio del Trabajo a través del SEPE, del Gobierno de Aragón mediante el INAEM y del Ayuntamiento de Monzón ha dado lugar al acondicionamiento de este espacio "al servicio de los montisonenses y de los 41 municipios incluidos en el ámbito de actuación" de la Oficina de Empleo de Monzón. 34 de estas poblaciones pertenecen a la Comarca de la Ribagorza, seis a la Comarca de Cinca Medio y una al Somontano de Barbastro.

En total, el área de la oficina comprende una población de más de 32.300 habitantes que sin duda alguna sufren la lacra de la crisis sanitaria, las medidas de restricción impuestas para trata de salvar dicha crisis y, como no, la crisis económica y sus efectos laborales.



CANALES DE COMUNICACIÓN

Desarrollo de un ambicioso **Plan de medios 2021.**



Monográficos:	49 monográficos en 4 medios de comunicación.
Noticias en digital:	12 noticias en dos medios
Banners:	Durante 64 meses en 7 medios de comunicación

ACCIONES DE MEJORA

Se desarrollan medidas que harán que el INAEM lidere la comunicación de programas y herramientas puestas a disposición de trabajadores y empresas, divulgando contenidos específicos, para garantizar que todo el territorio autonómico y en todos los estratos sociales y económicos se dispone de la información necesaria para hacerlas lo más eficaces y accesibles que sea posible.

- Estudiar la incorporación de nuevos medios y formatos publicitarios. Campañas de Creatividad.
- Fomentar la participación en foros orientados al trabajador (empleado o desempleado) y empresas.
- Reforzar una comunicación interna eficaz a través de la intranet y potenciación de herramientas on line.
- Desarrollar un plan integral de comunicación externa.
- Implantar mejoras en la web para su adaptación a los grupos de interés y nueva tecnología.
- Reforzar la comunicación y canales establecidos para la relación con los empleadores
- Implantar herramientas de trabajo para fomentar el trabajo colaborativo y la comunicación entre los equipos trabajo, que permitan una comunicación ágil.



Hemos recibido la visita de Elena Guinda, directora gerente del @Inaempleo. Para @CARTV_ siempre es interesante escuchar iniciativas...

6- MEDIOAMBIENTAL

El compromiso de INAEM con el medioambiente conlleva ejecutar y llevar a cabo nuestras actividades de forma responsable y minimizando dentro de lo posible la huella ambiental, para dejar un planeta más sostenible a las generaciones venideras.

En todas nuestras actuaciones, intentamos:

- Hacer un seguimiento sobre el impacto de nuestras actuaciones sobre el cambio y las energías limpias.
- La dinamización e integración de políticas públicas dirigidas a la reducción de gases de efecto invernadero en nuestros consumos.
- El impulso de medidas de adaptación al cambio climático en las diferentes actividades realizadas por el Instituto Aragonés de Empleo.
- La promoción de medidas de responsabilidad social en todas nuestras intervenciones con la sociedad.
- Sensibilizar y divulgar a nuestro personal el impacto de nuestra actividad laboral en materia de desarrollo sostenible y cambio climático.

La actividad que desempeñamos en nuestro día día no genera ningún tipo de residuo dañino. Sin embargo, educamos de forma proactiva a nuestras personas y proveedores en relación con estas materias, debido a que es algo cada vez más diferenciador para nosotros, valorando los esfuerzos que hagan en estas materias.

Establecemos una serie de iniciativas que nos permiten disminuir el consumo energético, las emisiones, los residuos y el consumo de recursos. En definitiva, ser más eficiente y respetuosa con el medioambiente

Exigimos a nuestros proveedores y al conjunto entidades colaboradoras en acciones subvencionadas, compromisos directos y reales en la gestión medioambiental.

NUESTROS COMPROMISOS

- Inclusión de cláusulas de cumplimiento de la legislación medioambiental en la contratación.
- Reducción del consumo energético.
- Minimizar y reducir si ello fuera posible el impacto de la huella de carbono.
- Desarrollo del Plan de auditorías energéticas a las oficinas del INAEM estudiando:
  - Calidad del aire interior
  - Condiciones de confort térmico
  - Condiciones de iluminación
  - Consumo de energía (eléctrica y/o térmica)
- Reducción del consumo de papel, incrementando el uso de las nuevas tecnologías.
- Mantenimiento de planes de reducción energética.
- Mejorar la clasificación en la certificación de eficiencia energética de todos los edificios propiedad del INAEM.
- Renovación de ventanas y el emboquillado de conductos de la instalación de climatización.
- Renovación de las luminarias.

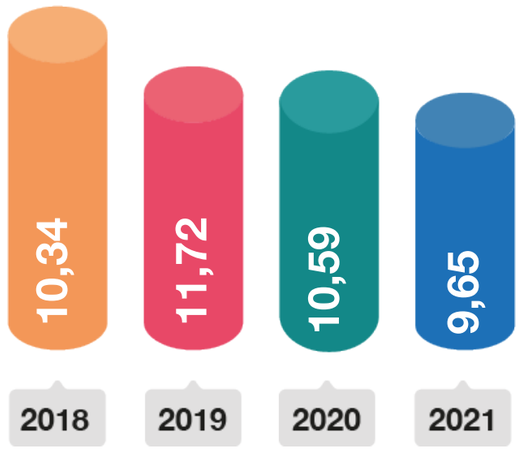
IMPACTO AMBIENTAL

El INAEM realiza un seguimiento de material consumible, energía y comunicaciones, por unidades y con ratios comparativos entre las propias unidades, con el objetivo de potenciar el consumo responsable entre las personas de la organización y los partners, incluyendo a estos últimos clausulas medioambientales de recogida y tratamiento de tóner, papel y bajo consumo de agua. También en los contratos de servicios, tales como la limpieza y el mantenimiento de jardines.

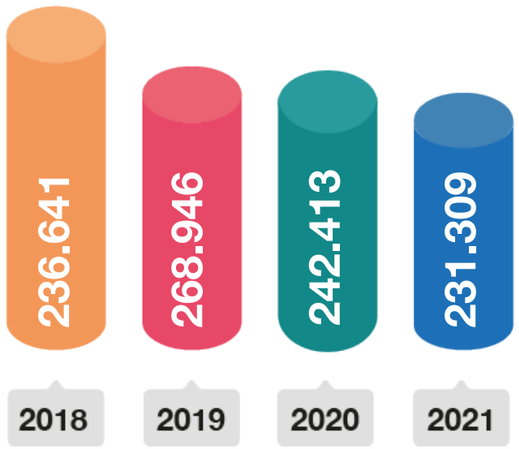
En 2021 a pesar de que continuaba la pandemia, ya se había vuelto al trabajo presencial entre las personas que trabajan en el INAEM, sin embargo, ese trabajo activo y preventivo para mejorar nuestro impacto en el medio ambiente, hizo que los consumos fuesen inferiores en su gran mayoría a los del ejercicio 2020.

La información sobre ratios de consumo y principales gastos corrientes llega de forma habitual a los responsables de cada centro para que sea analizada y se gestionen los cambios que mejoren los resultados.

RESULTADOS



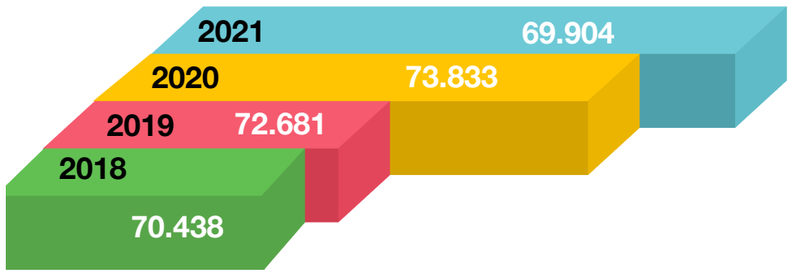
Gasto electricidad por m2 (Total €)



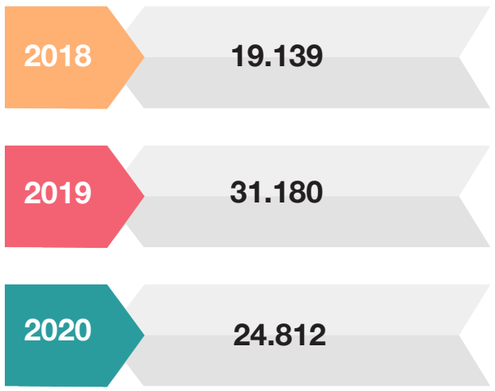
Gasto electricidad (Total €)

IMPACTO AMBIENTAL

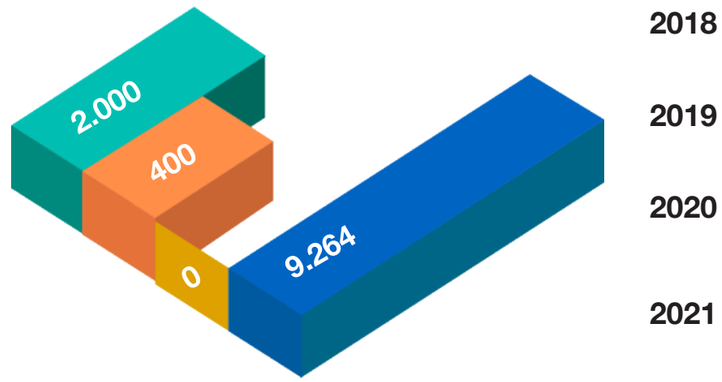
RESULTADOS



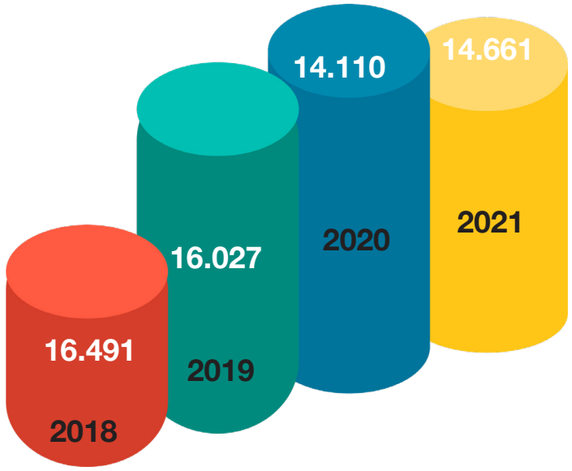
Gasto gas (Total €)



Gasto gasóleo calefacción (Total €)

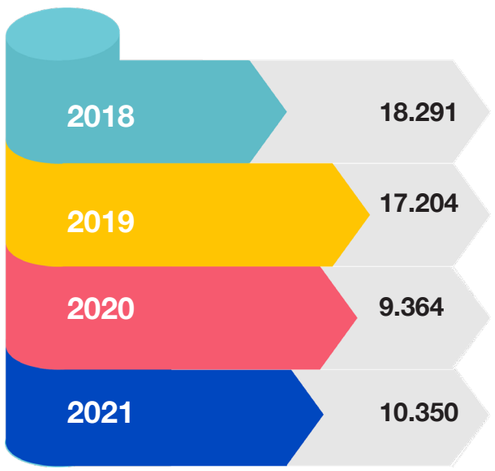


Gasto en folletos (Total €)



Gasto agua* (Total €)

* El suministro de agua se realiza desde el sistema colectivo de la ciudad



Gasto papel (100% reciclado)

INTENSIDAD ENERGÉTICA

Consumo electricidad 2021. 1.325.155 KW

Nº de trabajadores*: 503

Intensidad energética:
2.634 KWh/trabajadores/año

* En esta estimación contamos con la intensidad energética de todos los locales de INAEM, también de los centros de formación propios de Zaragoza, Huesca y Teruel en los que se forma a alumnos que nos se contabilizan con trabajadores del Instituto.

IMPACTO AMBIENTAL

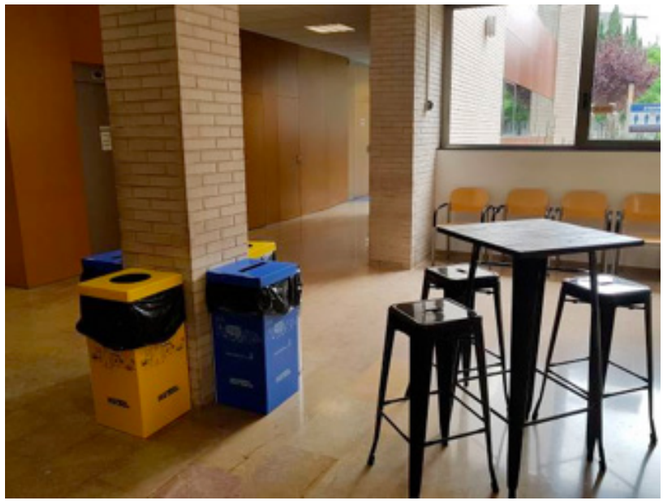
RESIDUOS

El volumen de residuos que genera el INAEM es nimia debido a la actividad que desempeñamos.

Se fomenta el reciclaje de cartuchos-toners de impresora, se dispone de contenedores de papel y de envases en todos los edificios.

El centro de formación de Teruel dispone de un punto limpio para la retirada de material residuo de la formación: cobre, PVC, hierro, papel y cartón. Además, material como lámparas y pilas se llevan a los almacenes proveedores.





HUELLA DE CARBONO

En 2021 se estima el impacto que provocan nuestras actividades en el medio ambiente según la cantidad de gases de efecto invernadero producidos, medidos en unidades de dióxido de carbono.

DATOS ADICIONALES

Nº Trabajadores ► 503

Personal Dirección ► 10

Acuerdo Laboral ► DGA

Días Laborales ► 261

Distancia Zgz - Madrid (km) ► 313

Semanas Laborales ► 52

ALCANCE 1

CÁLCULO EMISIONES CO2

Consumo de gas natural ► 226.196,08

Transporte Oficial (4 Vehículos) ► 3.777,40

ALCANCE 2

CÁLCULO EMISIONES CO2

Consumo eléctrico ► 546.030,12



ALCANCE 3

CÁLCULO EMISIONES CO2

Trabajo (coche mediano) ► 347.135,88

Consumo de agua ►1.792,24

Consumo de papel ►11.086.456,00

Viajes de los directivos a Madrid ►4.587,02

TOTAL

TOTAL HUELLA = KG de CO_2e

12.215.974,74 kg de CO_2e

NO se han producido derrames o incidencias en la gestión de los residuos.

NO se han producido multas o sanciones de cualquier índole por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.

NO se han producido reclamaciones ambientales de ningún tipo.

NO se derivan impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización.

IMPACTO AMBIENTAL

MEDIDAS DE CONSUMO RESPONSABLE

Energía eléctrica.

Debido a la actividad desarrollada, la mayor energía consumida es la eléctrica, como consecuencia del uso de equipos eléctricos y electrónicos, la iluminación y la climatización.

La fuente principal de la energía eléctrica consumida es externa a la organización.

Entre las medidas adoptadas para la reducción de consumo eléctrico cabe destacar el aprovechamiento de la luz natural, instalación de detectores de movimiento en zonas de poca visibilidad, elementos de iluminación de bajo consumo y las impresoras disponen del control de impresión y funcionamiento quedando inactivas en horas de desuso.

PLAN DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

- “Auditorías energéticas”.
- Sectorización de espacios para ahorro en climatización y electricidad.
- Certificación de eficiencia energética en los locales propios.
- Realización de un estudio de cambio de luminarias de bajo consumo.
- Adecuación horaria de trabajo al consumo eficiente de energía.
- Disminución de la potencia contratada en todas las oficinas.
- Acondicionamos los centros de trabajo utilizando/aplicando criterios de eficiencia energética.

Agua.

- Mantenimiento de las zonas verdes del centro de formación de HUESCA, Xero jardines; reduciendo el gasto de agua.
- Colocación de nuevos fluxores en los baños para ahorro agua.

Papel.

- Cambio a impresoras y fotocopiadoras de impresión a dos caras.
- Reducción considerable de la impresión a color.
- Compra de papel reciclado.
- Difusión telemática de las ofertas de empleo.
- Puesta en marcha de un sistema de aviso a los usuarios sobre novedades, ofertas de empleo, gestiones administrativas por SMS y correo electrónico.

Equipos informáticos.

Tratamos que los equipos informáticos empleados en nuestra actividad sean de bajo consumo y de lo más sostenibles.

Para la adquisición de dichos recursos contamos con la empresa Aragonesa de Servicios Telemáticos, empresa que forma parte del grupo de empresas adheridas al Plan de Responsabilidad Social en Aragón (RSA) y mantiene el Sello de Responsabilidad Social de Aragón.

Contamos con un sistema de reutilización de equipos informáticos obsoletos para labores que requieran menos potencia. A través de la reutilización de equipos alargamos sus vidas útiles, de este modo ahorramos en el consumo de recursos y, a su vez, disminuimos los residuos generados.

NUESTRA ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

La actividad desarrollada por el INAEM no genera emisión de gases al efecto invernadero de forma directa y/o significativa.

Sin embargo, tenemos responsabilidad sobre la conservación del entorno. No podemos olvidar que la sociedad la conformamos todos y debemos dejar el mejor mundo posible a las generaciones futuras.

ACCIONES

- Implantación de forma general del sistema de videoconferencia en la mayoría de las reuniones para evitar los desplazamientos innecesarios con motivo de reuniones técnicas o jornadas de formación, de nuestros empleados entre las tres provincias de Aragón y entre las oficinas de empleo.
- Impartición de todas nuestras acciones formativas por el sistema de videoconferencia y online en todas nuestras materias debido al COVID-19. La experiencia ha sido muy satisfactoria y retadora. Se espera mantener formas hibridas de impartición de la formación.
- Sistema de desplazamiento en transporte público en ciudad y a través de vehículos gestionados de forma centralizada para la realización de diversas gestiones y trámites en aras de un mayor aprovechamiento de su uso.
- Inclusión en los contratos de condiciones del cumplimiento de acciones medioambientales por parte de las empresas adjudicatarias.
- Seguimiento de gasto y ratios de consumo orientado a la reducción de consumos y emisiones avalado por una certificación energética para todas las instalaciones en edificios propios.
- Avanzar en el desarrollo de recursos, infraestructuras y herramientas que permitan evitar desplazamientos innecesarios de los usuarios.
- Apuesta firme por la administración electrónica.
- Instalación de módulos fotovoltaicos (en Teruel) para generación de electricidad para autoconsumo.

COMUNICACIÓN AMBIENTAL

Nos unimos a programas que tengan, como nosotros, el objetivo de desarrollar acciones de ahorro y de vencer la resistencia a la introducción de tecnologías en la gestión ambiental.

- Adhesión al programa “Zaragoza ciudad ahorradora de agua”.
- Participación en el cluster de uso eficiente del agua, promovido por el Ayuntamiento de Zaragoza y la Fundación Ecología y Desarrollo.
- Participación en la estrategia aragonesa de cambio climático.

EACC 2030
Estrategia Aragonesa de Cambio Climático
HORIZONTE 2030



Se difunde a toda la Organización a través de sus responsables el resultado del seguimiento del gasto, individualizado por centros de trabajo (agua, luz, gas, teléfono, comunicaciones postales y carteles informativos).

I

ANEXO I
ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC





ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC

Alcance de la información.

Para el INAEM, el desarrollo del plan de responsabilidad social corporativo supone un camino lleno de retos, nuevas oportunidades y desafíos, un camino con el que estamos comprometidos.

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: Opción esencial.

Esta Memoria presenta los resultados globales, información sobre actuaciones y resultados que permite que todas las partes interesadas puedan conocer y valorar el grado de desempeño medioambiental, social y económico del Instituto.

El período que abarca el informe está comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.

Equilibrio y comparabilidad de la información.

Tiene como objetivo publicar un reporte equilibrado, preciso y coherente de nuestro desempeño, vinculado a los temas relevantes para el Instituto, para nuestros proyectos estratégicos y para nuestros grupos de interés. En ese sentido, es clave la comparabilidad de los datos e información respecto a años anteriores, como herramienta de trazabilidad y evolución de los mismos.

Este Informe, al igual que en anteriores ediciones, se ha elaborado con la implicación y participación de los responsables de las diferentes áreas y el Equipo de Calidad del INAEM.

Verificación externa.

No se ha efectuado la verificación externa, no obstante, se ha llevado a cabo un examen por parte de la dirección, asegurando que todos los datos reflejados están fundados en documentos legales e información veraz.

Definición de contenidos.

El INAEM cuenta con diferentes sistemas para el diálogo con sus grupos de interés, que son fuente de análisis de cara a definir los contenidos relevantes a incluir en el reporte. Los resultados de esta comunicación permiten mantener activos los mecanismos para identificar necesidades y expectativas, así como los aspectos de mayor relevancia a incluir en el Informe, además del seguimiento de los compromisos y cumplimiento de los retos planteados en años anteriores.

Este informa busca relación y promueve el cumplimiento de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por Naciones Unidas y rinde cuentas sobre el desempeño de su actividad en relación con los mismos a través de esta memoria de sostenibilidad.

Por último, la terminología utilizada en descripción de temas y conceptos relacionados con la información trata de ser clara, sencilla y comprensible a los grupos de interés usuarios de este reporte.

Del mismo modo esta memoria intenta presentar la información de forma austera y sin elementos de adorno, para evitar sea desviada la atención del usuario hacia detalles irrelevantes y fuera del propósito del informe.

Para más información:
Dirección: Av. Ramón Sainz de Varanda, nº 15. 50009 - ZARAGOZA
Teléfono: 976 71 45 52
Email: inaem@aragon.es
web: https://inaem.aragon.es/

II

ANEXO II
ÍNDICE GRI



ÍNDICE G R I

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
CONTENIDOS GENERALES		
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
102-1	Nombre de la organización	Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN Pág. 5 02. NUESTROS CLIENTES Pág. 32
102-3	Ubicación de la sede	Avda. Alcalde Ramón Sainz de Varanda 15. 50009-Zaragoza.
102-4	Ubicación de las operaciones	Comunidad Autónoma de Aragón
102-5	Propiedad y forma jurídica	Organismo autónomo con personalidad jurídica propia adscrito al Departamento con competencia en materia de empleo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
102-6	Mercados servidos	02. NUESTROS CLIENTES. Pág. 36
102-7	Tamaño de la organización	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág. 6
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	04. NUESTRAS PERSONAS. Pág. 56
102-9	Cadena de suministro	NO APLICA.
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	NO APLICA.
102-11	Principio o enfoque de precaución	https://transparencia.aragon.es/
102-12	Iniciativas externas	El INAEM participa en numerosas iniciativas de carácter externo descritas a lo largo de la Memoria RS 2021.
102-13	Afiliación a asociaciones	INTERACCIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES. 04. NUESTROS PROVEEDORES Págs.69 y 70 COLABORACIONES. Págs. 75 y 76

ÍNDICE G R I

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
CONTENIDOS GENERALES		
ESTRATEGIA		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág. 3
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Págs. 11 a 18
ÉTICA E INTEGRIDAD		
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. NUESTRA IDENTIDAD. Pág. 9 ÉTICA E INTEGRIDAD. Pág. 7
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	02. NUESTROS CLIENTES. Pág. 32 05. SOCIAL. Pág. 78 NUESTRA ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO. 06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 92 NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS. Pág. 29-30
GOBERNANZA		
102-18	Estructura de gobernanza	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. ÓRGANOS DE GOBIERNO. Pág. 9
102-19	Delegación de autoridad	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág. 5 y 6
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. ÓRGANOS DE GOBIERNO. Pág. 9
102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. Págs. 33 a 36
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. ÓRGANOS DE GOBIERNO. Pág. 8 y 9
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	CARTA DE LA DIRECTORA GERENTE Pág. 3
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. ÓRGANOS DE GOBIERNO. Pág. 8 y 9

ÍNDICE G R I

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
CONTENIDOS GENERALES		
GOBERNANZA		
102-25	Conflictos de intereses	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág. 7
102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. ÓRGANOS DE GOBIERNO. Pág. 9
102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 33
102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. ÓRGANOS DE GOBIERNO. Pág. 9
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Págs.16 A 20
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág. 11
102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Págs 16 a 20
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág. 5
102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	https://inaem.aragon.es/
102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES. Págs.20 a 24.
102-35	Políticas de remuneración	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Pág.61
102-36	Proceso para determinar la remuneración	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Pág.61
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Pág.61
102-38	Ratio de compensación total anual	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Pág.61
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Pág.61

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
CONTENIDOS GENERALES		
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
102-40	Lista de grupos de interés	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 27 MATERIALIDAD. Pág. 18
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 33 MATERIALIDAD. Pág. 26
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 33 MATERIALIDAD. Pág. 26
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 33 MATERIALIDAD. Pág. 26
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 27 MATERIALIDAD. Pág. 18 02. NUESTROS CLIENTES. LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES. Pág. 41
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 95
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 95
102-47	Lista de temas materiales	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 95
102-48	Re expresión de la información	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 95
102-49	Cambios en la elaboración de informes	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 95

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
CONTENIDOS GENERALES		
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES		
102-50	Periodo objeto del informe	2021
102-51	Fecha del último informe	2020
102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	inaem@aragon.es
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	OPCIÓN ESENCIAL.
102-55	Índice de contenidos GRI	ANEXO II ÍNDICE GRI. Pág. 97
102-56	Verificación externa	ESTE INFORME NO ESTÁ SOMETIDO A VERIFICACIÓN EXTERNA.
ENFOQUE DE GESTIÓN		
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. NUESTRA IDENTIDAD. Pág. 6 Y 9 PRINCIPALES OBJETIVOS Y RESULTADOS. Pág. 25
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág.16
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN. Pág. 10

ÍNDICE G R I

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
	ECONÓMICA	
	DESEMPEÑO ECONÓMICO	
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. PRINCIPALES MAGNITUDES. Pág. 6
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. PRINCIPALES MAGNITUDES. Pág. 6
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	NO APLICA
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. PRINCIPALES MAGNITUDES. Pág. 6
	PRESENCIA EN EL MERCADO	
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	NO APLICA.
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	NO APLICA.
	CONSECUENCIAS ECONÓMICAS INDIRECTAS	
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES. Págs.20-24.
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES. Págs.20-24.
	PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	04. NUESTROS PROVEEDORES. Pág. 69
	ANTICORRUPCIÓN	
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	https://transparencia.aragon.es/
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	https://transparencia.aragon.es/
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	NO HAN EXISTIDO DEMANDAS EN ESTE ASPECTO.
	COMPETENCIA DESLEAL	

206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	NO HAN EXISTIDO DEMANDAS EN ESTE ASPECTO.

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
	MEDIO AMBIENTE	
	MATERIALES	
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 89
301-2	Insumos reciclados	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 89
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 89
	ENERGÍA	
302-1	Consumo energético dentro de la organización	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 90
302-2	Consumo energético fuera de la organización	NO SE REALIZA CONSUMO ENERGÉTICO FUERA DE LA ORGANIZACIÓN.
302-3	Intensidad energética	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 90
302-4	Reducción del consumo energético	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 90
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 90
	AGUA Y EFLUENTES	
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 90
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	NO EXISTEN VERTIDOS.
303-3	Extracción de agua	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 90
303-4	Vertido de agua	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 90
303-5	Consumo de agua	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 90

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
	MEDIO AMBIENTE	
	BIODIVERSIDAD	
304-1	Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	NO APLICA. INAEM NO DESARROLLA SU ACTIVIDAD EN TERRENOS QUE PUEDAN AFECTAR A LA BIODIVERSIDAD.
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	NO APLICA. INAEM NO DESARROLLA SU ACTIVIDAD EN TERRENOS QUE PUEDAN AFECTAR A LA BIODIVERSIDAD.
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	NO APLICA. INAEM NO DESARROLLA SU ACTIVIDAD EN TERRENOS QUE PUEDAN AFECTAR A LA BIODIVERSIDAD.
304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	NO APLICA. INAEM NO DESARROLLA SU ACTIVIDAD EN TERRENOS QUE PUEDAN AFECTAR A LA BIODIVERSIDAD.
	EMISIONES	
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 91
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 91
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 91
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 91
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 91
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	NO SE HAN MEDIDO
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	NO SE HAN MEDIDO

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
MEDIO AMBIENTE		
EFLUENTES Y RESIDUOS		
306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	NO EXISTEN VERTIDOS.
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	NO EXISTEN VERTIDOS.
306-3	Derrames significativos	NO EXISTEN VERTIDOS.
306-4	Transporte de residuos peligrosos	NO EXISTEN VERTIDOS.
306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	NO EXISTEN VERTIDOS.
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	NINGUNO.
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES		
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 92
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	NINGUNO.

ÍNDICE G R I

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
	SOCIAL	
	EMPLEO	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	03. NUESTRAS PERSONAS. Pág. 56
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	03. NUESTRAS PERSONAS. Pág. 61
401-3	Permiso parental	03. NUESTRAS PERSONAS. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. Pág. 62
	RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA	
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	03. NUESTRAS PERSONAS. Pág. 61
	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62
403-3	Servicios de salud en el trabajo	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62
403-9	Lesiones por accidente laboral	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 62

ÍNDICE G R I

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
SOCIAL		
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	03. NUESTRAS PERSONAS. FORMACIÓN Y FOMENTO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES DEL EMPLEADO. Pág.63-64
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	03. NUESTRAS PERSONAS. FORMACIÓN Y FOMENTO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES DEL EMPLEADO. Pág.63-64
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	01 NUESTRA ORGANIZACIÓN. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN. Pág. 10
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	03. NUESTRAS PERSONAS. Pág. 59
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	NO EXISTEN DIFERENCIAS EN LA RELACIÓN ENTRE EL SALARIO BASE DE LOS HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES.
NO DISCRIMINACIÓN		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	NO SE HAN REGISTRADO CASOS DE DISCRIMINACIÓN.
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	03. NUESTRAS PERSONAS. Pág. 58
TRABAJO INFANTIL		
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	NO EXISTEN OPERACIONES QUE CONLLEVEN UN RIESGO DE EXPLOTACIÓN INFANTIL AL OPERAR ÍNTEGRAMENTE EN ESPAÑA, PAÍS EN EL QUE SE REGULA LA EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR.

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
SOCIAL		
TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO		
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	NO HAN EXISTIDO CASOS.
PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD		
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	NO MATERIAL.
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS		
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	NO APLICA.
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS		
412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	NO MATERIAL.
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	NO MATERIAL.
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	NO MATERIAL.
COMUNIDADES LOCALES		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	01 NUESTRA ORGANIZACIÓN. Págs.16 a 20 05. SOCIAL. IMPACTO SOCIAL. Págs. 81 a 83 NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS. Pág. 29 y 78
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales	NO APLICA.
EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES		
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	04. NUESTROS PROVEEDORES. Pág. 69
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	NO HAN EXISTIDO IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS EN LAS PRÁCTICAS LABORALES EN LA CADENA DE SUMINISTRO.

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
	SOCIAL	
	POLÍTICA	
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	NO SE DAN APORTACIONES ECONÓMICAS A PARTIDOS POLÍTICOS.
	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	NO HAN EXISTIDO CASOS.
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	NO HAN EXISTIDO CASOS.
	MARKETING Y ETIQUETADO	
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	NO APLICA.
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	NO HAN EXISTIDO CASOS.
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	NO HAN EXISTIDO CASOS.
	PRIVACIDAD DEL CLIENTE	
418-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	04. NUESTROS PROVEEDORES. Pág. 59
	CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	NO HAN EXISTIDO CASOS.

INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO

Premio Ciudadanía a las Buenas Prácticas en los Servicios Públicos 2012

Síguenos

inaem
INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

GOBIERNO DE ARAGON