



OFICINA DE EMPLEO

inaem
INSTITUTO ARAGONES DE EMPLEO

RESPONSABILIDAD SOCIAL. MEMORIA 2022

INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO
CONTIGO HACIA EL EMPLEO



DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

Constituye un motivo de satisfacción presentar un año más la Memoria de Responsabilidad Social del Instituto Aragonés de Empleo, con la que rendimos cuentas de nuestro sólido compromiso con el Marco de Responsabilidad Social que adoptamos en 2016, para favorecer una gestión socialmente responsable y sostenible que responda a los retos globales de nuestro tiempo y que como Institución pública estamos obligados a impulsar.

El año 2022 concluyó con 58.308. personas registradas como paradas en las oficinas del INAEM. La evolución de datos de 2021 supone que, en el último año, la tasa de variación fue de -4,51%. Aunque este descenso indica que estamos en el buen camino, debemos seguir trabajando para ofrecer servicios y programas de empleo y formación que mejoren la empleabilidad de esas personas y que contribuyan a reducir esa cifra de paro registrado. Según la EPA, 2022 terminaba con una tasa de desempleo en Aragón del 9,4%, inferior a la tasa nacional (12,87%). No obstante, colectivos como las mujeres con un 11,6% de tasa de desempleo, o los jóvenes menores de 25 años con un 20,5%, requieren el esfuerzo de los poderes públicos para mejorar sus tasas de empleo con políticas incentivadoras, con servicios de orientación y atención individualizada y con una formación basada en un modelo de desarrollo competencial.

El INAEM en 2022 asumió la enorme responsabilidad de gestionar importantes dotaciones de Fondos Europeos Next Generation, dispuestos por la Unión Europea para dar respuesta a la crisis de la Covid y dar soporte económico a los Miembros de la UE.

La ejecución de estos fondos con el lanzamiento de las primeras ayudas y el inicio de las actividades del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE) supuso un gran esfuerzo para nuestra organización que se abordó con la formación especializada de parte de nuestro personal y con una mayor dotación de recursos humanos para reforzar la gestión y para dar soporte jurídico en esta nueva tarea. Asimismo, se ha dotado con un nuevo equipo de profesionales el COE que ha comenzado su andadura en 2022 con un ambicioso plan de trabajo.

En este escenario el Instituto se ha esforzado para desarrollar acciones que se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y proporcionan soluciones a los integrantes de sus grupos de interés.

La atención a colectivos vulnerables, como el de los menores, las personas mayores y personas con capacidades diferentes, también ha sido objeto de especial interés en las acciones del Instituto 2022, con el objetivo de facilitarles su desarrollo.

Destacamos la realización de • acciones formativas dirigidas a la mejora de las capacidades digitales para mujeres prioritariamente desempleadas, destinadas a impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género, • acciones formativas para personas prioritariamente desempleadas dirigidas al aprendizaje de competencias en sectores emergentes y en aquellos otros que han sufrido especialmente la crisis,

• mejorar la atención de las personas, flexibilizar y acercar algunos contenidos a la ciudadanía, • priorizan la atención de colectivos como el de mujeres, sobre todo en el ámbito rural, personas con discapacidad, jóvenes con baja cualificación, y víctimas de violencia de género y • fomento de la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, así como para el fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados.

También se han abordado importantes retos en materia de gestión de fondos Next Generation-UE que han permitido el lanzamiento de importantes programas en el ámbito del empleo y del emprendimiento como el Programa Primera Experiencia en Administración Públicas, el Programa Investigo para la contratación de personas jóvenes investigadoras y tecnólogas, así como los Proyectos SURGE y MEMTA que han permitido abordar el reto demográfico y el apoyo a la creación y mantenimiento del empleo en actividades que contribuyesen a la transición verde o a la transformación digital.

Para la correcta ejecución de todas las medidas el INAEM, aprobó en febrero de 2022 su Plan de Medidas Antifraude. Por medio de dicho plan, el INAEM se ha comprometido adhiriéndose a los principios de integridad, objetividad, rendición de cuentas y honradez en el ejercicio de sus funciones.

Por otro lado, desde el INAEM hemos apostado por la transformación digital que se concretará en un nuevo modelo de atención a la ciudadanía más digital, virtual y simplificado, que permita una relación del ciudadano con el INAEM acorde a sus necesidades y que mitigue la brecha digital no dejando a nadie atrás; una visión 360° del ciudadano/a para impulsar su expediente único, completo y fiable, que garantice la transparencia de la información; el gobierno del dato que asegure una alta calidad de los datos que ayude a la planificación y toma de decisiones; la capacitación digital del personal del INAEM; y una visión global de los proyectos.

Como servicio público de empleo, estamos obligados a mejorar cada día, a ser más eficientes, a analizar nuestro entorno y a dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y las empresas.

Y todo ello es posible, sin duda, gracias al equipo de profesionales comprometidos que integran la plantilla del INAEM. Su cualificación y su implicación en el desarrollo de nuestra estrategia y en la consecución de nuestros objetivos constituyen la más sólida garantía para asegurar un trabajo bien hecho.

Por último, queremos agradecer la lectura de esta Memoria por parte de nuestros grupos de interés y de todos aquellos ciudadanos que quieran acercarse a nuestros valores, objetivos e impactos.

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.

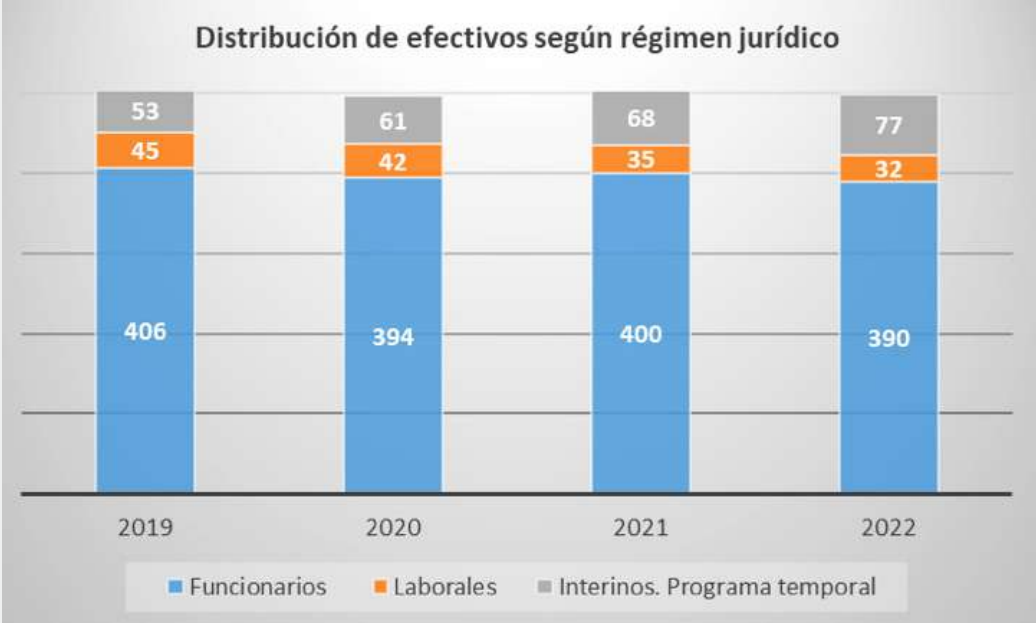
Empresas, Trabajadores (demandantes de empleo y empleados), Agentes sociales y económicos, Agentes colaboradores, Gobierno de Aragón y Sociedad.

IV. NUESTRAS CIFRAS.



V. NUESTRAS PERSONAS.

FORMA DE PROVISIÓN	EFFECTIVOS
Funcionarios de carrera (FC)	110
Funcionarios Interinos (FI)	176
Laborales fijos (LF)	24
Funcionarios comisión de servicios (CS)	78
Interinos programa temporales (PT)	77
Laborales temporales (LT)	8
Funcionarios en Prom interna temporal (PIT)	26
TOTAL	499



VI. ÉTICA E INTEGRIDAD.

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 flexibilidad, 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.

CÓDIGO DE CONDUCTA



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.

El 4 de febrero de 2022, se aprueba el Plan de medidas Antifraude del Instituto Aragonés de Empleo en la ejecución de medidas financiadas por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

PLAN DE MEDIDAS ANTIFRAUDE PARA LA EJECUCIÓN DE MEDIDAS PRTR.

- 1. Declaración de compromiso de lucha contra el fraude.
El INAEM se compromete al cumplimiento de las normas jurídicas y éticas, adhiriéndose a los principios de integridad, objetividad, rendición de cuentas y honradez en el ejercicio de sus funciones.
- 2. Evaluación del riesgo de fraude. Utilización de dos instrumentos:
 - Test de Conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción
 - Matriz de riesgos ex ante de la Unidad Administradora del Fondos Social Europeo con resultado de riesgo bajo.

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

Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)

- 1. Declaración de compromiso de lucha contra el fraude.
El INAEM se compromete al cumplimiento de las normas jurídicas y éticas, adhiriéndose a los principios de integridad, objetividad, rendición de cuentas y honradez en el ejercicio de sus funciones.
- 2. Evaluación del riesgo de fraude. Utilización de dos instrumentos:
 - Test de Conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción.
 - Matriz de riesgos ex ante de la Unidad Administradora del Fondos Social Europeo con resultado de riesgo bajo.
- 3. Estructuración y definición de las medidas antifraude. El plan contiene 4 áreas clave:

PREVENCIÓN:

Desarrollo de una Cultura Ética: Código de conducta y declaraciones de ausencia de conflicto de intereses por parte del personal del INAEM.
Declaración de compromisos para personas beneficiarias de ayudas públicas, contratistas y subcontratistas en todas las convocatorias de subvenciones y contratos.
Formación y concienciación para toda la organización. Realización de un curso 30 horas para todas las personas gestoras de programas en el marco del PRTR.
Establecimiento de 3 niveles de control.

DETECCIÓN:

Uso de bases de datos para la verificación de la documentación.
Definición de banderas rojas.
Canal de denuncias propio: denunciasfraude.inaem@aragon.es

CORRECCIÓN:

Procedimiento de comunicación y correctivo a aplicar en el supuesto de que se detecte un posible fraude o su sospecha fundada.

PERSECUCIÓN:

Procedimiento de comunicación a las autoridades competentes.

VII. SISTEMA DE GESTIÓN.

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.



VIII. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN.

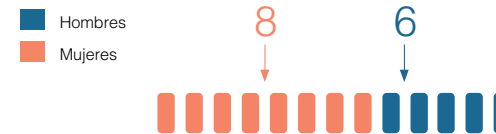
ÓRGANOS DE GOBIERNO.

► Creación y Composición.

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

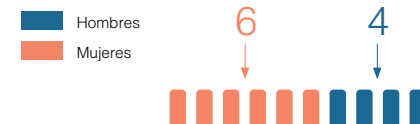
• Órganos de participación, control y colaboración en la gestión:

- 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.



Nº de miembros del equipo directivo



Mandos intermedios



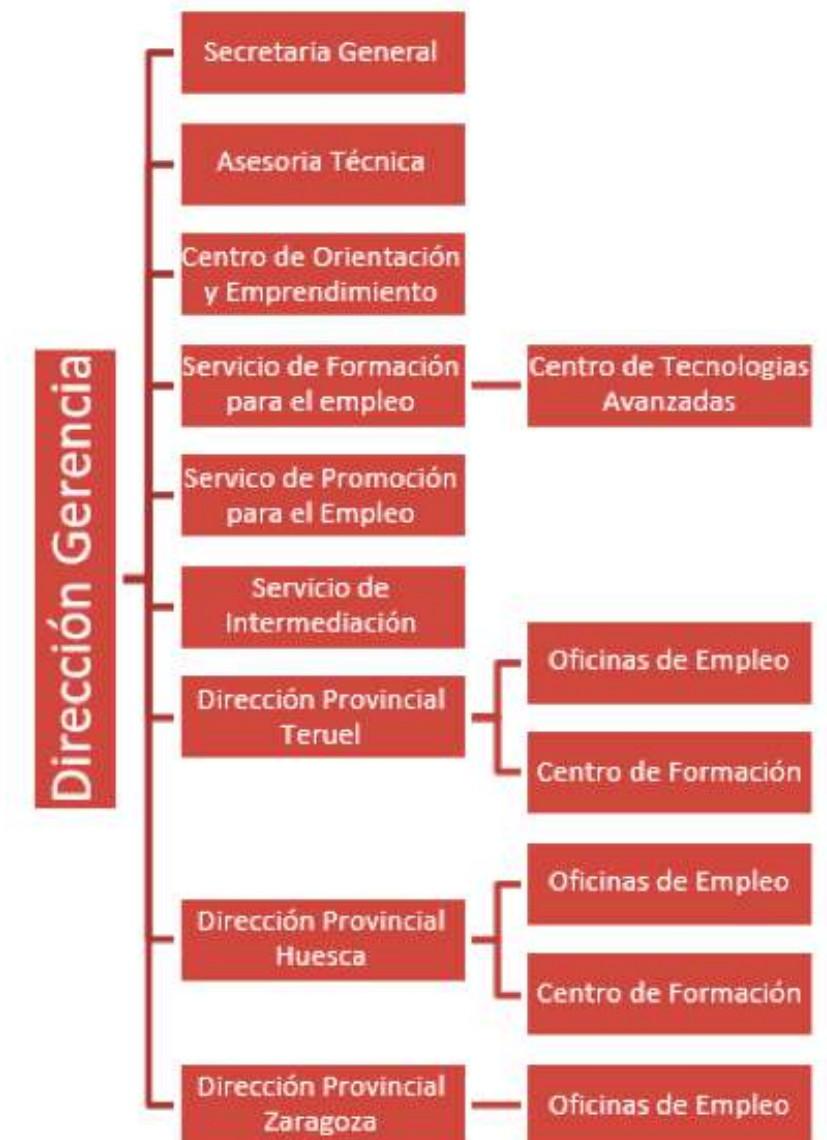
RETRIBUCIÓN

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/>

ORGANIGRAMA.



IX. 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.

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.

2022: Tercer ciclo del Programa Bench-Learning que contempla la evaluación comparada del desempeño de todos los Servicios de Empleo.

EVADES III incluye como principal novedad un factor del desempeño nuevo, la Gestión de la crisis que evalúa la Resiliencia Organizacional, la Reacción ante una situación de emergencia y la Comunicación, Información y empoderamiento ante una cultura de tolerancia al error.

El resto de factores evaluados han sido, como en años anteriores:

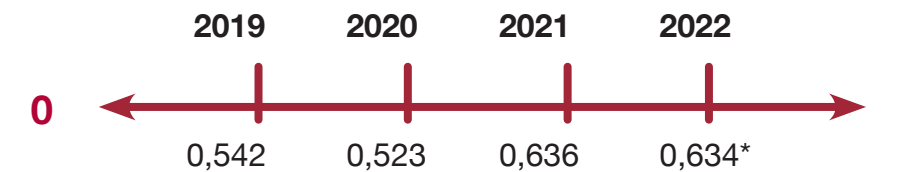
- Gestión estratégica - Diseño de Procesos - Activación sostenible y gestión de las transiciones - Relación con los empleadores - Diseño de servicios basado en datos - Gestión de las colaboraciones
- Gestión de recursos.

El informe de recomendaciones y conclusiones que recibe el SPE de Aragón indica, que en términos generales puede calificarse como positiva la evolución que ha tenido el INAEM en este tercer ciclo, en relación con la mejora de varios de los factores condicionantes del desempeño respecto al segundo ciclo realizado en 2018.

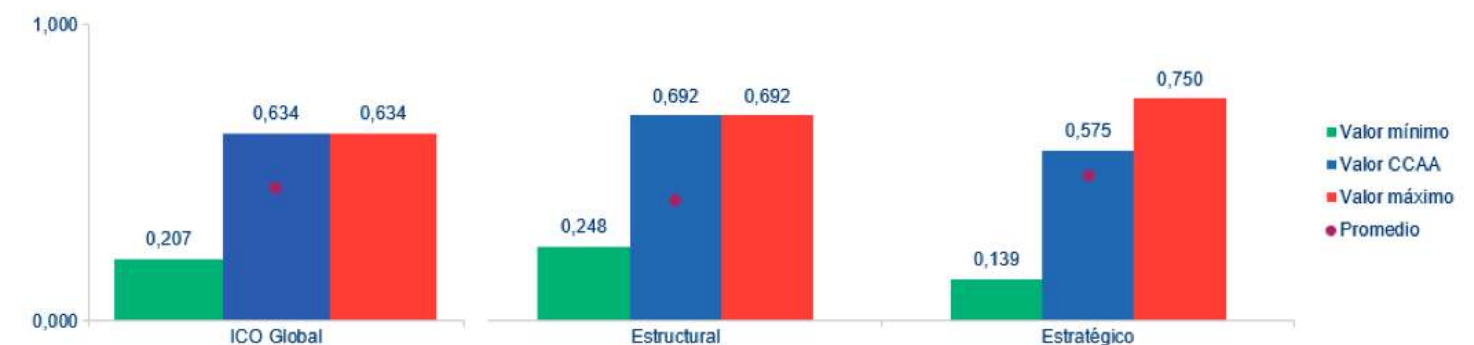


► Evaluación de resultados de las Políticas Activas de Empleo en Aragón.

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



Valores entre 0 y 1. * Siendo en 2022 el promedio de Índice de consecución de objetivos de las CC.AA.(media geométrica): 0.458



► Auditoría de seguridad nueva Web INAEM.

El principal objetivo identificar posibles debilidades y determinar aquellas medidas correctoras respecto a las desviaciones de la política de seguridad del Gobierno de Aragón que pudieran materializar un incidente de seguridad.

► Auditoría de centros de INAEM.

Se analizan factores como adecuación de las instalaciones, medios técnicos y plantillas de personal de los centros auditados del INAEM y su comparativa entre centros de características similares, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, la evolución y temporalidad de la plantilla, las cargas de trabajo, etc.

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

CERTIFICACIONES.**XI. 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



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

- Etapa disruptiva que motiva y facilita el cambio (creación/adaptación de nuevos productos y servicios).
- Avances tecnológicos (administración electrónica, redes sociales, etc.)
- Posibilidad de nuevos sistemas de organización y gestión que repercutan en la mejora de servicios.
- Colaboración público-privada que refuerce la prestación de servicios.
- Capacidad de innovación con respaldo presupuestario (nuevos productos y servicios más innovadores).

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.

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 mejora).
- 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.
- Consolidar 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.

RESUMEN DAFO: ALIANZAS

CAME: 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 organismos en colaborar y sumar con el Inaem.
- Alianzas internacionales a través de proyectos de la UE.

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 amplíen la diversidad de aliados y colaboradores.

RESUMEN DAFO: COMUNICACIÓN Y REPUTACIÓN SOCIAL

CAME: 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.

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.

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.

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.

AMENAZAS

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

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.

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.

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.

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.

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.

XII. PRINCIPALES MAGNITUDES. RESULTADOS Y EVOLUCIÓN.

INDICADOR	2019	2020	2021	2022
Nº de Empleados Públicos	504	498	503	499
<i>Nº de empleados fijos</i>	243	239	231	231
<i>Nº de empleados temporales</i>	261	259	272	261
Presupuesto INAEM Total €	135.445.667	125.871.885	168.816.768	188.211.783
Presupuesto de Políticas Activas de Empleo. Total €	94.225.307	94.600.048	136.586.451	153.244.699
<i>Fondos Estatales de Conferencia Sectorial de Empleo</i>	64.036.870	63.184.530	69.593.997	108.032.818
<i>Fondos de Gobierno de Aragón</i>	17.373.611	17.962.900	38.578.657	32.709.586
<i>Fondos europeos</i>	12.864.826	13.452.616	19.566.643	5.015.527
<i>Fondos Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)</i>				38.366.025
Presupuesto de Personal y Gasto Corriente (en miles de €)	29.622	20.223	33.069	33.069
Grado de ejecución presupuestaria	79,65%	77,79%	79,26%	78,25%
Nº de Colocaciones con gestión del INAEM ¹	172.744	131.793	168.013	161.403
<i>% Colocación con gestión sobre total colocaciones</i>	55,63%	50,13%	57,16%	63,89%
Nº de Itinerarios personalizados de empleo realizados ²	11.081	12.564	15.444	9.393
Nº de Alumnos en planes de formación para el empleo	49.035	37.741	30.602	45.949
Grado de Inserción laboral de alumnos tras 6 meses desde la formación	34,4%	33,9%	34,9%	37,02%
Nº Empresas subvencionadas ³	805	749	239	740
Nº de puestos de trabajo generados mediante la aplicación de medidas de fomento del empleo ⁴	4.927	4.864	5.117	5.327
Nº de trabajadores subvencionados en Centros Especiales de Empleo (empleo protegido)	2.646	2.855	3.094	3.305

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)

XIII. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES.

Presupuesto de ingresos y gastos INAEM 2022

INGRESOS (en miles €)		GASTOS (en miles €)	
Tasas y otros ingresos	1.052	Gastos de personal	23.875
Transferencias corrientes	120.039	Gastos corrientes	9.243
Ingresos patrimoniales	0	Transferencias corrientes	150.454
Transferencias de capital	2.915	Inversiones	4.340
		Transferencias de capital	300
TOTAL	124.006	TOTAL	188.212

PRESUPUESTO INICIAL

124.005.756 €

EJECUCIÓN

147.284.153 €

PRESUPUESTO DEFINITIVO DISPONIBLE*

188.211.783 €

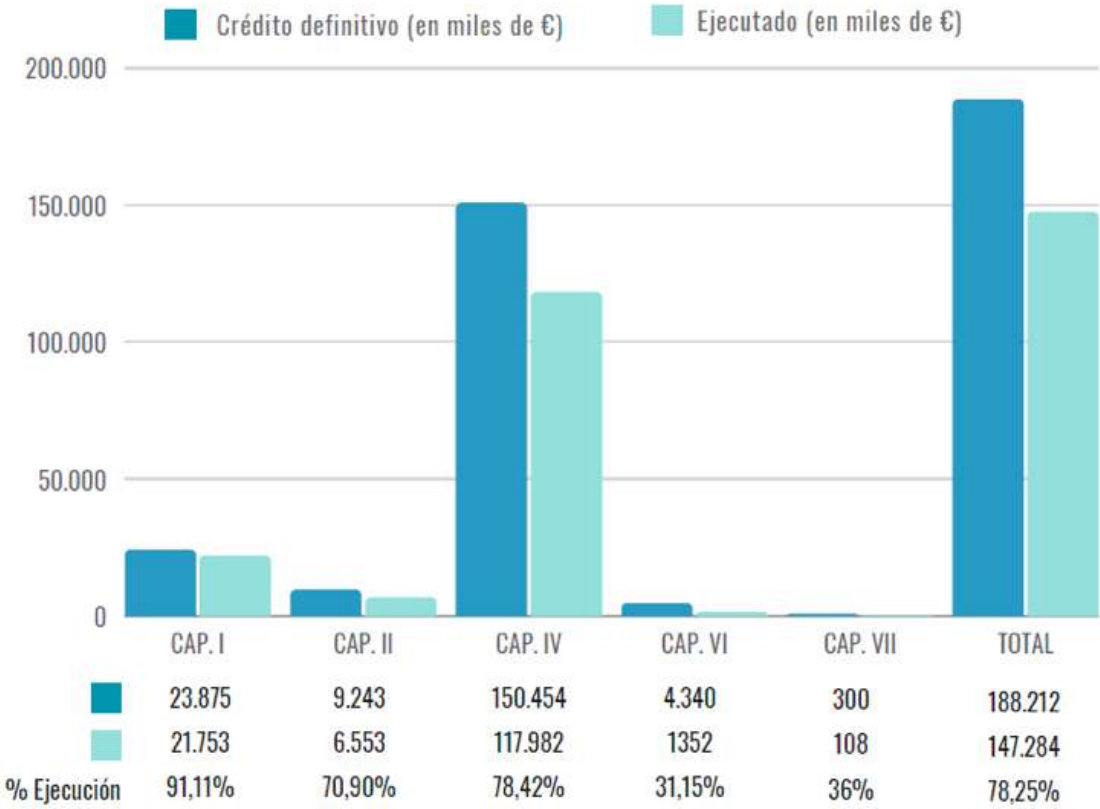
% PRESUPUESTO
EJECUTADO

78,25%

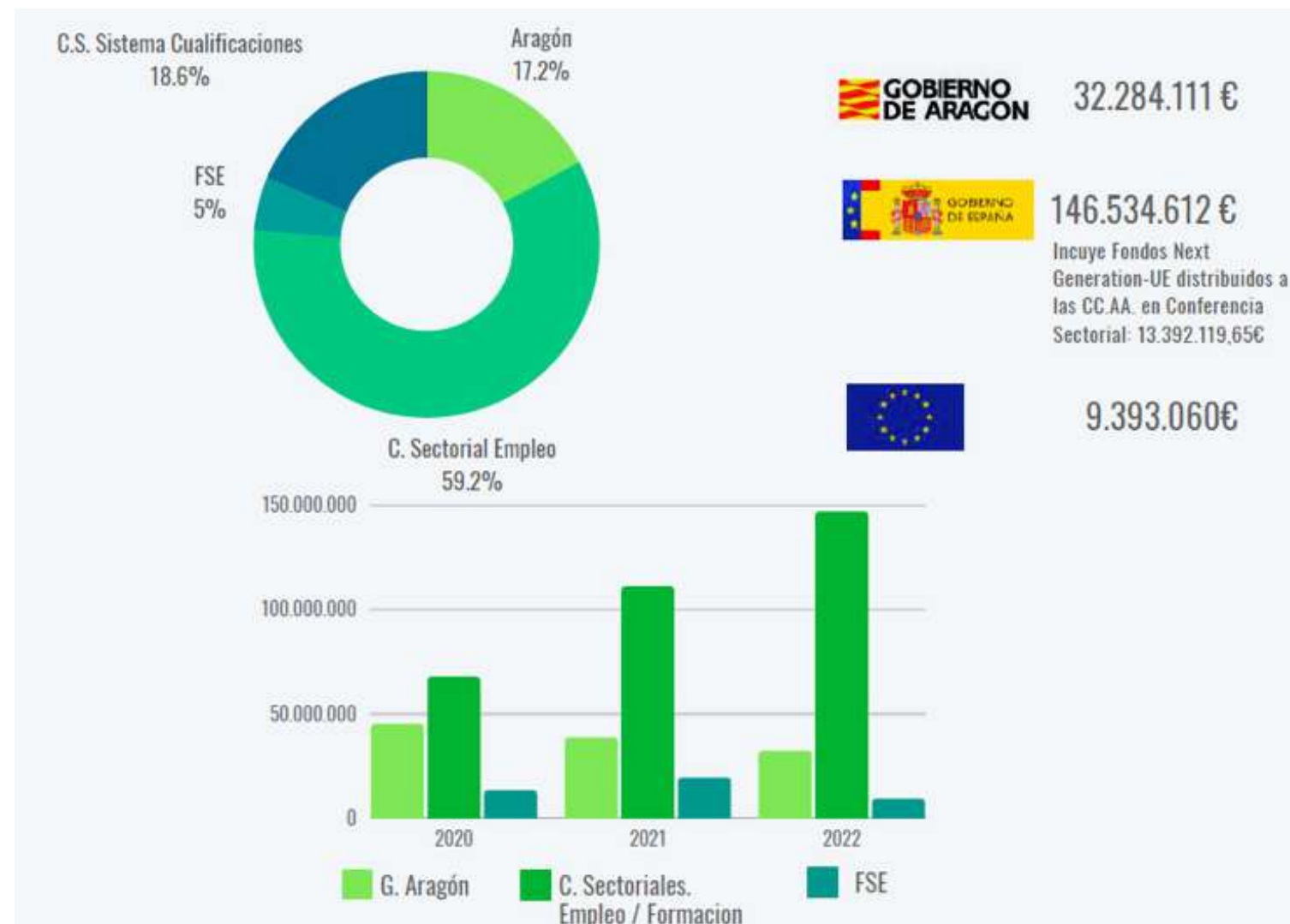
* El presupuesto definitivo de gastos disponible es consecuencia del incremento a la C.A. de Aragón derivado de la distribución territorial de fondos de la Conferencia Sectorial de Empleo que se acuerda con los resultados del Plan Anual de Política de Empleo para 2022 (PAPE) y de la Conferencia Sectorial del Sistema de Cualificación y Formación Profesional.



Ejecución presupuestaria por capítulos. Presupuesto INAEM 2021.



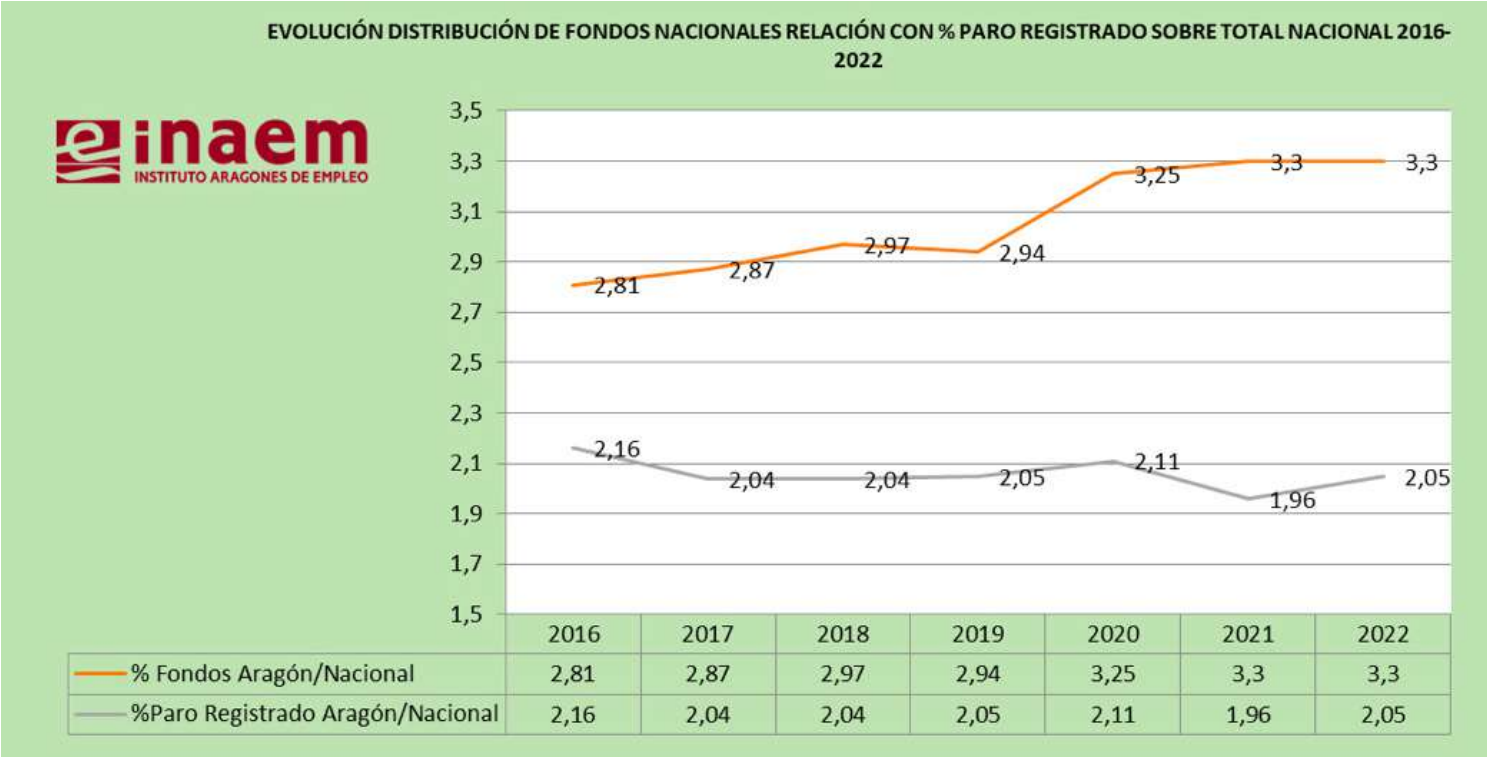
Procedencia de los fondos del Presupuesto INAEM 2022



El presupuesto del INAEM se dotó en 2022 con diferentes fuentes de financiación procedentes de fondos de la Comunidad Autónoma de Aragón, fondos del Estado, fruto del reparto entre las CC.AA. a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, Conferencia Sectorial del Sistema de Cualificación y Formación Profesional y fondos europeos derivados del Programa Operativo FSE-Aragón 2014-2020 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-.



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 2022 la consecución de objetivos de ejecución de políticas activas de empleo nos permitió acceder a un 3,3 % del reparto de los fondos de Conferencia Sectorial para 2023 cuando por el reparto de estos fondos por criterio 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 mas de 31 millones de euros.



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 Política de Empleo para 2022 (PAPE).

El Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) es la entidad ejecutora de diversos subproyectos financiados con fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (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 dentro 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.



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”.

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”.



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 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)

Presupuesto asignado al programa ▶ 4.155.273 €

Ejecución final del presupuesto ▶ 3.901.835 €

Presupuesto 2022 ▶ 415.527 €

Ejecución 2022 ▶ 318.432 €

Ejecución 2022 ▶ 76,63 %

Participantes ▶ 2.836

Hombre ▶ 1.134

Mujer ▶ 1.702

Personas Insertadas ▶ 1.282

Hombre ▶ 513

Mujer ▶ 769

Convocatoria destinada a trabajadoras desempleadas en áreas afectadas en situación COVID 19 (Fondos REACT-UE)

Presupuesto convocado ▶ 1.600.000 €

Presupuesto ejecutado ▶ 911.754 €

Nº de cursos ▶ 399

Horas de formación ▶ 71.820

Alumnos ▶ 5.143

Hombre ▶ 2.036

Mujer ▶ 3.107

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.



INDICADORES POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y TENDENCIA 2021-2022

PROMOCIÓN DE EMPLEO			FORMACIÓN PARA EL EMPLEO			INTERMEDICACIÓN		
Ejecución global del presupuesto	84,46%		Ejecución global del presupuesto	80,19%		Ejecución global del presupuesto	97,14%	
Trabajadores por cuenta ajena subvencionados	4.829		Alumnos formados	45.949		Itinerarios personalizados de empleo	9.393	
Programa de Emprendedores Autónomos.	785		Cursos finalizados	3.261		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	10.438	
Se incorporan nuevos socios trabajadores en las cooperativas de trabajo asociado y las sociedades laborales.	24		% de alumnos contratados tras su participación en Acuerdos con Compromiso de Contratación	75%		Ofertas registradas	10.116	
Trabajadores con discapacidad subvencionados	3.454		% de inserción de jóvenes desempleados con titulación oficial a través de Prácticas no laborales	57%		% de colocaciones con gestión	63,89%	

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.

En 2022 la gestión de fondos Next Generation-UE, casi 13 millones ejecutados, han permitido el lanzamiento de importantes programas en el ámbito del empleo y del emprendimiento como:

- Programa Primera Experiencia en Administración Públicas,
OBJETIVOS a fecha 31.12.2022:
 - ▶ 157 contratos iniciadosElementos esenciales:
 - ▶ 34,5 % de contratos son empleos verdes.
 - ▶ 33% de contratos son empleos digitales.
- Programa Investigo para la contratación de personas jóvenes investigadoras y tecnólogas,
OBJETIVOS a 31.12.2022:
 - ▶ 167 contratos iniciados.
- Proyectos SURGE y MEMTA que han permitido abordar el reto demográfico y el apoyo a la creación y mantenimiento del empleo en actividades que contribuyesen a la transición verde o a la transformación digital.
OBJETIVOS:
 - ▶ 87 contratos de proyecto SURGE y 641 empresas de proyecto MEMTA.



INDICADORES POR ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y TENDENCIA 2021-2022

Comparativa de indicadores clave para la medición del impacto, en términos de inserción, de las políticas desarrolladas durante el año 2022 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.	56,23%	50,34%
Impulsar su empleabilidad y activación en el empleo de las mujeres. Mujeres que se colocan, habiendo recibido alguna atención en los 12 meses anteriores.	42,29%	41,61%
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.	47,90%	47,27%
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.	36,55%	38,26%

(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) 2022.

PRINCIPALES INDICADORES ESTRATEGICOS

INDICADORES	2019	2020	2021	2022
Tasa de empleabilidad	55,63%	50,13%	57,16%	63,89%
Tasa de Intermediación	3,18%	2,67%	2,66%	2,61%
Grado de satisfacción de las empresas que emplean servicios de intermediación	8,37	8,61	8,57	8,53
Tasa Inserción de alumnos	54,64%	51,85%	63,81	58,00%
Alcance de la formación para el empleo respecto de la población de trabajadores desempleados inscritos	18%	23%	13,28%	41,96%
Tasa de éxito visitas de prospección	48,43%	46,91%	49%	50,91%
Eficacia de las subvenciones y consolidación del empleo(% de puestos de trabajo mantenidos después de la concesión de la ayuda (N° de expedientes sin reintegro/Total de expedientes con obligación de mantenimiento del empleo)	90,77%	97,91%	96,66%	98.74%
Calidad del empleo(N° de contratos de trabajo indefinidos subvencionados/Total de contratos generados con ayuda de programas de fomento de empleo) x 100	64,73%	60,08%	50,50%	56%
Grado de satisfacción de las empresas en el “ajuste de candidatos al perfil demandado”	7,27	7,64	7,69	7,38
Grado Inserción (12 meses) tras finalizar un Itinerario Personalizado de Inserción	59,96%	58,09	66,66%	62,61%

XIV. GRUPOS DE INTERÉS

102-40 Lista de 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.



XV. MATERIALIDAD: LO RELEVANTE

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



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.

Nuestras personas y redes de apoyo.

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

Nuestra comunicación e imagen.

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

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.

XVI. 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.



XVII. 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 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”.



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”.

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”.

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 y 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 economía 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.



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 INAEM realizadas en 2022, 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.



Principales acciones del INAEM alineadas con los ODS.

- Mejora de las capacidades digitales para mujeres.
- Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano (PAMUR). EELL
- PRO-Digital Formación para jóvenes.
- Primera experiencia profesional en las administraciones públicas para jóvenes.
- Investigo para jóvenes.
- Programas innovadores para el empleo destinados a personas jóvenes desempleadas.
- Programas integrales para la mejora de la empleabilidad y la inserción (PIMEI) - Convocatoria personas con discapacidad.
- Integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo. Coste salarial
- Proyecto MEMTA para mantenimiento de empleo en microempresas y autónomos.
- Proyecto SURGE para promoción de empleo en microempresas y autónomos.
- Contratación de personas jóvenes desempleadas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Funcionamiento de las Unidades de Apoyo a la actividad profesional en los Centros Especiales de Empleo.
- Emprendedores autónomos.
- Inserción laboral para personas paradas de larga duración.
- Programas formativos que incluyan compromiso de contratación.
- Integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo. Coste salarial.
- Creación y consolidación del empleo en cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales.
- Empresas de inserción dentro del programa ARINSER.
- Empleo con apoyo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Contratación de Personas con discapacidad en el mercado ordinario.
- Pro-Digital Empleo.
- Desarrollo de actividades de promoción, fomento y difusión de la economía social.
- Incremento Subvenciones Unidades de Apoyo CEE.
- Acciones formativas dirigidas a personas jóvenes desempleadas inscritas en el SNGJ.
- Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano (PAMUR). ESAL.
- Fomento de la Contratación de PAMEJ.
- Proyectos generadores de empleo de personas con discapacidad en CEE.
- Programas formativos que incluyan compromiso de contratación.
- Integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo. Coste salarial.
- Plan Cualificate. Formación prioritariamente desempleados.
- Programas experienciales de empleo y formación.
- Complementaria de CEE.
- Programas integrales para la mejora de la empleabilidad y la inserción (PIMEI).
- Formación prioritariamente ocupados.
- Formación prioritariamente ocupados. Certificados de Profesionalidad.





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.

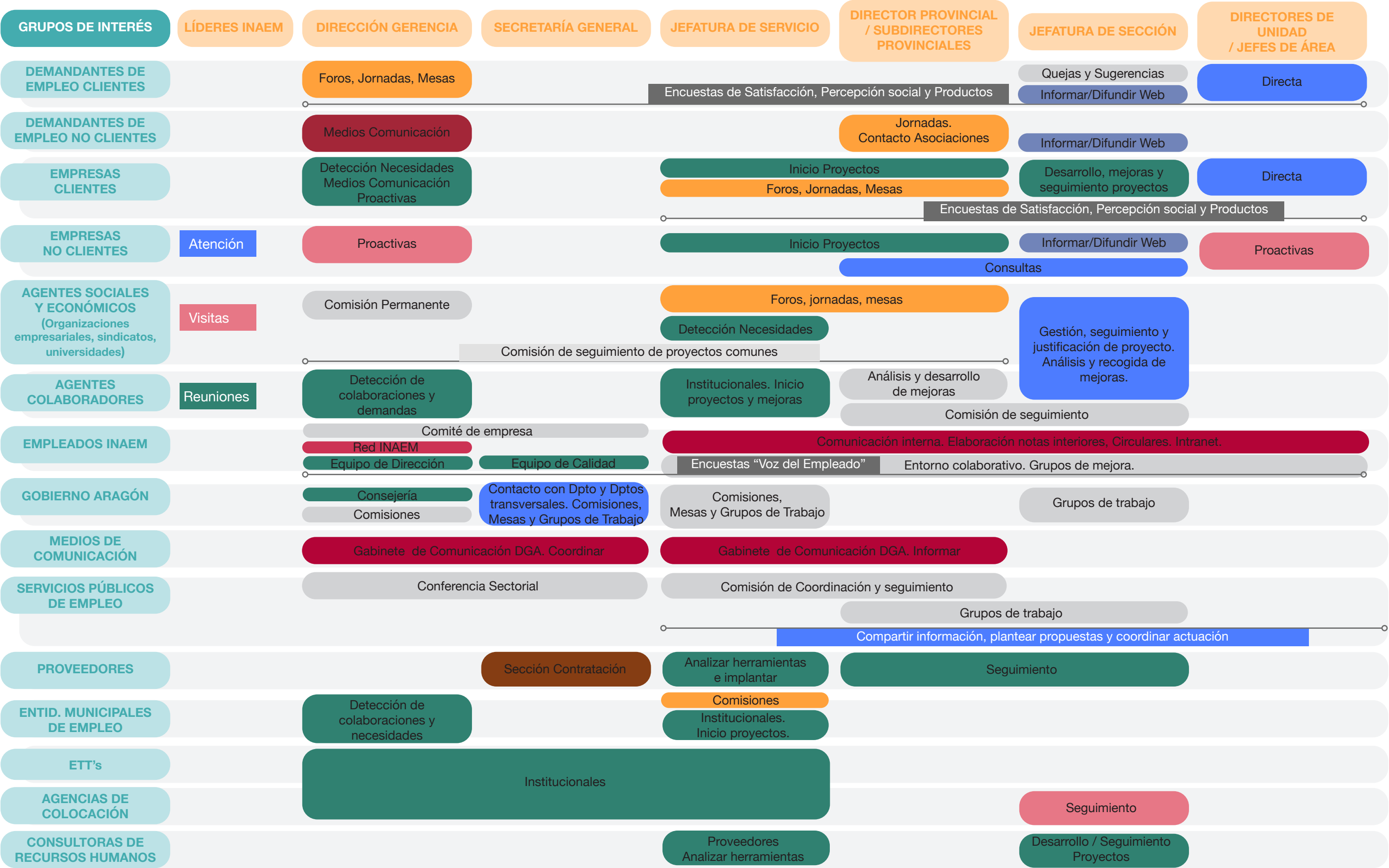
Principales sistemas para el diálogo con sus grupos de interés y fuentes de análisis para definir la estrategia del organismo son:

- 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.



I. MAPA DE RELACIÓN CON LOS GGII



II. 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



ACCIONES PARA LA PARTICIPACIÓN.

- 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.

TEMAS Y PREOCUPACIONES CLAVE PLANTEADAS POR LOS GGII.

Resultados 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.



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.

PERSONAS TRABAJADORAS

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

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

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.

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.

EL CENTRO DE TECNOLOGÍAS AVANZADAS DEL INAEM REÚNE A PROFESIONALES Y EXPERTOS NACIONALES EN UNA JORNADA SOBRE FINANCIACIÓN DE PROYECTOS AUDIOVISUALES

Bajo el título "Make Your Film Financeable", el centro de referencia nacional acogió en una jornada diversas conferencias, talleres y mesas redondas



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.

SOCIEDAD EN GENERAL

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

III. 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 2022 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.

QUÉ HACEMOS
Y PARA QUIÉN

FOCO 1: NUESTROS SERVICIOS PARA NUESTROS CLIENTES

CON QUIÉN
CONTAMOS

FOCO 2: NUESTRAS PERSONAS Y REDES DE APOYO

CÓMO LO
TRANSMITIMOS

FOCO 3: NUESTRA COMUNICACIÓN E IMAGEN

CÓMO VAMOS A
ORGANIZARNOS

FOCO 4: NUESTRA FORMA DE TRABAJO

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.

**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.

Mediante las Cartas de Servicios, el INAEM, recoge los servicios que ofrece en su Red de Oficinas de Empleo, el Espacio Empresas y en materia de Formación para el empleo, 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.

Debido a nuestra apuesta por la Innovación y la Mejora Continua, en 2022 se actualiza la Carta de Servicios del Espacio Empresas para facilitar información al ciudadano sobre sus derechos, nuestros compromisos e indicadores.

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS CARTAS DE SERVICIOS



En 2022, El INAEM asumió la enorme responsabilidad de gestionar importantes dotaciones de Fondos Europeos Next Generation, dispuestos por la Unión Europea para dar respuesta a la crisis de la Covid y dar soporte económico a los Miembros de la UE. En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) elaborado por el Gobierno de España.

Esta tarea supuso un gran esfuerzo para nuestra organización que se abordó con la formación especializada de parte de nuestro personal y con una mayor dotación de

recursos humanos para reforzar la gestión, dar soporte jurídico y para permitirnos seguir con nuestro compromiso de continuar trabajando en la mejora de programas, desarrollo de nuevas herramientas y colaboraciones que mejoren los servicios del INAEM

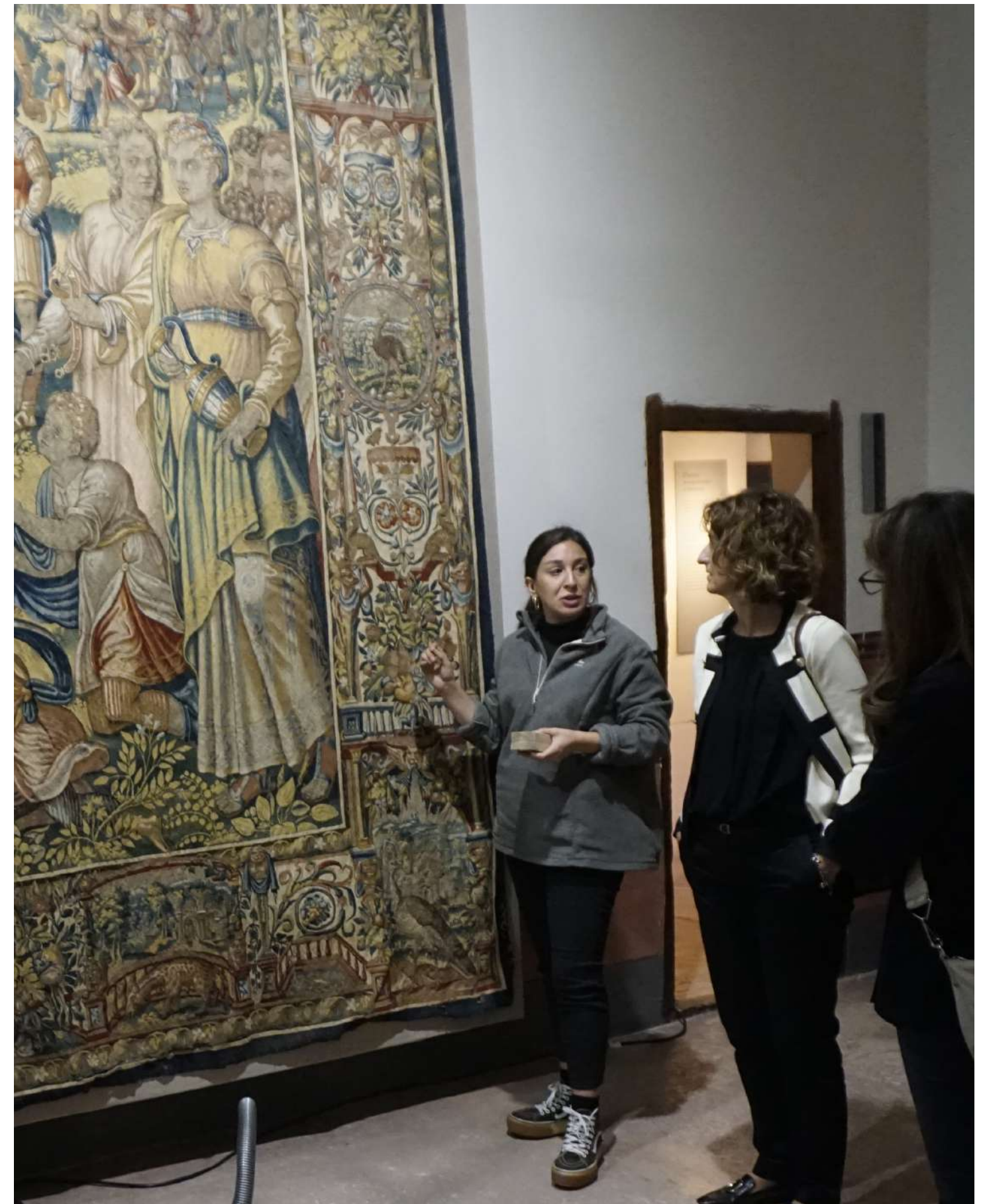


RESULTADOS

PROYECTO	CUMPLIMIENTO HITOS Y/O OBJETIVOS 31.12.2022
PRIMERA EXPERIENCIA PROFESIONAL AAPP. Contratación de personas jóvenes desempleadas mayores de 16 y menores de 30 años, en la modalidad de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, por administraciones públicas y entidades del Sector Público.	157 contratos iniciados.
INVESTIGO. Contratación de personas jóvenes demandantes de empleo, de 16 o más años y que no hayan cumplido 30 años, en la realización de iniciativas de investigación e innovación.	167 contratos iniciados.
APOYO A MUJERES EN LOS ÁMBITOS RURAL Y URBANO.	581 mujeres.
PPROGRAMAS DE FORMACIÓN EN INSERCIÓN PARA MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE TRATA Y EXPLOTACIÓN SEXUAL CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN.	Trabajando con 29 mujeres participantes.
ACCIONES DE TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOYO A LA ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO.	Realizado: 1. Estudio, análisis y revisión del uso e integración del lenguaje inclusivo con perspectiva de género en el Instituto Aragonés de Empleo. 2. Estudio, análisis y evaluación de las medidas dirigidas a impulsar transversalidad de género en el ámbito de las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluyendo propuestas para mejorar la aplicación de la transversalidad de género en dicho ámbito.
ADQUISICIÓN DE NUEVAS COMPETENCIAS PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL, VERDE Y PRODUCTIVA.	9 actuaciones realizadas: 61 especialidades actualizadas.
NUEVOS PROYECTOS TERRITORIALES PARA EL REEQUILIBRIO Y LA EQUIDAD.	1.123 participantes 87 contratos de proyecto SURGE y 641 empresas de proyecto MEMTA.
ACTIVIDADES DE LA RED DE CENTROS DE ORIENTACIÓN, EMPRENDIMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO E INNOVACIÓN PARA EL EMPLEO.	Diseño del Plan de trabajo COE: 1/09/2022.
FORMACIÓN PERMANENTE DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.	Plan de Formación Interno para el año 2022. Se han finalizado 18 cursos en 2022 con 562 participantes.
CAPACIDADES DIGITALES PARA PERSONAS DESEMPLEADAS PARA IMPULSAR EL EMPRENDIMIENTO Y EL DESARROLLO RURAL Y REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO.	Acción convocada que finaliza el 30/06/2023. 2721 participantes a fecha 31/12/2022.
FORMACIÓN MODULAR DESTINADA AL RESKILLING Y UPSKILLING DE OCUPADOS Y DESEMPLEADOS EN ACCIONES FORMATIVAS VINCULADAS A FORMACIÓN NO FORMAL CON REFERENCIA EN EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES.	Programa convocado que termina en 2023.

ACCIONES

- Colaboración y coordinación de actuaciones con la Agencia de cualificaciones profesionales de Aragón.
- Puesta en marcha de un sistema de gestor de espera y cita previa para mejorar la atención de las personas, minimizando tiempos de espera.
- Mejoras en la ejecución y desarrollo de los programas que se incluyen en el PRTR y que priorizan la atención de colectivos como el de mujeres, sobre todo en el ámbito rural, personas con discapacidad, jóvenes con baja cualificación, y víctimas de violencia de género.
- Colaboración y compartir buenas prácticas con otros Servicios Públicos de Empleo y otros organismos nacionales y aragoneses.
- Optimizar nuestra colaboración con los centros especiales de empleo y las empresas de inserción, junto con las cooperativas y otras entidades de economía social.
- Inicio de las actividades del Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (COE), integrado en una Red nacional.
- Puesta en marcha del Centro Aragonés del Talento para impulsar su generación, captación y retención,
- Mejora de la web del Instituto para ofrecer una nueva imagen, nuevas funcionalidades y una adaptación al lenguaje inclusivo.
- Nuevo modelo de atención a la ciudadanía más digital, virtual y simplificado, que permita una relación del ciudadano con el INAEM acorde a sus necesidades y que mitigue la brecha digital no dejando a nadie atrás; que se materializó en noviembre de 2022 con la presentación del Plan de Transformación Digital (PTD).
- Aprobación en febrero de 2022 del Plan de Medidas Antifraude.
- Lanzamiento de importantes programas en el ámbito del empleo y del emprendimiento.



IV. 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

En 2022, en este proceso de recogida de información se ha utilizado la metodología desarrollada por la Comisión Europea y propuesta a la Red de SPE.

► Medición de la satisfacción de los demandantes de empleo.



ÁMBITO	DEMANDANTES DE EMPLEO	% SATISFACCIÓN	Nº TOTAL DEMANDANTES	TAMAÑO MUESTRA
FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN	Programa de formación para el empleo destinado prioritariamente a trabajadores desempleados	96,1%	16.201	6.039
	Programa de formación para el empleo destinado prioritariamente a trabajadores ocupados	95,2%	15.913	5.202
	Trabajadores que participan en Programas formativos que incluyan compromisos de contratación	97,1 %	92	39
	Alumnos que participan en programas de formación en alternancia con el empleo	93,3 %	1.290	946
	Alumnos de prácticas NO laborales.	89,2 %	2.333	1.023
COLOCACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO	Usuarios de servicio ON-LINE de diseño de CV	97,19 %	808	535
	Usuarios de INAEM ORIENTA. Orientación on-line	90,76 %	15.332	623
	Servicio de Apoyo a la creación de empresas (SACE)	100 %	717	141
	Encuestas de Itinerarios individuales finalizados	93,61 %	12.573	2.435

► Medición de la satisfacción de las empresas.

EMPRESAS	% SATISFACCIÓN	Nº TOTAL EMPLEADORES	TAMAÑO MUESTRA
Empresas que han gestionado sus ofertas de empleo a través del Instituto Aragonés de Empleo	96,44%	8.084	4.250
- Con los candidatos enviados	87,35%		
- Con la disponibilidad y colaboración del personal del INAEM	96,56%		
- Con otros servicios	91,97%		
Empresas que han sido prospectadas y/o visitadas por los técnicos de los Espacios Empresas.	100%	1.035	111
Acuerdos con compromiso de contratación	95,4%	5	3



► **EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.**

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



► **INAEM ORIENTA.**

El portal de Orientación Profesional on line consiste en proporcionar información, recursos, y herramientas que permitan a las personas, de forma autónoma y/o con la ayuda de tutorización online,

establecer un itinerario integral y personalizado de inserción para favorecer la mejora de su empleabilidad. Incluye servicios de orientación profesional, formación e intermediación laboral. La implantación de estos servicios tiene en cuenta la dispersión geográfica de Aragón y facilita la

prestación de servicios en el ámbito rural, contribuyendo a la igualdad de oportunidades.

En 2022, se ha implementado una nueva imagen del portal, manteniendo la estructura básica de la página y conservando los contenidos generales de orientación laboral para la búsqueda de empleo y autoempleo, pero ofreciendo una imagen más limpia y actual que permite a las personas usuarias localizar y acceder a la información de forma más directa y clara.

INAEM Orienta dispone de una amplia oferta de talleres gratuitos online, clasificados en tres áreas de formación: búsqueda de empleo, competencias transversales y competencias digitales.

En este año 2022, se han llevado a cabo una serie de mejoras con una doble finalidad:

- Mejorar el aprovechamiento teórico práctico de los contenidos de cada uno de los talleres por parte del alumnado.
- Favorecer el seguimiento y tutorización de la acción formativa, por parte del equipo tutorial.

DATOS*

- En 2022 se han analizado un total de 623 cuestionarios.
- Satisfacción general 8,13.
- Satisfacción por la orientación recibida 8,44.

* 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.

Durante esta anualidad, se han realizado un total de 1.501 matrículas en los talleres de formación online; con una valoración de los mismos muy positiva (8,69 sobre 10).

El 95% 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.



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

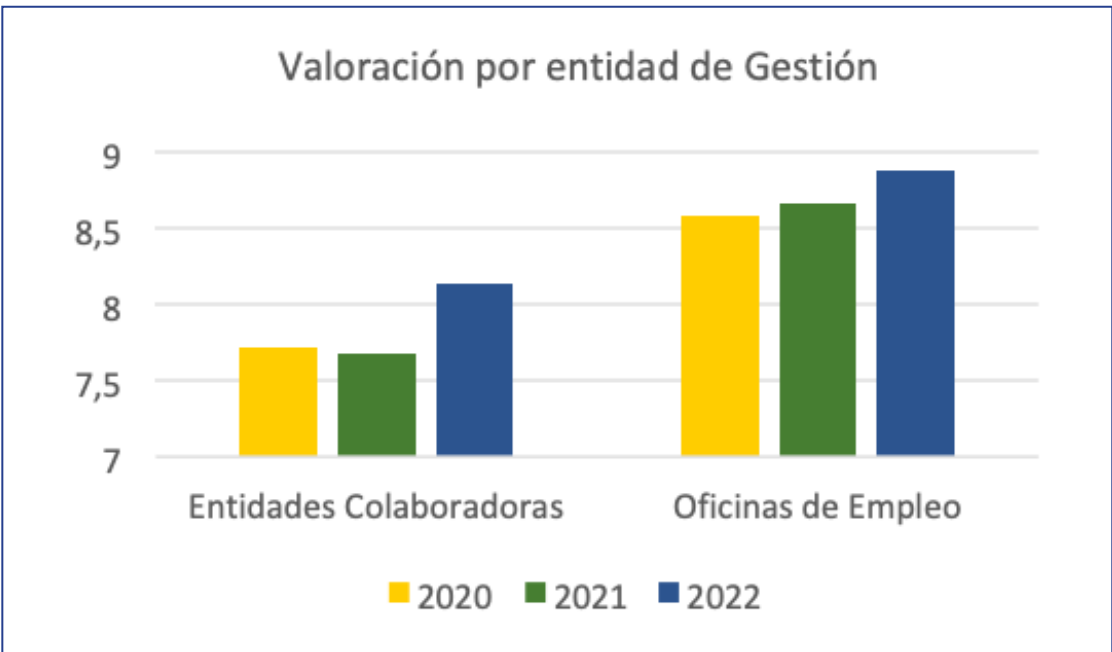
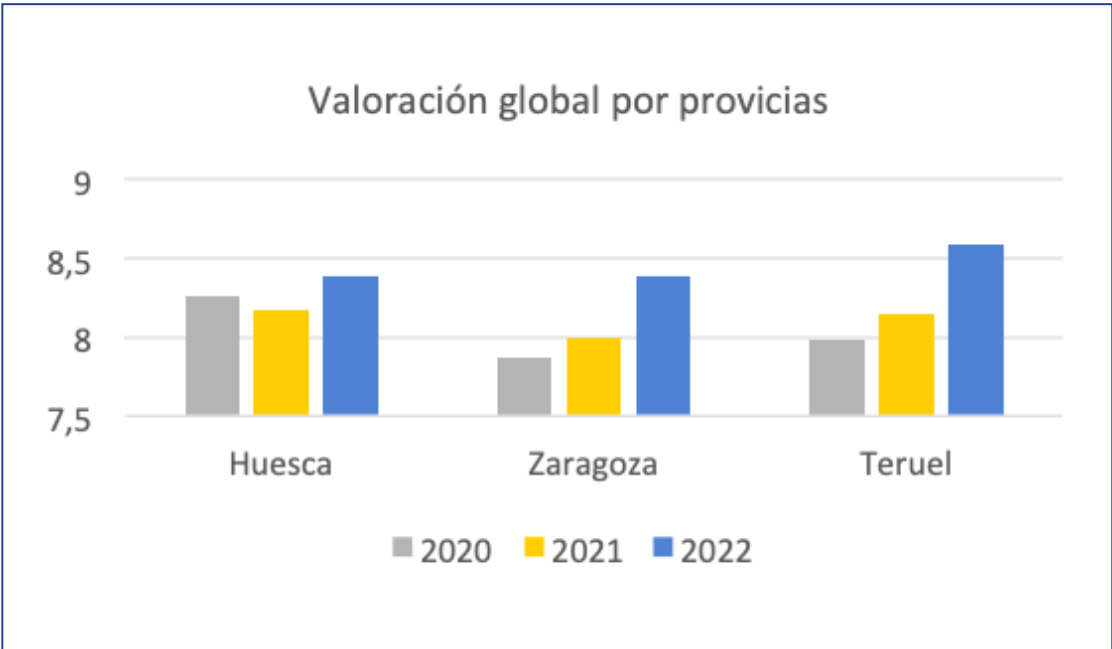
2021			2022		
Nº de Ofertas		6.748	Nº de Ofertas		8.258
Participación en la encuesta		54,41%	Participación en la encuesta		52,57%
Satisfacción general con el servicio de gestión de ofertas		8,58	Satisfacción general con el servicio de gestión de ofertas		8,53
Facilidad en contactar con la Oficina de Empleo		8,71	Facilidad en contactar con la Oficina de Empleo		8,70
Profesionalidad		9,09	Profesionalidad		9,03
Claridad en la información		8,88	Claridad en la información		8,83
Tiempo hasta fin del proceso		8,47	Tiempo hasta fin del proceso		8,30
Adecuación de los candidatos enviados		7,60	Adecuación de los candidatos enviados		7,38

(*) 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.



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

	2020	2021	2022
Valoración global	7,95	8,03	8,40
Utilidad	7,68	7,73	8,09
Conocimientos del técnico	8,24	8,39	8,65
Interés del técnico	8,42	8,50	8,78
Servicio adecuado	7,98	8,14	8,47
Nota media	8,06	8,19	8,49



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

V. INNOVACIÓN EN PRODUCTOS Y SERVICIOS

Tras superar la pandemia en 2022, la mayoría de los países se han enfrentado a problemas que todavía hoy perduran. La guerra de Ucrania, la escasez de materias primas, el elevado precio de la energía o la inflación, han dibujado un escenario socioeconómico complicado. En los últimos años se está produciendo un proceso de cambio cada vez más rápido debido al auge de las nuevas tecnologías, que han logrado transformar la manera en la que nos relacionamos y cómo trabajamos.

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, para mejorar sus tasas de empleo con políticas incentivadoras, con servicios de orientación y atención individualizada y con una formación basada en un modelo de desarrollo competencial, y especialmente desde las oficinas de empleo, unidades cercanas a la ciudadanía y sensibles a sus necesidades.

► Líneas y acciones de innovación.

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.

En nuestra apuesta por seguir mejorando e innovando en las políticas de empleo, impulsando las oportunidades de los trabajadores y profesionales aragoneses, atendiendo las necesidades de personal cualificado de la mano del tejido productivo y avanzando con todo ello hacia un mercado laboral más fuerte y competitivo.

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. El año 2022 ha sido un año centrado en asegurar la vuelta a la normalidad en la atención presencial en oficinas de empleo, con la puesta en marcha de un sistema de gestor de espera y cita previa para mejorar la atención de las personas, minimizando tiempos de espera, pero sin renunciar a las bondades que las aplicaciones tecnológicas nos han dado para flexibilizar y acercar algunos contenidos a la ciudadanía, así como la ejecución y desarrollo de los programas que se incluyen en el PRTR y que priorizan la atención de colectivos como el de mujeres, sobre todo en el ámbito rural, personas con discapacidad, jóvenes con baja cualificación, y víctimas de violencia de género.



- Implantación de un nuevo sistema de citaciones y gestión de esperas en las oficinas de empleo, QUENDA.
 - Incorporar en la página de Cita previa del portal del Gobierno de Aragón aragon.es el enlace a Oficinas de empleo de las tres provincias aragonesas.
 - Planificación de la red de monitores en las oficinas.
- Reactivar las acciones grupales online, adaptando sus contenidos a las nuevas necesidades surgidas de la búsqueda de empleo en la era digital, con talleres novedosos como **PROCESOS DE SELECCIÓN 2.0 GAMIFICACIÓN**, para explicar los nuevos procesos de selección de personal a través de juegos, y que permite participar en un juego real creado por la Universidad de Zaragoza para evaluar aspectos relevantes en un proceso de selección (en colaboración con la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo). Fomentar la activación de la ciudadanía.



- “Proyecto persona-INAEM-colaboradores centrado en la orientación laboral (PIC)” que consiste en la atención y seguimiento de las personas desempleadas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral que puedan participar en programas integrales para la mejora de la empleabilidad y la inserción convocados por el INAEM.
- Fomentar la activación de la ciudadanía, apoyar la mejora de su empleabilidad y la inserción laboral realizando 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 Licencias de aplicaciones para trabajo grupal (Microsoft 365) y videoconferencias en las OE y Direcciones provinciales (cisco –webex). Compra de equipamiento informático para facilitar el trabajo a distancia (portátiles, auriculares, cámaras web, etc.).

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.

3. Adaptar servicios al cambio.

- Desarrollo en implantación de una **aplicación para la gestión de Empresa de Inserción (REIS)**. Aplicación web que permite realizar electrónicamente los trámites relativos al Registro de Empresa de Inserción y la gestión de las solicitudes de subvenciones.
- **Proyecto SELECTA** (Gestor expedientes CTA). Desarrollo de una aplicación para la gestión de cursos del Centro de tecnologías Avanzadas resume su trabajo en 4 etapas:
 - Programación.
 - Selección.
 - Desarrollo Cursos.
 - Análisis y encuestas.
- En el ámbito de la Formación para el Empleo, realización de acciones formativas dirigidas a la mejora de las capacidades digitales para mujeres prioritariamente desempleadas destinadas a impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género.
- Elaboración y actualización de **67 especialidades formativas** de la familia profesional de imagen y sonido, en el sector de la producción, la fotografía, la edición y el sonido.



- Puesta en marcha de la **Estrategia para la Cualificación y el Empleo** a través de Formación Profesional para garantizar la cualificación de 200.000 aragoneses mediante la FP reglada y la formación profesional para el empleo, que gestionamos desde el INAEM.
- Establecer el premio **Isabel Oseira “Aragón Orientación Profesional”** para reconocer el mérito de nuevos proyectos de investigación e innovación o de trabajos de investigación e innovación ya implantados, en materia de orientación profesional que se puedan plasmar en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- 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.



- Inicio de actividades del **Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el empleo de Aragón (COE)**: Una unidad transversal configurada como un espacio de innovación y experimentación en materia de orientación y emprendimiento para el empleo, que contribuye al fortalecimiento y la integridad de la igualdad de oportunidades en el diseño, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo.

- **Mantenimiento y evolución de la aplicación web para la gestión de Centros Especiales de Empleo (GCEEI)**. Aplicación web que permite la realización de trámites para el Registro de Centros Especiales de Empleo y la tramitación de las solicitudes de subvenciones para el mantenimiento de empleo de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, de manera totalmente electrónica, utilizando los servicios de administración electrónica proporcionados por el Gobierno de Aragón.

4. Aplicamos las nuevas tecnologías para el análisis de datos y elaboración de nuevos productos y servicios. Desarrollos en 2022:

- 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.

► **Modificación Plataforma web SERVIREG.**

Asociación de servicios a Itinerarios (IWSRIASS). Aplicación que permite asociar servicios a un itinerario existente y en caso de no existir el itinerario lo creará para proceder a la asociación de los servicios.

Permite a los agentes colaboradores incorporar los datos de los servicios prestados a las personas usuarias que serán enviados al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para su incorporación a SISPE. Los datos adjuntados pueden ser consultados por los gestores, que podrán realizar seguimiento sobre las fechas y resultados de los envíos realizados por los agentes colaboradores.

► **Mejoras MEDE@ Big Data.**

- Mejoras metodología, y mejoras en la aplicación, aprovechando la experiencia de oficinas.
- Incluir en el texto de las ofertas competencias, nuevas y estructuradas. Mejorar la descripción de las ofertas.
- Buscar otras experiencias, en el ámbito privado y público.

► **ORACLE BI INAEM.** Mantenimiento evolutivo Plataforma:

- Actualizar la documentación de los procesos de carga.
- Incorporación de nuevos códigos de contratos en OBI
- Panel de Control INAEM CAE
- Unificación de los procesos de exportación de Perfiles Ocupacionales y Prospección
- Se ha evolucionado en la adaptación de datos, incorporación de nuevos filtros y mejoras en las escalas de los gráficos, todo ello en el panel de Servicios.

► **Modificaciones en fichero de datos “PREM”.**

Adaptación a las modificaciones en bases reguladoras, en Discapacitados y en Primera experiencia.

Desarrollos para mejorar la tramitación electrónica de los procedimientos de concesión de subvenciones.

► **Mejoras en aplicaciones FORMACIÓN.**

Actualización de los formatos de Diplomas (WDIPL): elaboración de diplomas electrónicos, mejoras en la descarga masiva por parte de los centros y en la descarga por parte del alumnado.

5. Diseñamos nuevos servicios adecuándolos a los clientes.

El INAEM gestiona las relaciones con clientes como fuente de mejora continua. Nuevas actuaciones, servicios y programas 2022:

- Puesta en marcha de programas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia:

Proyectos para la contratación de jóvenes.

► Programa INVESTIGO para promover la contratación de jóvenes en iniciativas de investigación e innovación, por parte de organismos públicos, entidades de derecho público, centros de investigación públicos, universidad de Zaragoza, universidades privadas con capacidad y actividad demostrada en I+D+i, centros e instituciones sanitarias públicas y privadas sin ánimo de lucro, institutos de investigación biomédica o sanitaria, centros tecnológicos de innovación e investigación, y empresas del sector público o privado que estén invirtiendo en la realización de iniciativas I+D+i.

► Programa de Primera Experiencia profesional en las administraciones públicas, para la contratación de personas jóvenes desempleadas en el seno de los servicios prestados por dichas administraciones públicas.

Proyectos para la contratación de jóvenes.

- 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 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.

Puesta en marcha de proyectos para la Orientación, el Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo.

- Actualización de programas de subvenciones para la contratación:
 - Fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
 - Programa aragonés para la mejora de la empleabilidad de los jóvenes – PAMEJ.
- Trabajamos en un Plan de Transformación digital que nos permita redefinir, adaptar o modificar los procesos INAEM, para que den respuesta a los objetivos establecidos para mejorar el funcionamiento interno, con la finalidad de mejorar la experiencia del usuario final (empresas y ciudadanos). Etapas:
 - Análisis de procesos y sistemas de información-situación actual.
 - Diseño y definición del modelo futuro.
 - Elaboración de la hoja de ruta, y de un plan de cambios TIC.

**6. Activamos grupos de mejora y de trabajo 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).
- Participamos en la **Mesa de trabajo de la campaña agrícola 2022** trabajando con el Ayuntamiento de Caspe, servicios sociales, Apec, Uaga, Policía Local, Guardia Civil, Caritas y Cruz Roja.
- **Mesa de Empleo diversidad funcional** de Tarazona con Servicios Sociales.
- Grupo de trabajo con los Agentes de Desarrollo Local celebrado en la O.E. Centro.
- Grupos internos de mejora que ponen en marcha buenas practicas propuestas por las personas del INAEM como el **Espacio infantil en las Oficinas de Empleo** vinculados a los puntos de atención para la orientación.
- Realizamos la XVII jornadas de orientación profesional dirigidas a profesionales de la Orientación que desempeñan sus funciones en el ámbito de la Educación y el Empleo. Se celebraron 14 talleres profesionales de orientación sobre nuevas tendencias, metodologías innovadoras y herramientas colaborativas, como gamificación, networking, formación dual, PEAC, talleres experienciales y de orientación a colectivos específicos.

**XVII JORNADAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL.**

Bajo el lema “La magia de orientar” se desarrollaron los actos plenarios con ponentes y participantes de mesas redondas que nos aportaron distintas visiones y nuevos enfoques de la orientación a través de sus experiencias y conocimientos

VI. 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 estándares 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 Esquema Nacional de Seguridad. Las mejoras en ciberseguridad desarrolladas por el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), reconocidas por AENOR con un certificado que acredita su cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad (ENS), en 2022 han sido:

Revisión ENS.

- Realizar las mejoras en seguridad derivadas del informe emitido por ENS que afecta a la aplicación PREM y a la plataforma HCL Lotus.
- Revisión sentencias SQL, seguridad del servidor, restricciones de acceso a BD, búsqueda información sensible, etc.
- Análisis de riesgos y vulnerabilidades de seguridad de varias aplicaciones con el fin de aplicar las soluciones o medidas compensatorias necesarias que disminuyan esos riesgos, de acuerdo con las disposiciones del ENS.
- Revisión y actualización de equipos (20%).
- Maquetado de seguridad (20%).

Trabajos de la Oficina de Ciberseguridad del INAEM.

- Incluir sistemas nuevos en el SGSI del ENS.
- Realización Programa de Seguridad 2022.
- Preparar y coordinar los Comités de Ciberseguridad.
- Mantener en zona de cumplimiento el Sistema de Gestión del ENS.
- Alimentar y mantener un Cuadro de Mandos de ciberseguridad.
- Informes sobre actualizaciones en el Marco del cumplimiento.
- Elaborar el Programa de Seguridad 2023.
- Renovación de la Certificación del ENS.

- 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.
- 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 2022. 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 2022.

- 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 que nos marcará la hoja de ruta.
- 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.



VII. 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 2022 asegura que la información se dispone en todo el territorio autonómico y en todos los estratos sociales y económicos.

“CONTIGO HACIA EL EMPLEO 2022” ha sido un espacio de divulgación publicitaria que ha incluido la contratación de diferentes espacios en la prensa escrita y digital con el objetivo de llegar a toda la ciudadanía, ofreciendo información de interés muy ligada a una de las mayores preocupaciones de población que es el desempleo, información de convocatorias, anuncios oficiales o noticias relevantes de actualidad que pueden resultar de especial interés.

También temas de interés para la mejora de los recursos humanos en las empresas y de la empleabilidad de los trabajadores.

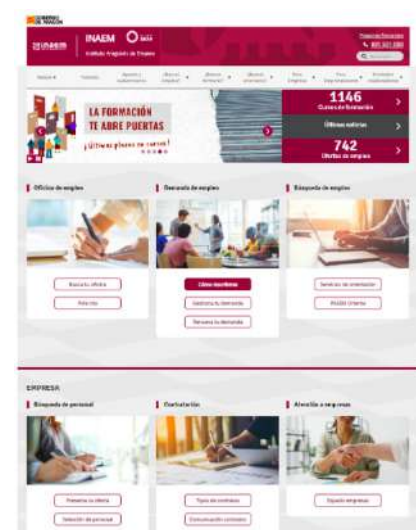
La inversión en la campaña ha sido de unos 74.410 €.



► MEMORIA ANUAL DEL INAEM: Anualmente el INAEM elabora una memoria de actuaciones y resultados. La Memoria Anual de 2022 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:

- Mejoras y desarrollos para el nuevo portal de INAEM (mercado de trabajo, buscador de ofertas de empleo, integración con BI... Retoque en los diseños con su posterior ajuste en la maquetación de la “Home” del portal de INAEM.
- Análisis de riesgos y vulnerabilidades de seguridad
- Revisiones de accesibilidad de la web con el objeto de ir adecuando la página e implantando las mejoras.
- Lenguaje inclusivo.
- 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.



► 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. INAEempleo 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/INAEempleo>

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

<https://twitter.com/INAEempleo>

► 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.

[Hts://elblogdelinaem.wordpress.com](https://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, con 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 INAEM. Facilita la comunicación interna mediante, entre otros instrumentos, boletines mensuales de noticias, tableros de anuncios, tablón sindical, buzón de sugerencias, así como a través de entornos colaborativos donde solicitar información, colaborar y contrastar puntos de vista.

Presencia del INAEM en las Redes Sociales



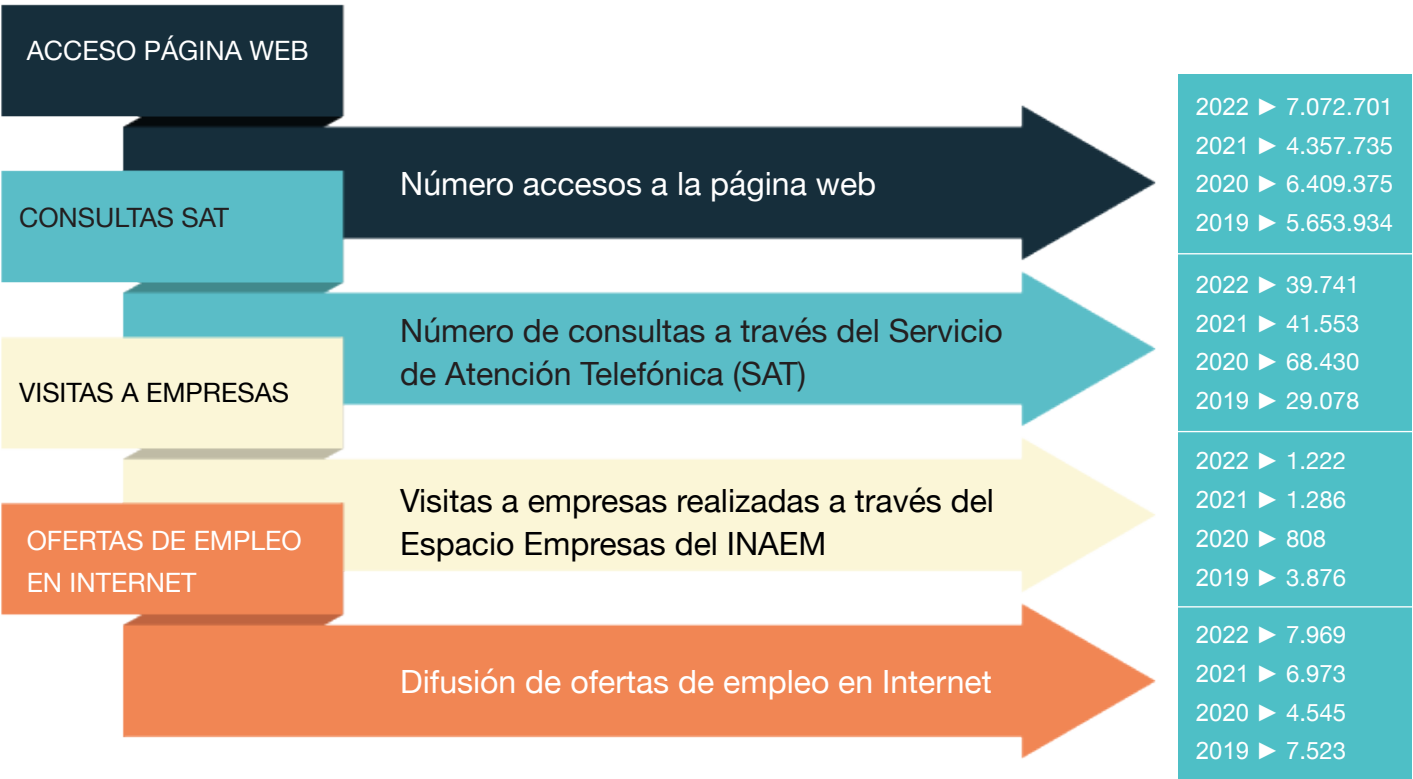
Datos de seguidores redes sociales INAEM: diciembre 2022

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

RESULTADOS

Acceso a la página web del INAEM.



A group of four people (three men and one woman) are standing in front of a light-colored brick wall. A red banner is hanging behind them with the text 'Instituto Aragonés Empleo' in white. The banner is partially obscured by the people. The man on the far left is wearing a light blue shirt and glasses. The woman next to him is wearing a light pink top. The man next to her is wearing a dark blue patterned top. The man on the far right is wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. All three men are wearing red lanyards with white ID badges. The woman is also wearing a red lanyard. The banner has the text 'Instituto Aragonés Empleo' in white, with 'Instituto' on the top line, 'Aragonés' on the second line, and 'Empleo' on the third line. The background is a light-colored brick wall. A large red diagonal shape is overlaid on the bottom right of the image.

Instituto
Aragonés
Empleo

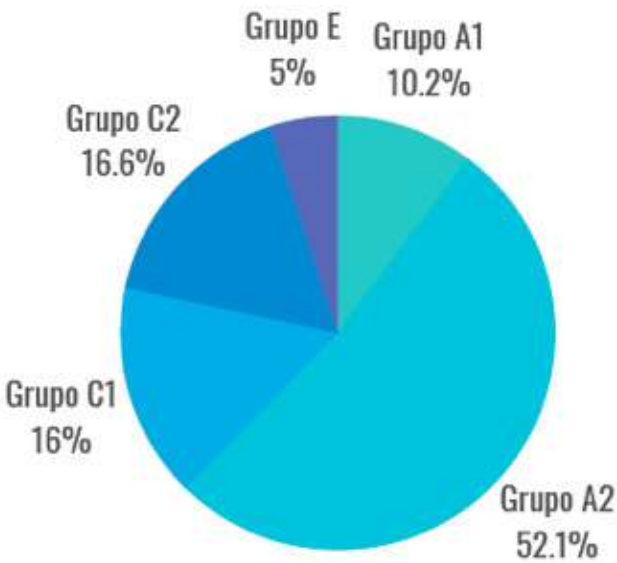
3- NUESTRAS PERSONAS

Para el INAEM, su personal es el principal 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.

En 2022 ha sido cuando comenzamos a ejecutar los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) con el lanzamiento de las primeras convocatorias de ayudas y el inicio de las actividades del COE. Gestionar más de 30 millones de euros del PRTR supuso un gran esfuerzo para nuestra organización que se abordó con la formación especializada de parte de nuestro personal y con una mayor dotación de recursos humanos para reforzar la gestión y para dar soporte jurídico en esta nueva tarea. Asimismo, se ha dotado con un nuevo equipo de profesionales el COE que ya ha comenzado su andadura en 2022 con un ambicioso plan de trabajo.

La **plantilla del INAEM en 2022** es de 499 trabajadores, 378 mujeres (75,8%) y 121 hombres (24,2%). La edad media es de 52 años. 52 en el caso de las mujeres y 51 para los hombres.



Funcionarios ▶ 390
Laborales ▶ 32
Interinos Programa Temporal ▶ 77

I. 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 499 efectivos reales corresponden a los recursos humanos disponibles y se dividen en los siguientes grupos o categorías:



Grupos	Efectivos
Grupo A1	51
Grupo A2	260
Grupo C1	80
Grupo C2	83
Grupo E	25
TOTAL	499

II. NOVEDADES TREBEP en 2022

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 Aragonés de Empleo.

PERMISOS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. Se amplía el permiso por cuidado de hijo menor afectado por enfermedad grave, como máximo, hasta que es acogido permanente o de guarda o cumpla los 23 años (anteriormente 18 años).

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.

III. LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS EMPLEADOS

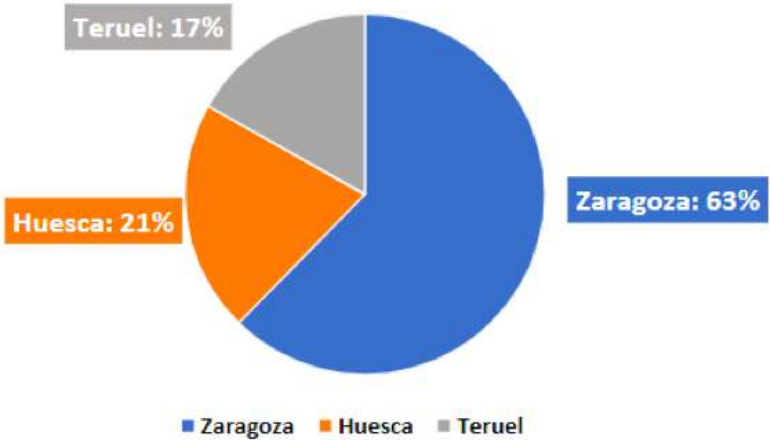
VOZ DEL EMPLEADO

En noviembre de 2022 se realiza la encuesta de la voz del empleado.

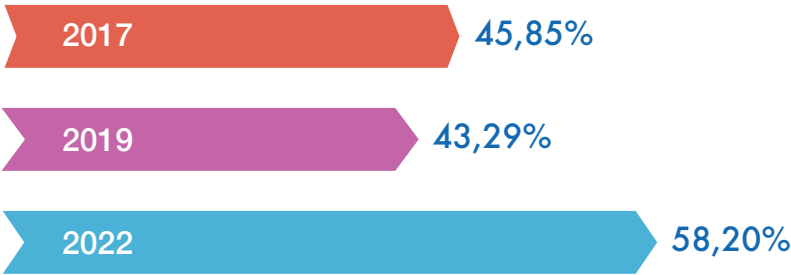
La muestra fue de 509 empleados y participaron 296.

Esta participación representa un 58,2% del total versus el 43,2% de participación del año 2019, podemos concluir que se ha realizado un incremento positivo en la participación y por tanto en la implicación de nuestro personal en la mejora continua.

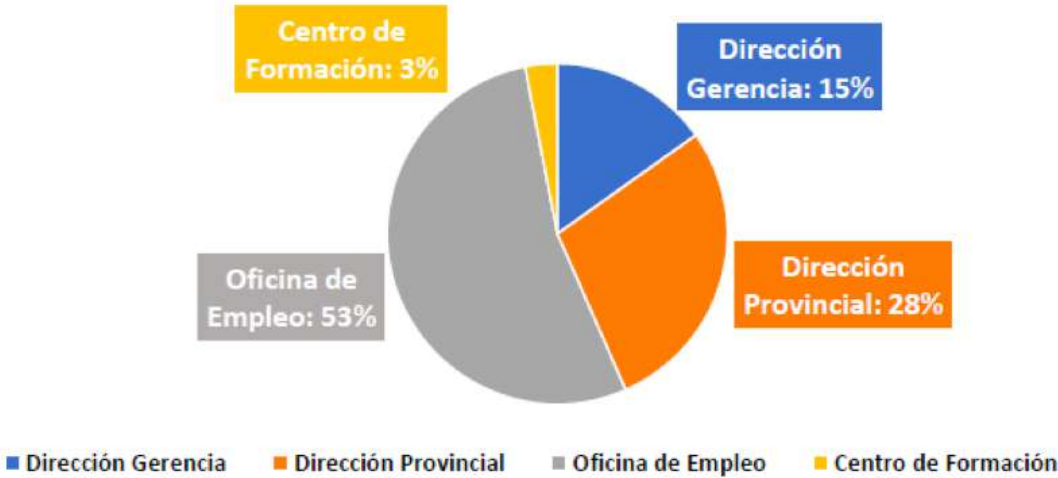
Distribución de los encuestados según provincia



% de personas de plantilla que participan en las encuestas de satisfacción



Distribución de los encuestados según centro de trabajo



Según el centro de trabajo y la responsabilidad en el puesto la participación más alta con un 60% fue de personal de la Oficina de empleo sin personas a cargo.

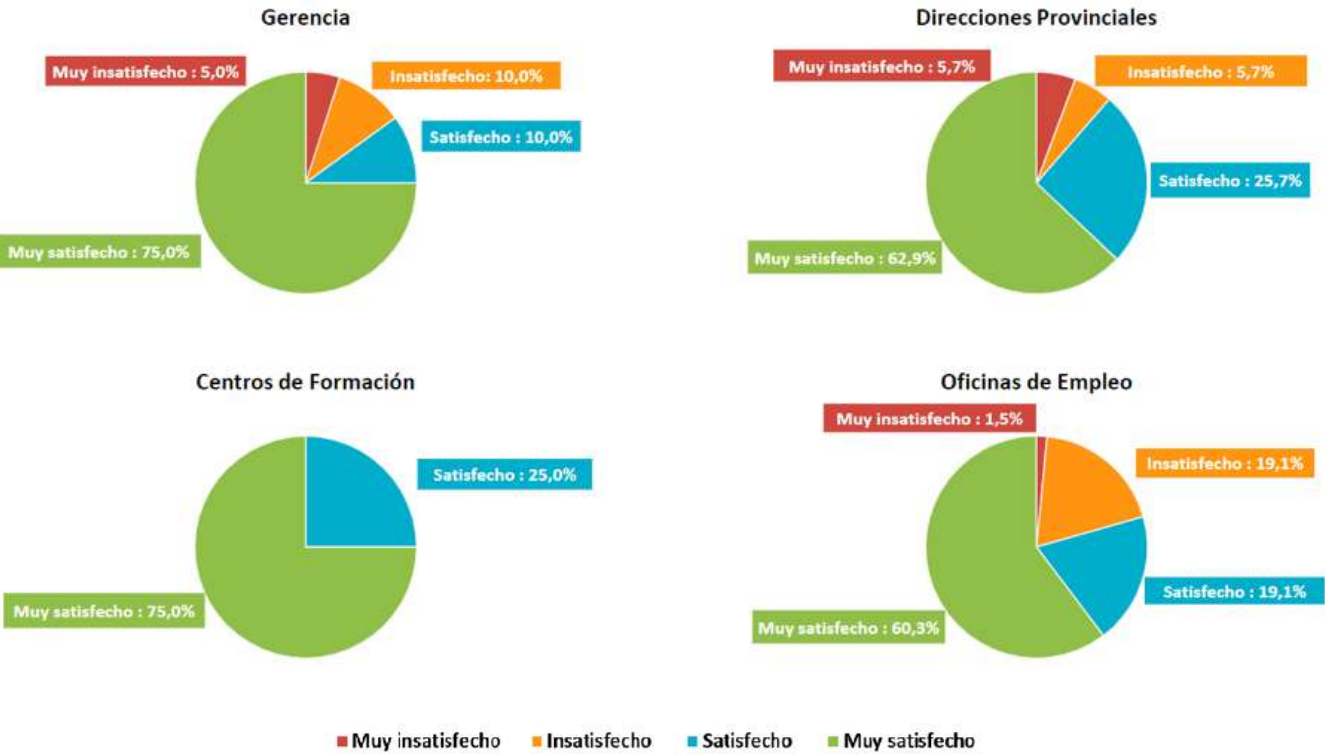
EVOLUCIÓN DE LA SATISFACCIÓN GLOBAL

Satisfacción media, entendida como la media aritmética de las puntuaciones dadas por los empleados encuestados según una escala de valoración de 1 (Nada satisfecho) a 5 (Totalmente satisfecho)

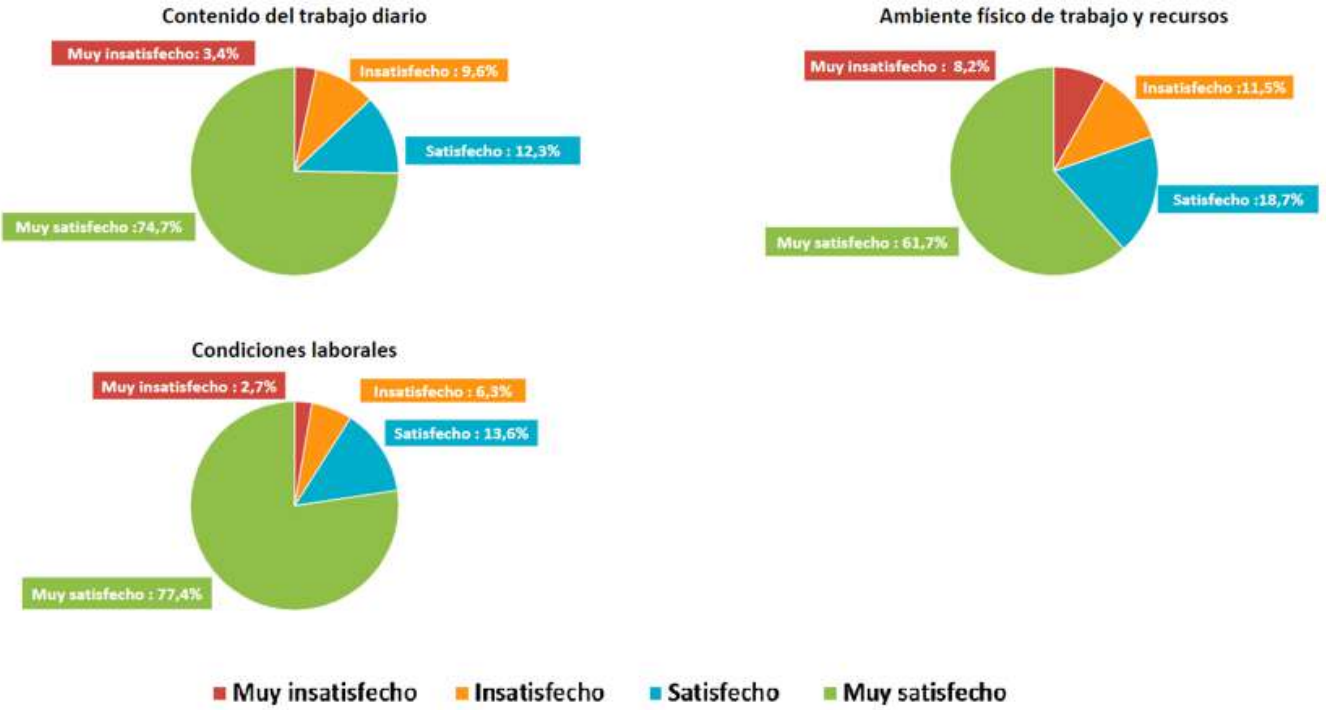
Satisfacción media



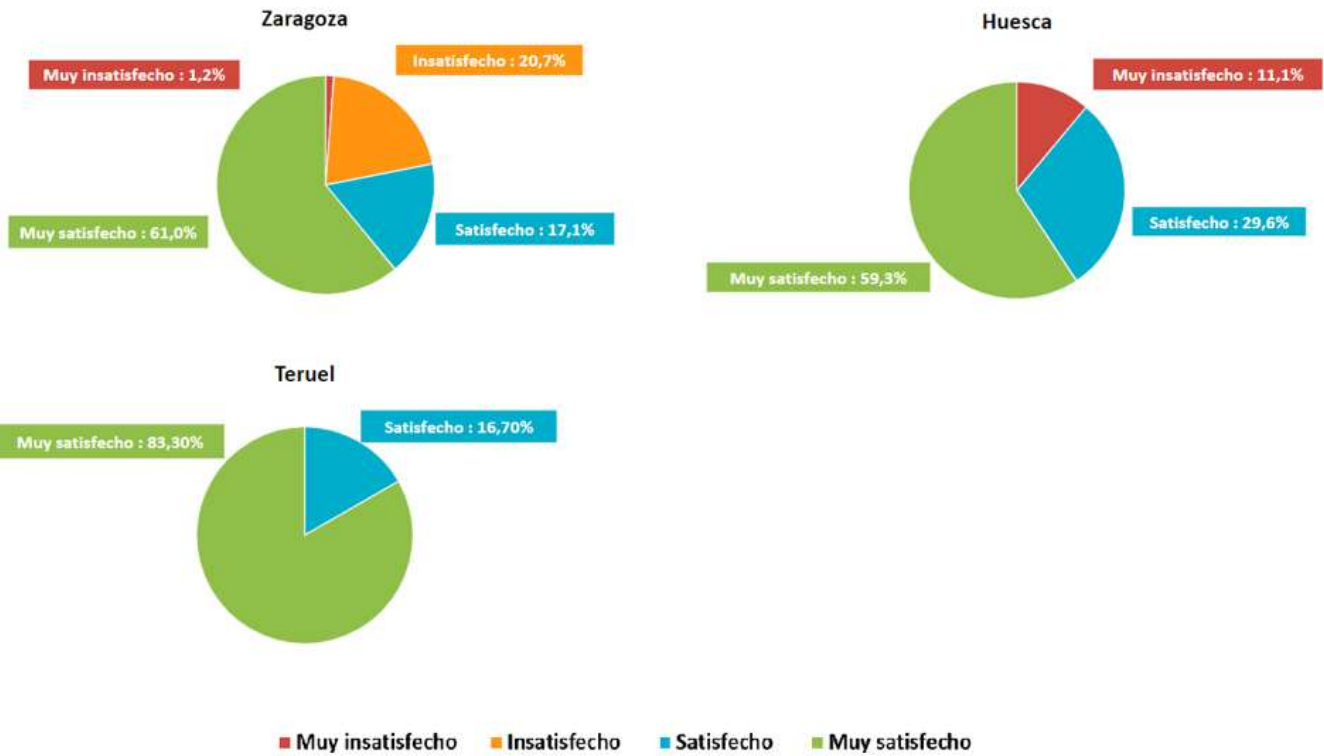
SATISFACCIÓN GLOBAL POR CENTRO DE TRABAJO



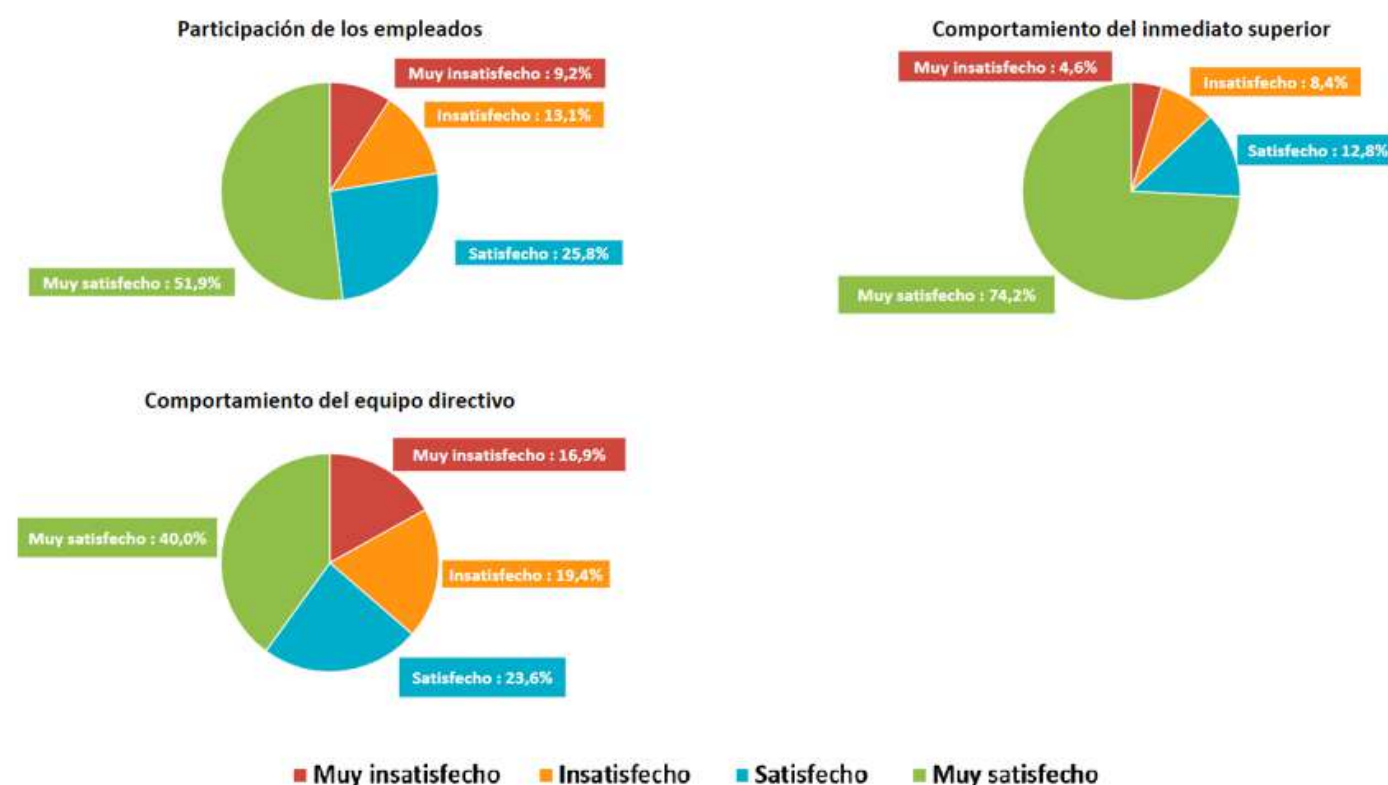
Lo siguiente a valorar es qué factores son los que causan más o menos satisfacción, por lo que podemos concluir que la satisfacción de los empleados con el contenido del trabajo diario y las condiciones laborales es elevada: 3 empleados de cada 4 se encuentran muy satisfechos. Por el contrario, el factor con mayor nivel de insatisfacción es el ambiente físico de trabajo y recursos, siendo la temperatura ambiente el atributo en el que se produce el mayor nivel de insatisfacción.



SATISFACCIÓN GLOBAL POR PROVINCIA



Lo siguiente a valorar es qué factores son los que causan más o menos satisfacción, por lo que podemos concluir que la satisfacción de los empleados con el contenido del trabajo diario y las condiciones laborales es elevada: 3 empleados de cada 4 se encuentran muy satisfechos. Por el contrario, el factor con mayor nivel de insatisfacción es el ambiente físico de trabajo y recursos, siendo la temperatura ambiente el atributo en el que se produce el mayor nivel de insatisfacción.

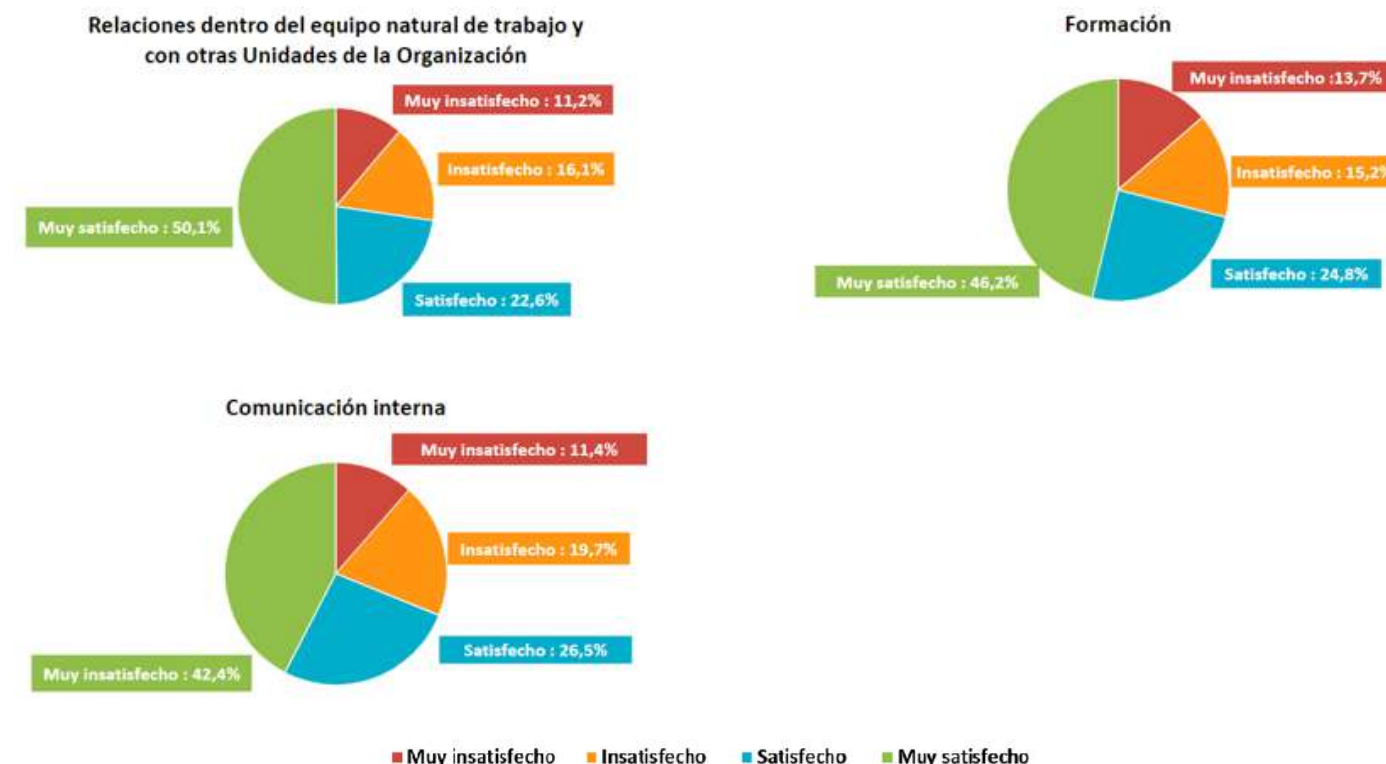


El nivel de satisfacción en el factor “Comportamiento del inmediato superior” es muy elevado (87%); sin embargo, el grado de satisfacción disminuye notablemente en el factor “Comportamiento del equipo directivo”, donde el porcentaje de insatisfacción es del 36,3%.

La satisfacción de los empleados en cuanto a su nivel de participación se sitúa en un nivel medio, detectándose un porcentaje de insatisfechos del 22,3%.



Existe un relevante nivel de insatisfacción en el factor “Relaciones dentro del equipo y con otras unidades”. Sin embargo, hay que diferenciar que, mientras que el porcentaje de insatisfacción es muy alto en la “relación /colaboración con otras unidades” (39,8%), dicho porcentaje disminuye muy sensiblemente en la “relación entre miembros del equipo de la propia unidad” (7,4%). El grado de insatisfacción es también elevado en el factor “Comunicación interna del INAEM” (31,1%) y, en menor medida, en la “Formación” (28,9%).



El factor “Promoción, reconocimiento y retribución” tiene un nivel de insatisfacción muy elevado (37,3%), aunque dicho nivel de insatisfacción se concentra especialmente en el apartado de reconocimiento (51%) y, en segundo lugar, en los aspectos relacionados con la promoción.

Existe sentido de pertenencia en el INAEM y el nivel de satisfacción de los empleados en el factor “Cultura e identificación con el INAEM” se considera medio-alto. El aspecto, peor valorado en este factor es el relacionado con la imagen que los clientes tienen del INAEM, y el mejor “Me siento a gusto con el INAEM y lo recomendaría como un buen lugar de trabajo”.

EVOLUCIÓN DE LOS 11 FACTORES ESTUDIADOS



PRINCIPALES CONCLUSIONES

Las áreas con mayor nivel de satisfacción son las relacionadas con la realización del trabajo y el grupo de referencia en el que cada persona se ubica:

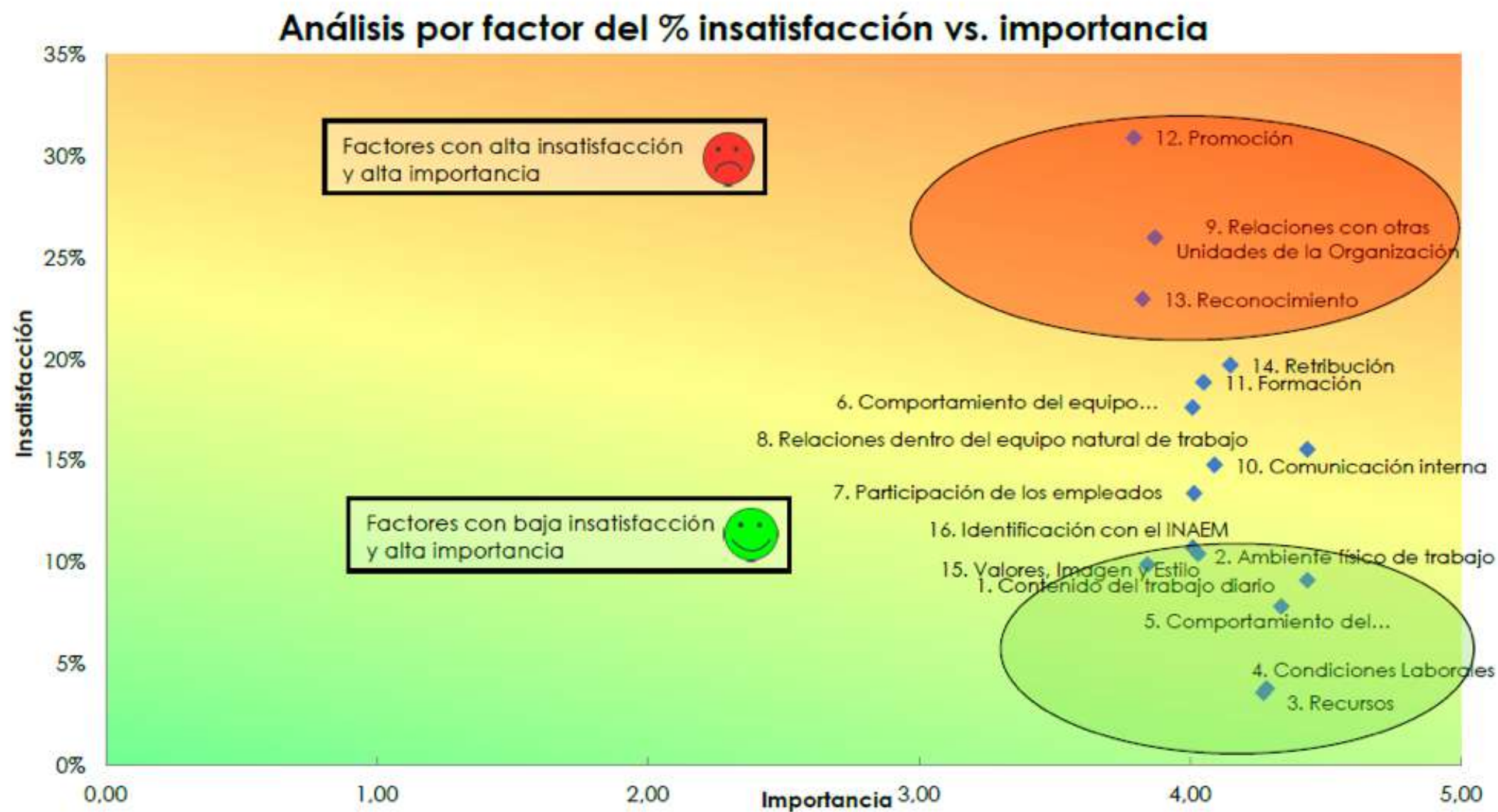
- Satisfacción con el trabajo que se realiza.
- Autonomía para la realización del trabajo.
- Adecuación del trabajo a los conocimientos y capacidades.
- Compromiso y satisfacción con mi grupo de trabajo: calidad del trabajo del grupo de referencia y clima laboral.
- Claridad de funciones, responsabilidades, objetivos y prioridades del puesto de trabajo.
- Disposición de medios, equipos y herramientas adecuados para la realización del trabajo.
- Horarios, vacaciones y permisos.

Los aspectos concretos con mayor necesidad de establecer un plan de mejora son los siguientes:

- Aumento del reconocimiento de los esfuerzos de las personas y equipos por el INAEM y por el equipo directivo.
- Mejora de la comunicación interna del INAEM y por parte del equipo directivo a los empleados.
- Mejora de la relación y colaboración entre Gerencia y Direcciones Provinciales, y entre éstas y las Oficinas de Empleo y Centros de Formación.
- Específicamente, mejora de la programación temporal de los cursos de formación.



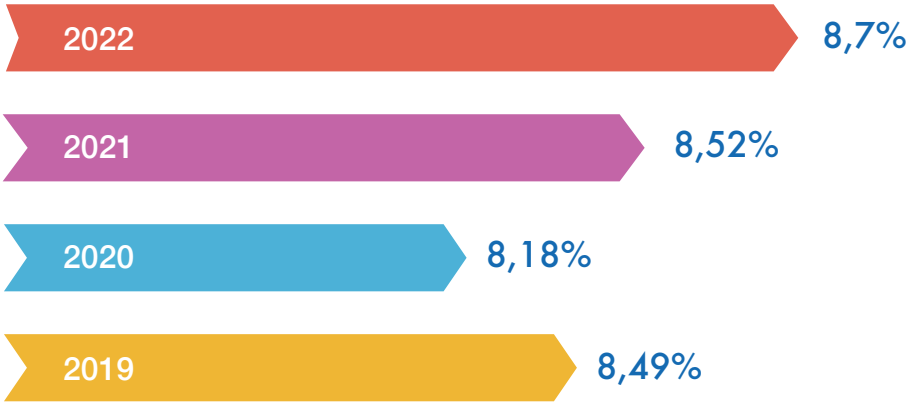
De cara a facilitar la priorización de los aspectos a trabajar, se detalla a continuación el análisis del % de insatisfacción contra la importancia de los factores estudiados:



SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA

Grado de Satisfacción del personal del Inaem con la formación recibida (valoración del 1 al 10, con promedio de todos los cursos realizados en el año).

Puntuación media del cuestionario de los cuestionarios de evaluación de la acción formativa correspondiente.



IV. 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** (2021/2024) y en lo relativo al Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos de trabajo, se encuentra 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”.

La medida de la que es responsable de su implantación el Instituto Aragonés de Empleo, consiste en: **“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”.**

Según el **II Plan Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres en Aragón (2021/2024)**, las mujeres del medio rural resultan determinantes para su vertebración territorial y social, y son, con diferencia, el principal vector para la innovación y el emprendimiento rural. Sin embargo, en el medio rural todavía se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano.

Según el Eje de actuación 5 de este Plan, Economía y empleo, tiene como objetivo: Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como el impulso del emprendimiento femenino y se resalta en INAEM:

- Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas, fundamentalmente en las desigualdades en las retribuciones. Planes de igualdad y auditorías retributivas.
- Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público. Asesoramiento en la elaboración de planes de Igualdad.
- Actuaciones de difusión de buenas prácticas en las empresas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por todo ello, para dar cumplimiento a estas medidas, el **Servicio de Intermediación del INAEM elabora instrucciones a aplicar en las Oficinas de Empleo** cuando el contenido de las sesiones grupales o el perfil de la persona demandante de empleo así lo aconsejen, relativas a compartir información adecuada que pueda facilitar el acceso a procesos de empleo público teniendo especial consideración de aquellos puestos masculinizados o feminizados con el fin de impulsar la participación del sexo menos representado respectivamente.

Como son:

- Extremadamente feminizadas: Escala Auxiliar de Enfermería, Escala Técnica Sanitaria, Escala de Auxiliares Facultativos.
- Muy feminizadas: Escala Auxiliar Administrativa, Escala de Ayudantes Facultativos, Escala Auxiliar a extinguir, Escala Superior de Administración, Escala General Administrativa.
- Feminizadas: C. Gral. Auxiliar de la Admón. del Estado, Escala Técnica de Gestión, C. Gral. Advo. de la Admón. del Estado, Escala Técnica Facultativa.
- Poco feminizadas: Escala Sanitaria Superior, Escala Facultativa Superior, Escala de Letrados de los Serv. Jcos.
- Muy masculinizadas (nada feminizadas): Proyectos y Obras, Agrario, Esc. Ejec. de Agentes Protec. Naturaleza, Carreteras, Mantenimiento, Conservación.

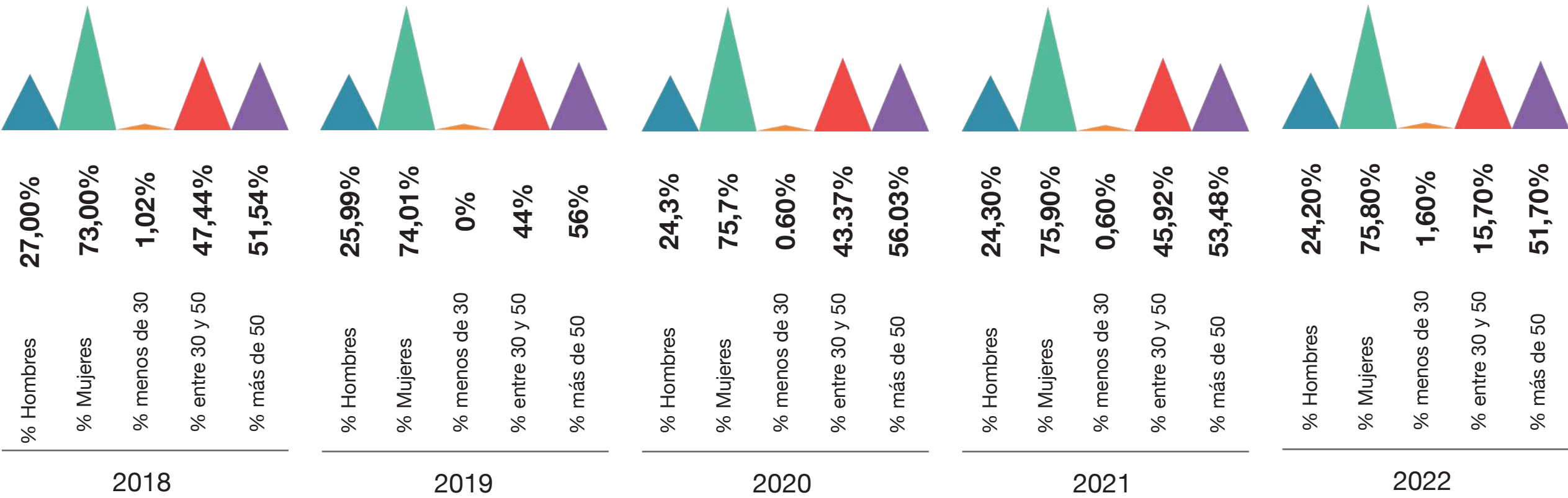
Aunque esta medida se circunscribe en el plan al acceso al empleo público, por el ámbito u objeto al que hace referencia el mismo, como servicio público tenemos la responsabilidad de promover e impulsar que en todas las actuaciones y servicios que se presten al ciudadano/a se enmarquen en la promoción 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.

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.

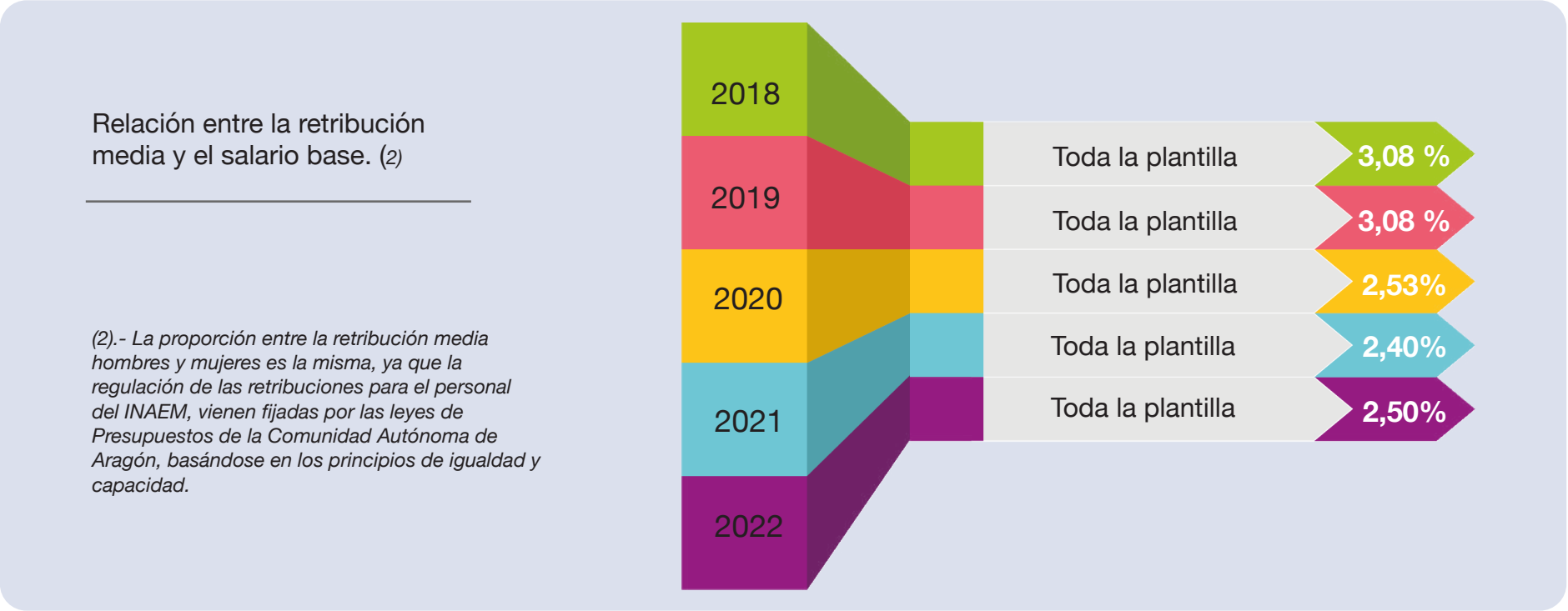
Los recientes procesos selectivos para el acceso al empleo público en las escalas de empleo son ejemplos, como no puede ser de otra manera, de una impecable aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de una total transparencia de dichos procesos.

RESULTADOS

Composición de la plantilla



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



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”.



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.

V. 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.

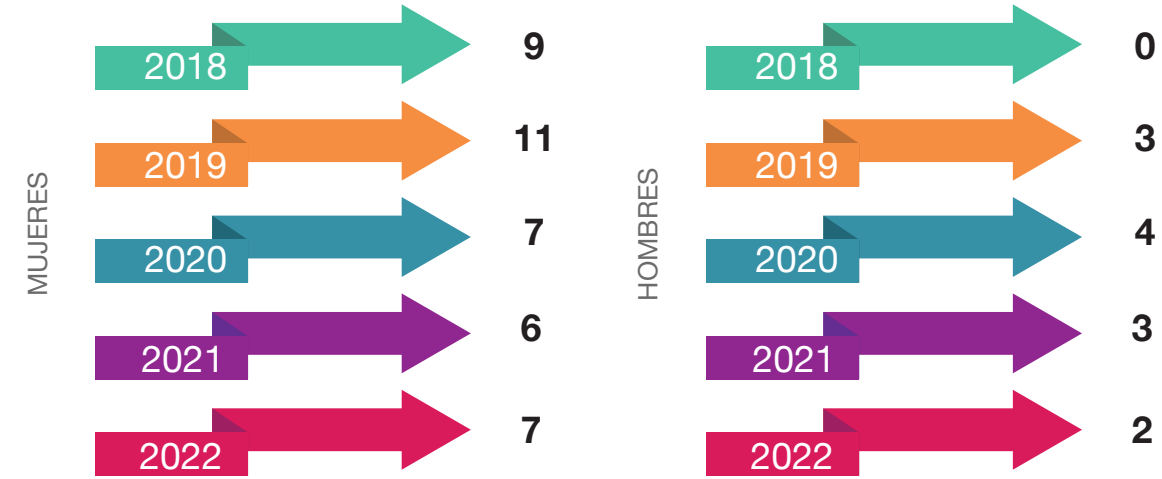
Desde el INAEM se contribuye proactivamente a favorecer estas medidas de conciliación con medidas tales como la difusión a través del correo electrónico corporativo, la información sobre la Acción Social a todos los trabajadores; el acondicionamiento en los locales y edificios del organismo de espacios 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 amplía 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.

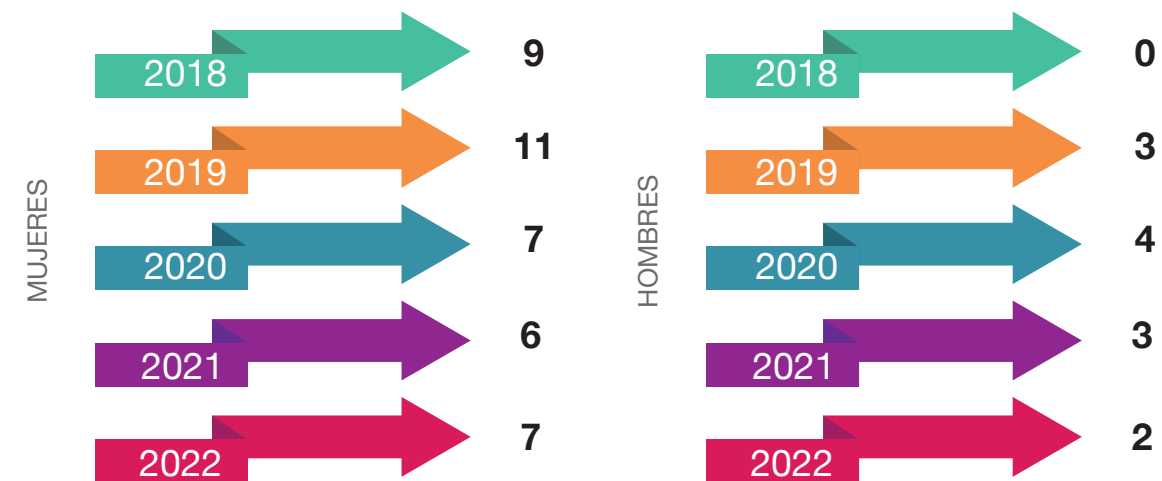


RESULTADOS

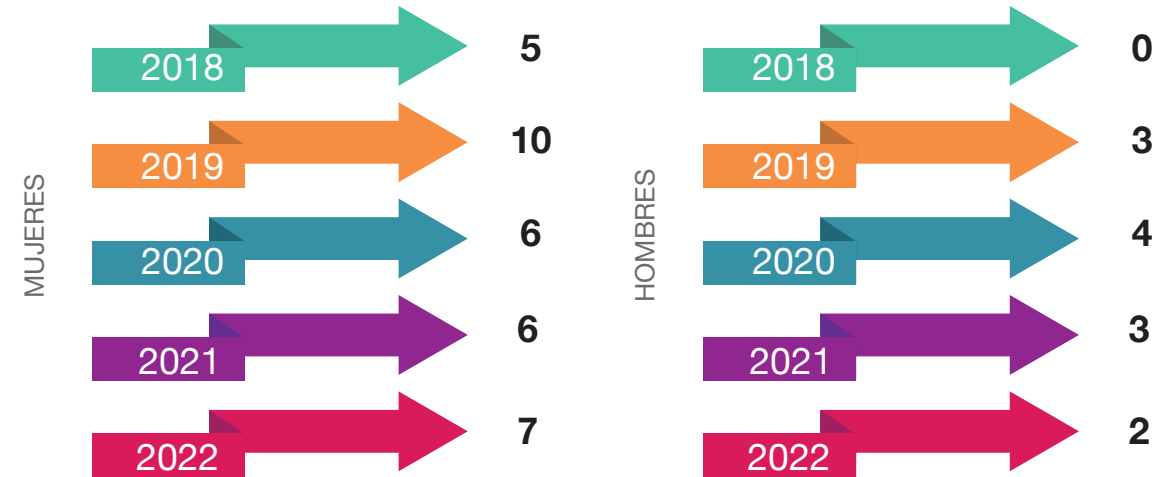
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.



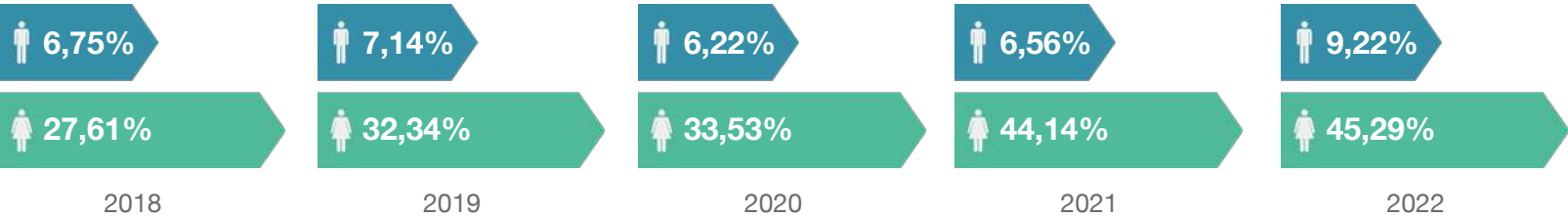
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.



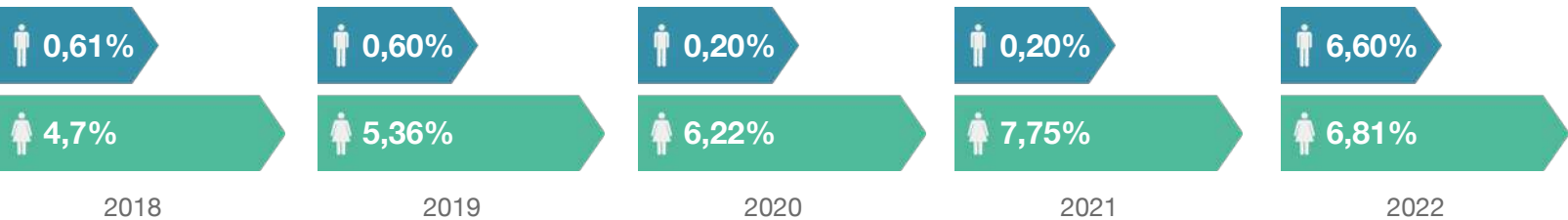
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.



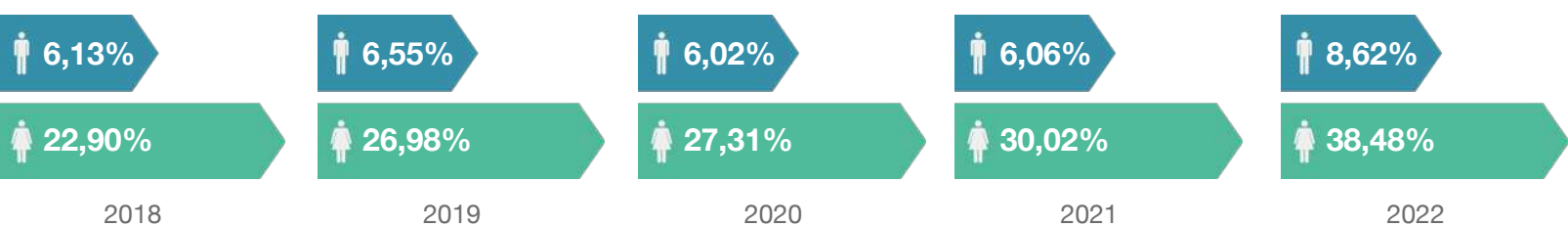
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.



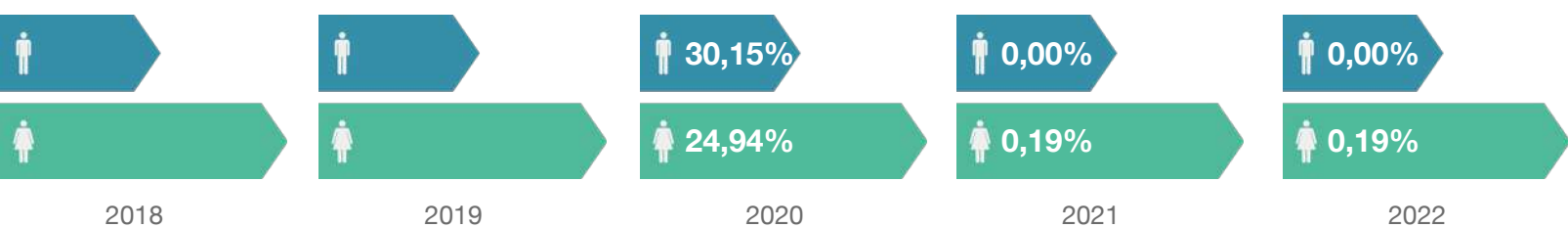
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.



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



% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.



VI. 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.

La formación del personal del Instituto Aragonés de Empleo constituye el factor fundamental para garantizar el objetivo tanto de calidad como de eficacia y eficiencia en las funciones desempeñadas. Por ello, la formación ha de ser considerada a todos los efectos, un deber y un derecho de los empleados públicos del INAEM vinculada a la promoción y al desarrollo de la carrera además de un instrumento de modernización de esta administración.

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.

PLAN DE FORMACIÓN INTERNA PARA EL AÑO 2022

En el Plan formativo 2022 se configura como necesario ahondar en la creación de metodologías y espacios de aprendizaje participativos como un medio para la conseguir la transformación digital, la identificación del talento y la mejora de la organización.

Se organizará en módulos de 30 horas de duración que, en su caso, pueden completarse durante el año a través de un itinerario de capacitación, en el que se pueden incluir formaciones de menor duración cuya suma total sea 30 horas.

Para la elaboración del Plan de 2022 se ha procedido a la detección de necesidades formativas dentro de las siguientes áreas de capacitación.

En el proceso de detección de necesidades ha intervenido el personal del INAEM a través de la cumplimentación de fichas-propuesta de acciones formativas; las Direcciones Provinciales y el Servicio de Intermediación para la identificación y priorización de las propuestas y su adecuación a los objetivos del plan; el equipo de calidad del INAEM; y, la Secretaría General del INAEM en relación a la determinación de acciones formativas en áreas de capacitación transversales.

El plan de formación interna 2022 se publica en la intranet del Instituto Aragonés de Empleo y se difunde a todo personal del INAEM a través de su envío a través de correo electrónico.

NOVEDADES

- El procedimiento de la gestión de las solicitudes de las personas interesadas y la valoración de las mismas en el proceso de selección contempla medidas para garantizar la igualdad de género en el acceso a la formación.
- Se incluye en el proceso de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones formativas; responsables, instrucciones para la designación de personas coordinadoras y docentes, funciones, criterios y baremo de selección de las personas coordinadoras y del personal docente.
- Se creará una base de datos de especialistas internos por áreas de capacitación de acciones formativas a impartir dentro del Instituto Aragonés de Empleo
- Se acreditará en el expediente la idoneidad de las personas formadoras y el procedimiento de selección.

RESULTADOS

Horas de formación interna :

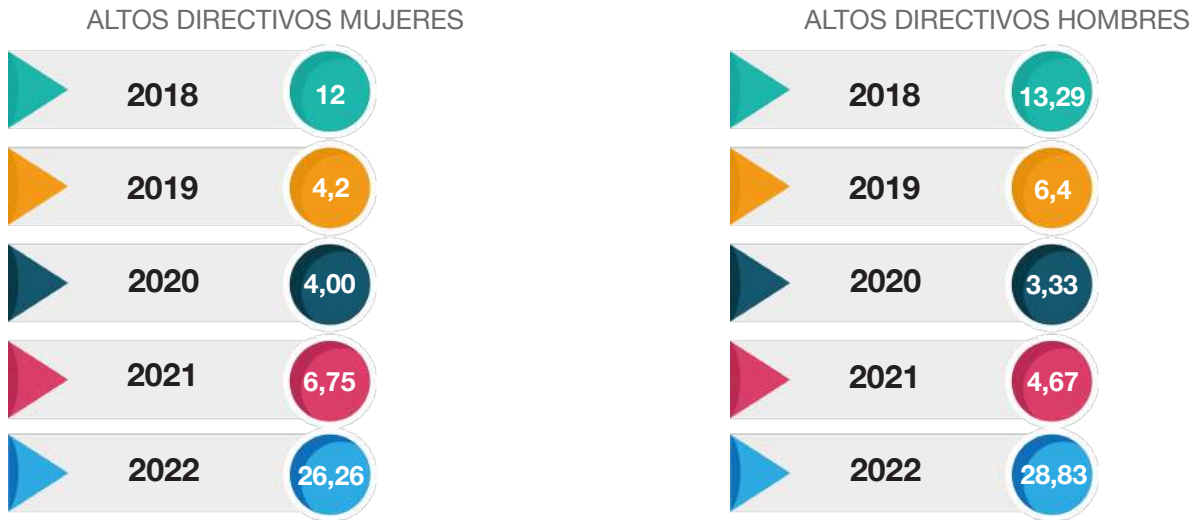
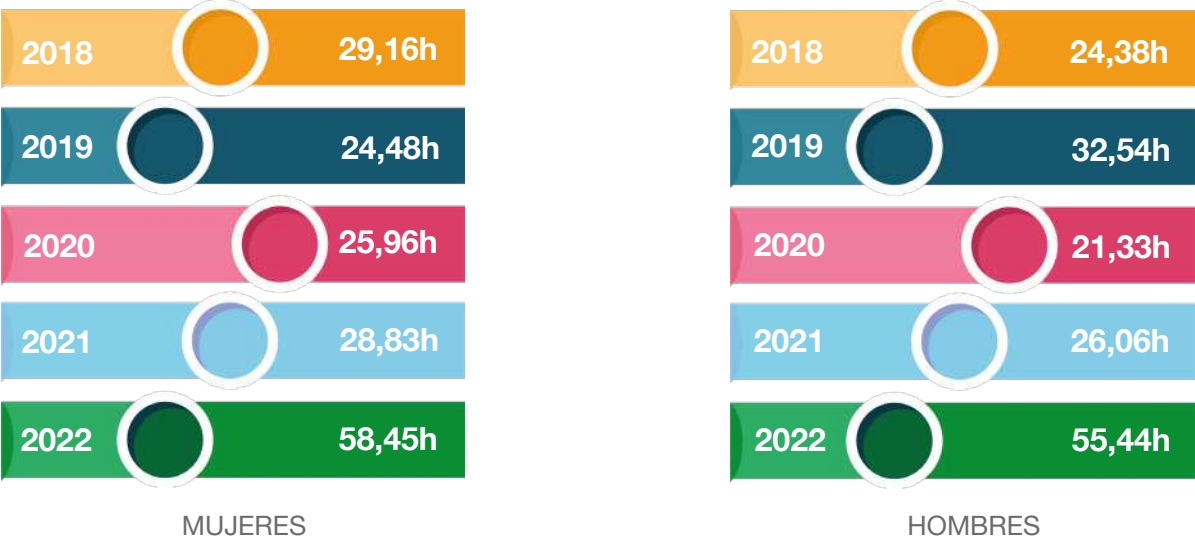
► 2019: 13.421	(INAEM 8.049 el 60,2%	IAPP 5.372 el 39,8%)
► 2020: 9.383	(INAEM 5.913 el 53%	IAPP 3.470 el 47%)
► 2021: 14.160	(INAEM 8.369 EL 59,1%	IAPP 5.791 EL 40,9%)
► 2022: 26.430	(INAEM 17.020 el 64,4%	IAPP 9.410 el 35,6%)

	Nº de Cursos:	Alumnos formados:	Media de horas/alumnos:
2019	► 30	► 456	► 29,43h
2020	► 21	► 401	► 23,40h
2021	► 25	► 428	► 33,08h
2022	► 19	► 460	► 53,60h

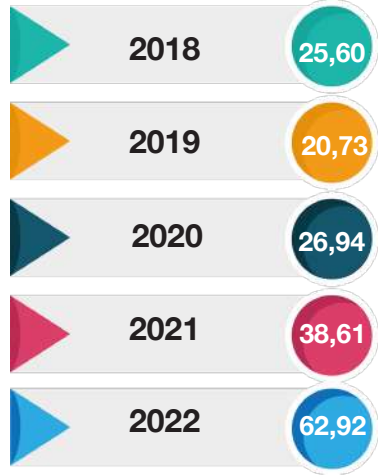


Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual.

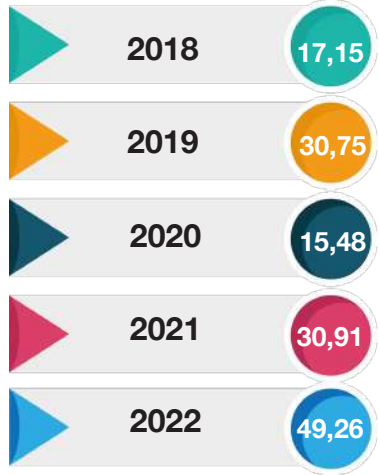
TODA LA PLANTILLA



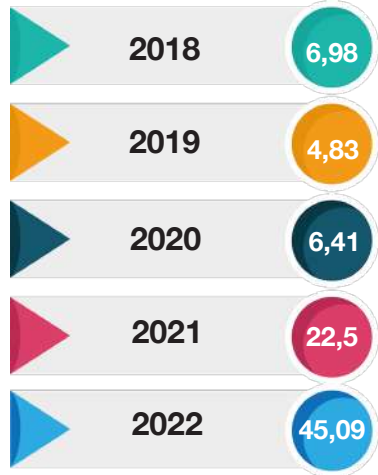
TÉCNICOS MUJERES



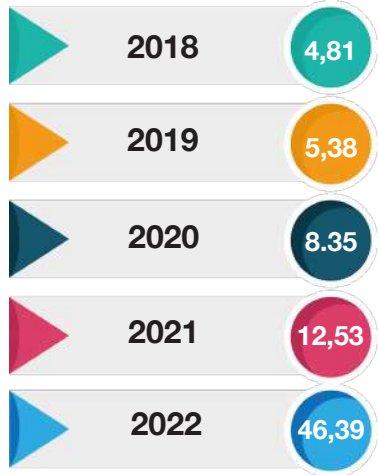
TÉCNICOS HOMBRES



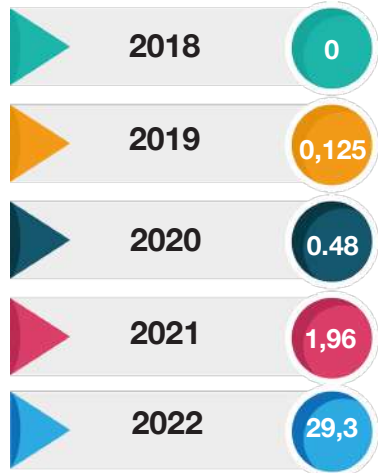
ADMINISTRACIÓN MUJERES



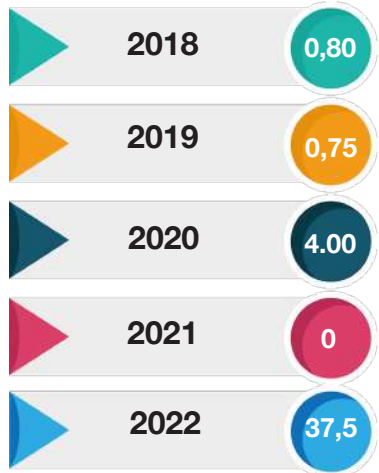
ADMINISTRACIÓN HOMBRES



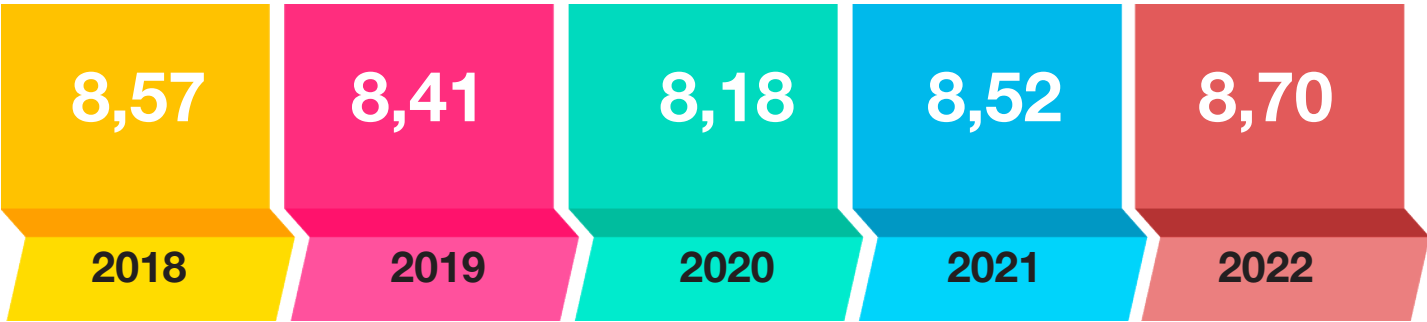
PERSONAL BASE MUJERES



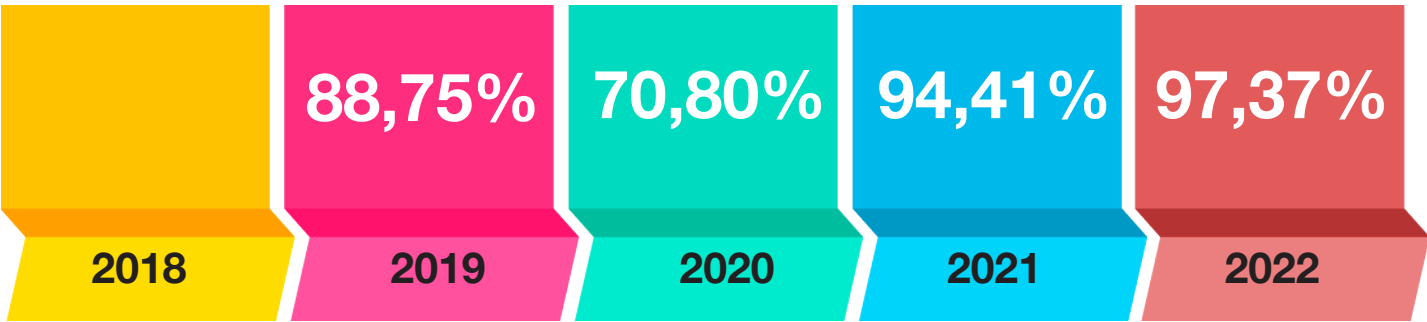
PERSONAL BASE HOMBRES



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.



ÁREAS DE CAPACITACIÓN

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

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

La calificación, en septiembre de 2022 a propuesta del INAEM, 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).

DENOMINACIÓN ÁREA DE CAPACITACIÓN	DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN
POLITICAS DE EMPLEO, NORMATIVAS Y PLANES ESTRATEGICOS	POLITICAS DE EMPLEO EN ARAGÓN: NORMATIVA, PLANES ESTRATEGICOS Y PROGRAMAS EN ARAGÓN
	PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA EN LAS NUEVAS POLITICAS DE APOYO AL EMPLEO
	AUTORIZACIONES ADMINISTRATIVAS PARA PERSONAS EXTRANJERAS Y SU INSCRIPCIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO
GESTIÓN ECONÓMICA, SUBVENCIONES Y CONTRATOS	BÁSICO DE SUBVENCIONES PÚBLICAS



DENOMINACIÓN ÁREA DE CAPACITACIÓN	DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN
ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y PROSPECCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO	EL PROCESO DE ORIENTACIÓN Y COLOCACIÓN. COMPETENCIAS DE LA PERSONA ORIENTADORA. NIVEL BÁSICO
	EL PROCESO DE ORIENTACIÓN Y COLOCACIÓN. COMPETENCIAS DE LA PERSONA ORIENTADORA NIVEL AVANZADO
	EL MERCADO DE TRABAJO SECTORES ESPECIALIZADOS
	DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA IMPARTICIÓN DE LA ACCIÓN DAPO
COLOCACIÓN Y ASESORAMIENTO A EMPRESAS	CONTRATACIÓN LABORAL: LA REFORMA LABORAL 2021: MARCO NORMATIVO Y APLICACIÓN PRÁCTICA
	GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO
	SELECCIÓN DE PERSONAL
FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PARA EL EMPLEO	MARCO NORMATIVO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL. ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD.
ATENCIÓN A LOS USUARIOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO	ESPECIALIZACIÓN EN LA ATENCIÓN AL CIUDADANO
	LA GESTIÓN DE LA DEMANDA DE EMPLEO
COMPETENCIAS DIGITALES	TRABAJAR EN LA NUBE: HERRAMIENTAS DE OFIMÁTICA
	TRABAJAR EN LA NUBE: HERRAMIENTAS EN LA RED
	CORREO ELECTRÓNICO Y FIRMA ELECTRÓNICA
	ANALISTAS ORACLE ANALYTICS SERVER INAEM CAE 2022
DESARROLLO SOSTENIBLE	METODOLOGÍA DESIGN THINKING PARA INNOVAR EN RSC



► **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. Así como la incorporación de nuevo personal

Las acciones formativas recibidas por el personal de INAEM durante 2022, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dejan constancia de la preocupación del Organismo por orientar su formación hacia la transformación.

VII. APLICACIÓN DE LOS ODS A ACCIONES DE FORMACIÓN INTERNA



Políticas de empleo en Aragón: normativa, planes estratégicos y programas en Aragón.

Plan de recuperación, transformación y resiliencia en las nuevas políticas de apoyo al empleo.

Autorizaciones administrativas para personas extranjeras y su inscripción en los servicios públicos de empleo.



Acogida a personal de nueva incorporación.

Marco normativo de la Formación Profesional, acreditación de competencias profesionales y certificados de profesionalidad.



Contratación laboral: la Reforma laboral 2021: marco normativo y aplicación práctica.

Gestión de ofertas de empleo.

Selección de personal.

Proceso de orientación y colocación. Competencias de la persona orientadora.

Mercado de trabajo sectores especializados.



Trabajar en la Nube: Herramientas en la Nube y en la Red.

Correo electrónico y Firma electrónica.

Analistas Oracle Analytics Server INAEM CAE 2022.



Especialización en la atención al ciudadano.
Metodología Design Thinking para innovar en la RSC.

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.



VIII. 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:			Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común. (2):		
► 2018: 7	► 2019: 8	► 2020: 1	► 2018: 8,4%	► 2019: 8,16%	► 2020: 8,14%
► 2021: 10	► 2022: 6		► 2021: 7,95%	► 2022: 7,85%	

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

► 2018: 182	► 2019: 51	► 2020: 56
► 2021: 133	► 2022: 171	

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

► 2018: 2,20%	► 2019: 2,06%	► 2020: 2,94%
► 2021: 2,30%	► 2022: 2,25%	

(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.

I. COMPROMISOS

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

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

- Importar buenas prácticas sectoriales para su puesta en marcha.

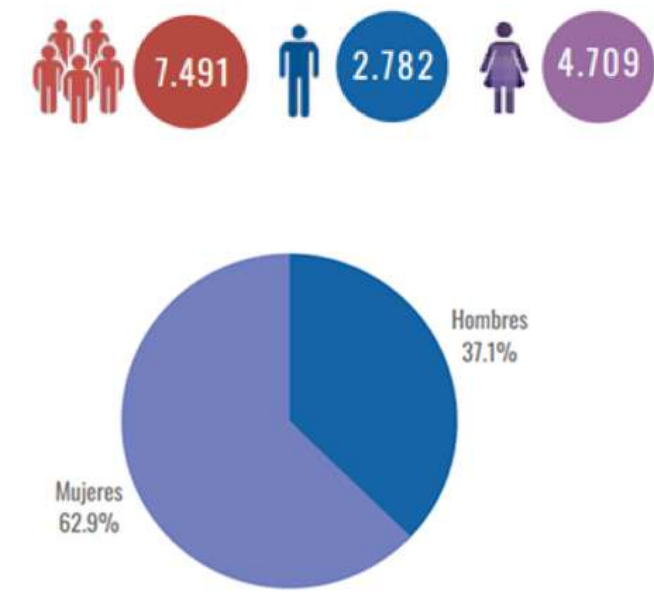


II. ALIANZAS CON ENTIDADES COLABORADORAS EN MATERIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

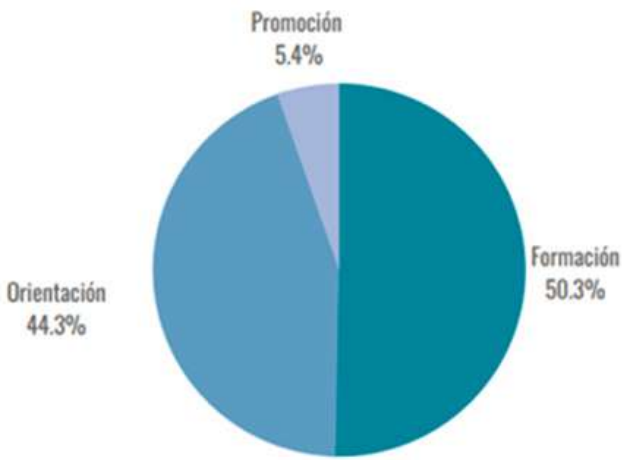
A través de los **convenios**, el Instituto Aragonés de Empleo impulsa una serie de medidas de forma conjunta con aliados y colaboradores que le permiten ofrecer servicios a usuarios o desarrollar actuaciones que contribuyen al cumplimiento de sus fines como Servicio Público de Empleo.

ALIANZAS E IMPACTO				
OBJETO DEL CONVENIO	COLABORADORES		IMPACTO 2022	COSTE
Servicio de intermediación laboral para personas sordas.	Agrupación de personas sordas de Zaragoza y Aragón (ASZA).		114 personas atendidas. 71 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.		14 Acciones de innovación, experimentación, orientación y formación.	89.460 €
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.		351 personas atendidas.	95.900 €
“Mas preparadas para el empleo 2020-22”.	Organizaciones empresariales y sindicales.		1.437 mujeres a atender.	2.666.664 € (ejecución presupuestaria 20-22)
Programa de educación aprendiendo a emprender.	Fundación Ibercaja.		2.274 alumnos participantes.	
Acciones y proyectos formativos dirigidos a jóvenes universitarios (universa).	Universidad de Zaragoza.		915 alumnos formados.	950.726 €
Programa de prácticas profesionales no laborales en empresas.	Organizaciones empresariales y sindicales.		2.990 alumnos en prácticas.	1.300.000 €
Impartición de acciones de formación para el empleo.	Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza (IMEFEZ)		560 alumnos formados.	
Plan formacion e inserción jóvenes Aragón. Plan fija.	Organizaciones empresariales y sindicales.		290 jóvenes con contrato formalizado. (78% de inserción)	280.775 €
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.		111 personas orientadas.	42.559 €
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.		1125 emprendedores atendidos.	200.000€
Acciones de formación con la finalidad de potenciar la formación de postgrados (restauración).	Fundación Santa María de Albarracín.		70 alumnos formados.	57.326€

Total de participantes en las diferentes acciones conveniadas.



Acciones por la tipología de las actividades.



Coste de las acciones por la tipología de las actividades.

Coste de convenios por materias	
• Promoción de empleo	200.000
• Formación	1.858.287
• Orientación	1.636.352
TOTAL	3.694.639

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.



III. NUESTRAS ALIANZAS Y LOS ODS

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:



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”.



IV. 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.
- Consumimos sólo papel reciclado en todos nuestros centros, utilizando exclusivamente tinta negra para imprimir en escala de grises con un impacto ambiental mucho menor que la tinta de color.
- Mantenemos el confort térmico en los centros de trabajo, siguiendo las instrucciones para mejorar en eficiencia energética durante todo el año.

Disponemos de procesos o procedimientos estandarizados encaminados a impulsar, fomentar y propiciar las compras responsables, en concreto en este año 2022:

En el Centro de Formación de Teruel han realizado un nuevo contrato de mantenimiento informático por una atención precisa y urgente en caso de incidencia.

Un contrato para asegurar un óptimo funcionamiento de los equipamientos de la instalación fotovoltaica.

Se han realizado contratos de reparación, mantenimiento, aislamiento y saneamiento de edificios como en Centro de Formación y Dirección Provincial de Teruel.

Se programan para 2023 más acciones para la mejora de la eficiencia energética.

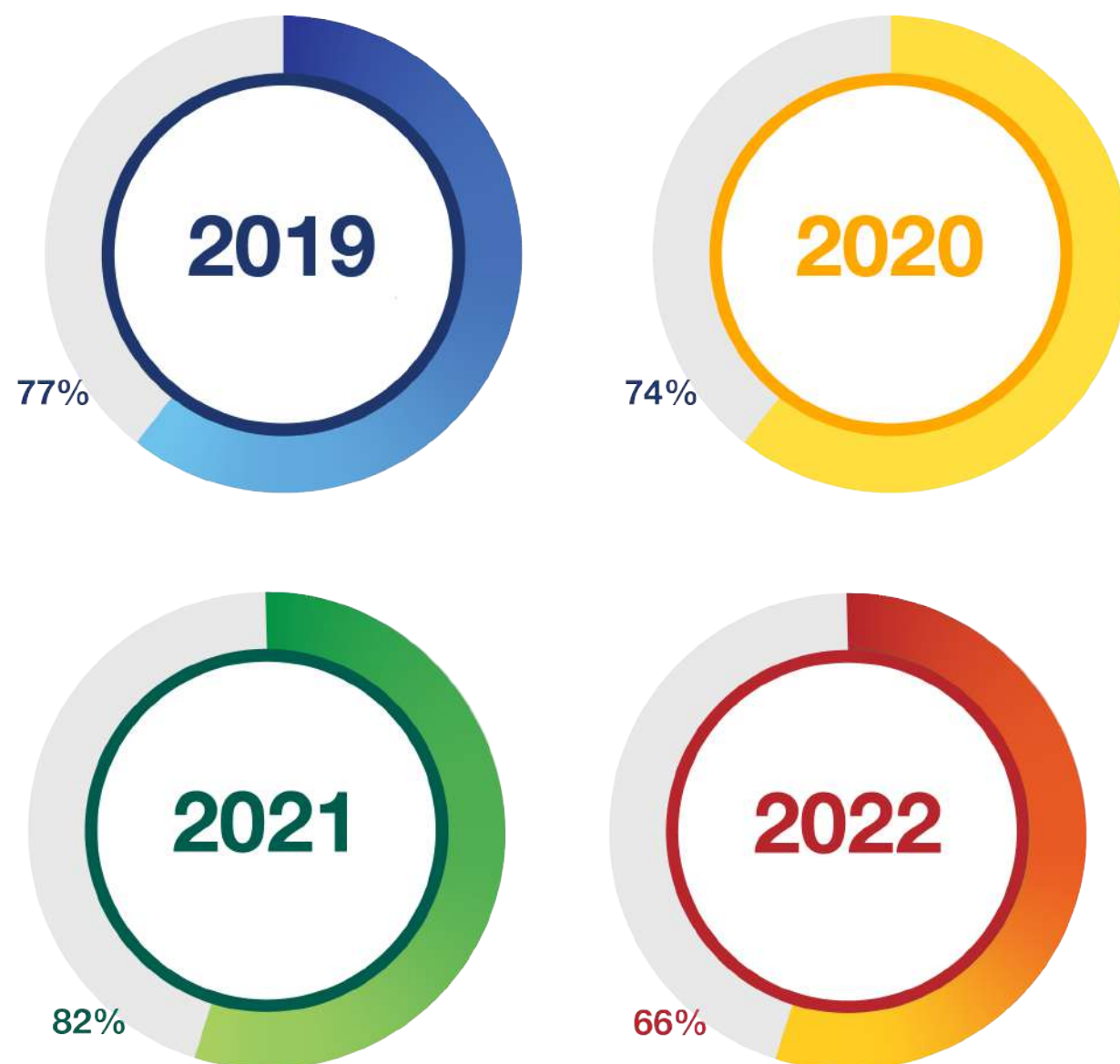
Logramos:

- 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.

V. CLASIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE NUESTROS PROVEEDORES

Disponemos de un Manual de Acreditación y/o Inscripción de **centros y entidades de formación** que marca los requisitos que deben cumplir. Igualmente, se actualizaron recientemente los criterios de valoración en este proceso de acreditación o inscripción de las entidades de formación y de las especialidades formativas en el Registro de Centros Colaboradores en materia de Formación e Inserción profesional de la Comunidad Autónoma de Aragón, mediante la ORDEN EPE/880/2021, de 12 de julio:

1. Dedicación del centro: compromiso de dedicación y de apertura del centro al público.
2. Personal de estructura y su relación laboral (régimen, tipo de contrato y jornada).
3. Espacios y Equipamientos, tanto docentes como no docentes, en el que comprobamos y verificamos, entre otras cuestiones:
 - Las condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad, eficiencia energética, seguridad y prevención de riesgos laborales.
 - El equipamiento y los medios disponibles tendentes a facilitar la accesibilidad universal,

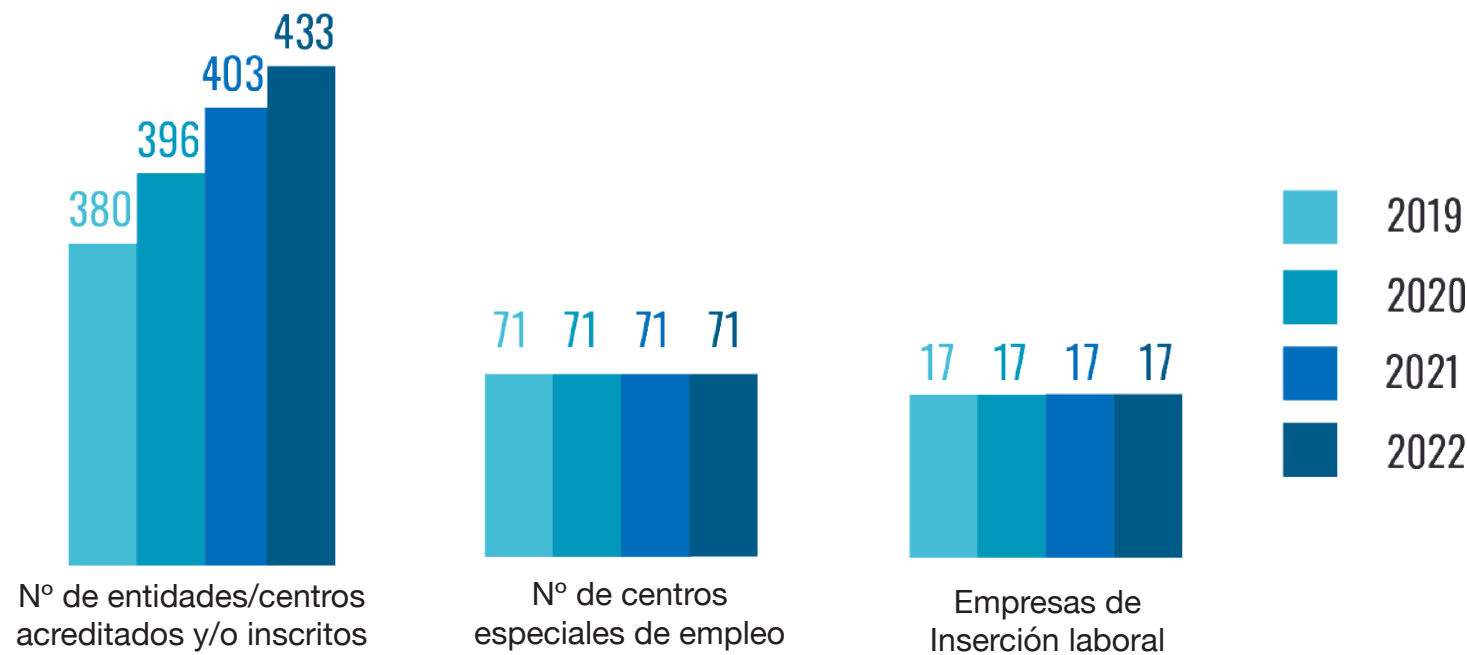
de manera que no supongan discriminación de las personas con discapacidad y se dé efectivamente la igualdad de oportunidades de acuerdo con la normativa de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Se subvenciona la contratación de servicios de apoyo al aprendizaje para las personas con discapacidad. 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.

4. Servicios complementarios, como que el centro y/o entidad disponga del sello RSA, Plan de Igualdad, esté adherido al Sistema Arbitral de Consumo del Gobierno de Aragón.
- Además, es obligatorio que el proyecto formativo de cada especialidad que se solicite impartir, en el proceso de acreditación, incluya una certificación en vigor del sistema de calidad implantado por el solicitante (valorando especialmente la implantación de la ISO 14:001 sistemas de gestión ambiental y responsabilidad social corporativa).

Para la valoración de las solicitudes de subvención de los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción (PIMEI) se implantan criterios de gestión de calidad, tanto para la actividad de prestación de servicios para el empleo como en Seguridad y Salud en el trabajo, de 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 intérpretes de lengua de signos.

RESULTADOS



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, Víctimas 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.

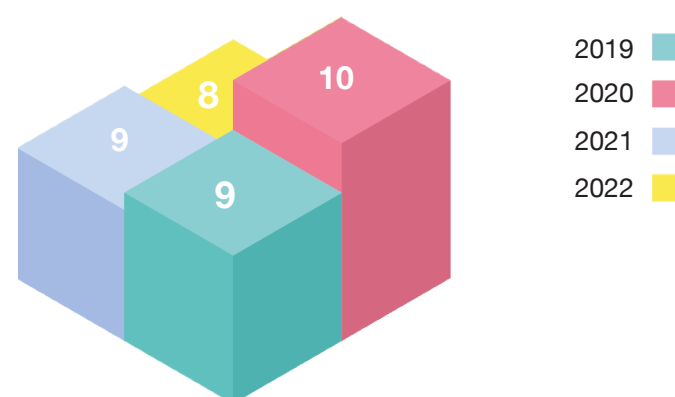
La herramienta, que permite consolidar la alianza a través de una **escucha activa**, son las **Comisiones de Seguimiento** establecidas en los diferentes programas.

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.

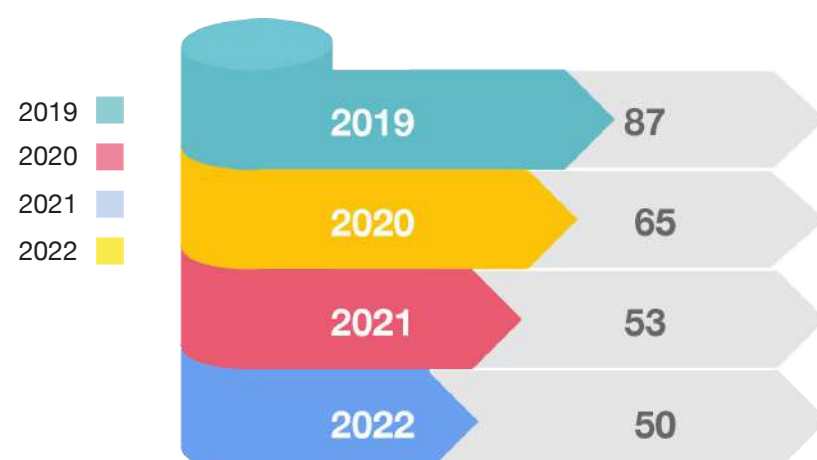
Mantenemos una **interacción a través de distintos canales**; servicio de atención telefónica, cuentas de correo específicas y aplicaciones informáticas de gestión desarrolladas que nos permiten un contacto directo, ágil y eficaz, todo ello con objeto de mejorar y prestar una mayor calidad del servicio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

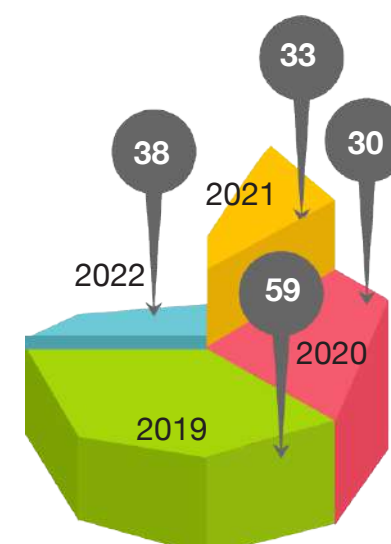
RESULTADOS



Nº total de convenios de formación para el empleo.

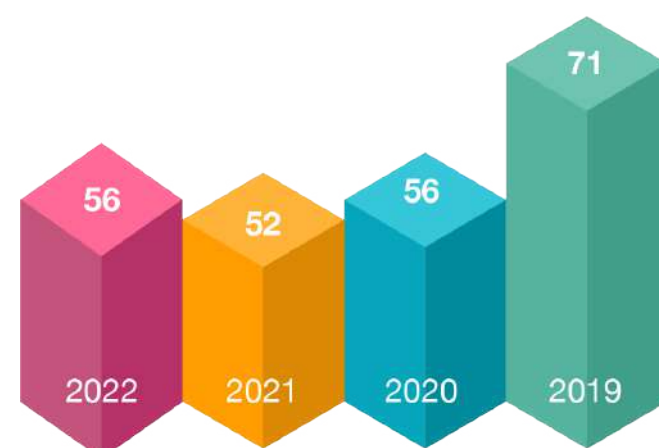


Nº de consultas de Centros Colaboradores atendidas por el Servicio de Atención Telefónica.



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.

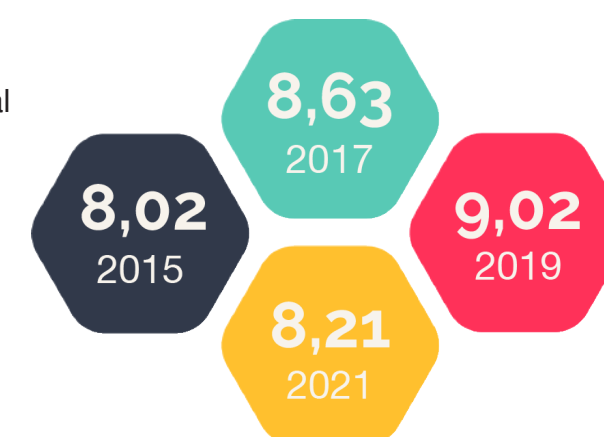


EVALUACIÓN

La encuesta de **medición de la satisfacción de entidades** que han recibido subvención del INAEM que se realiza con una periodicidad bienal (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.

ENTIDADES





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.

I. 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.
- Trabajar en la elaboración de un Plan de Transversalidad de género en las acciones del INAEM.

- Aprobación de diferentes bases reguladoras de subvenciones en distintas áreas de orientación, formación y empleo:

- Subvenciones para el fomento de la contratación de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo,.
- Fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados (PAMEJ-2021-2023).
- Programa de subvenciones públicas para la financiación de acciones formativas dirigidas a la cualificación y recualificación de la población activa, vinculadas a cualificaciones profesionales en sectores estratégicos, cuidado de las personas y zonas de riesgo de despoblación, así como para el acompañamiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales, en el ámbito de la CA de Aragón.

- 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.

- Mejora del procedimiento de solicitud de Becas y Ayudas de formación para trabajadores desempleados.

- 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.

- Impartición de acciones formativas vinculadas a Certificados de Profesionalidad.

- Formación destinada a las personas que participan en los procesos de negociación colectiva y/o diálogo social.

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

- Formación con compromiso de contratación e inserción de mujeres víctimas de violencia de género, trata o explotación sexual

- Elaboración de un Plan de formación en base a las necesidades formativas detectadas para el personal del INAEM.





- 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 inserción 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.

- En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia:

- Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano. Convocatoria de subvenciones dirigida a Entidades locales.
- Formación e inserción con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual.
- Acciones formativas dirigidas a la mejora de las capacidades digitales para mujeres prioritariamente desempleadas, destinadas a impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género.



- 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 2022 ha llevado a cabo distintas acciones siendo las personas jóvenes las grandes beneficiarias: Programas experimentales de empleo, formación, programas experienciales, 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.



- 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 Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Convocatoria de subvenciones dirigida a personas con discapacidad.
- Programa ARINSER para el empleo en empresas de inserción de personas en riesgo de exclusión.
- Formación e inserción del colectivo población gitana.
- 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.

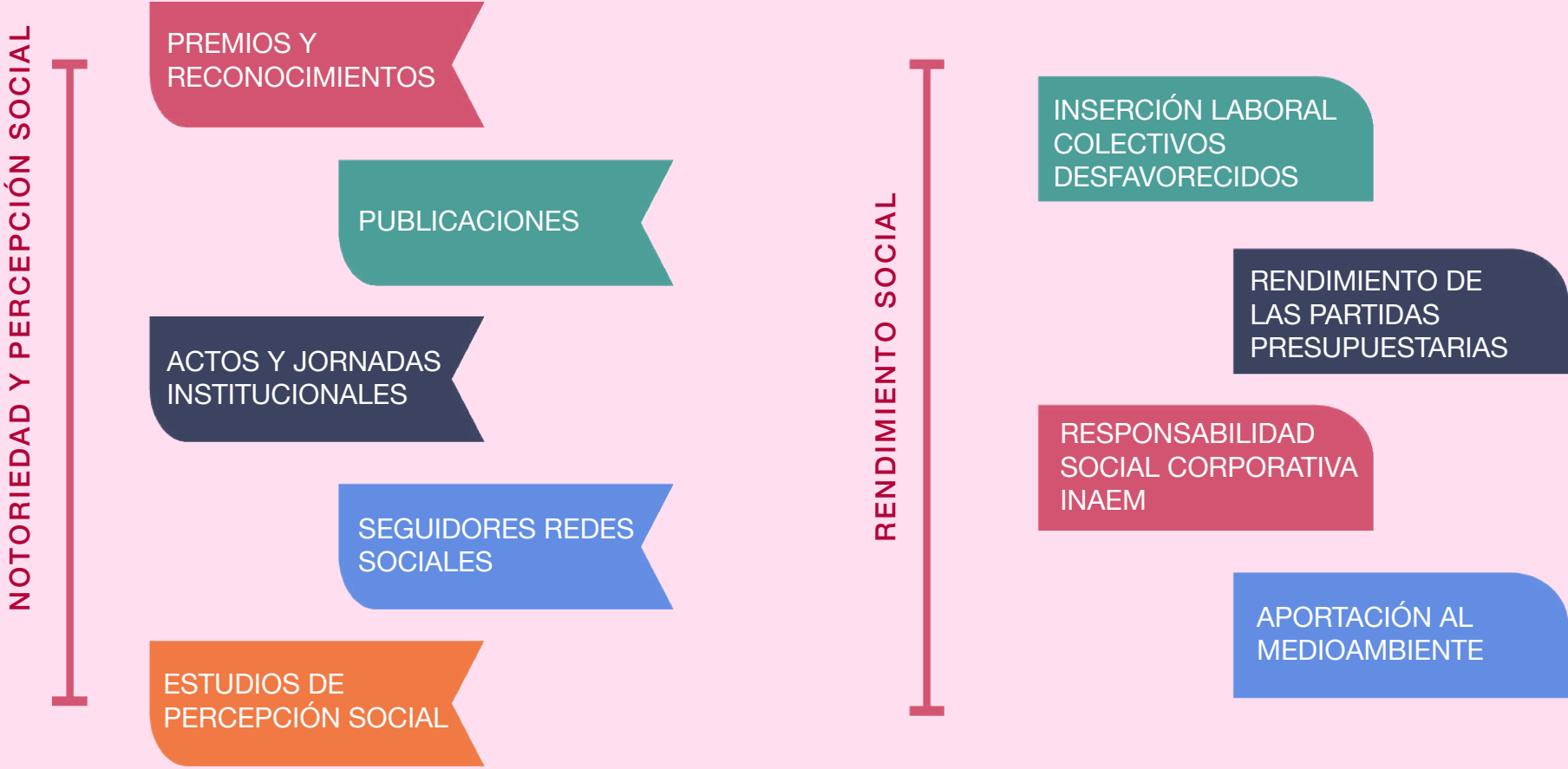
- Alianzas con entidades colaboradoras en materia de formación y empleo.
- Incluimos en la estrategia acciones con objetivo de optimizar los recursos, aportar valor para los ciudadanos y obtener beneficios compartidos.
- Trabajar en la mejora en la planificación y evaluación de nuestras alianzas.
- Elaborar un mapa de Alianzas.



II. IMPACTO SOCIAL

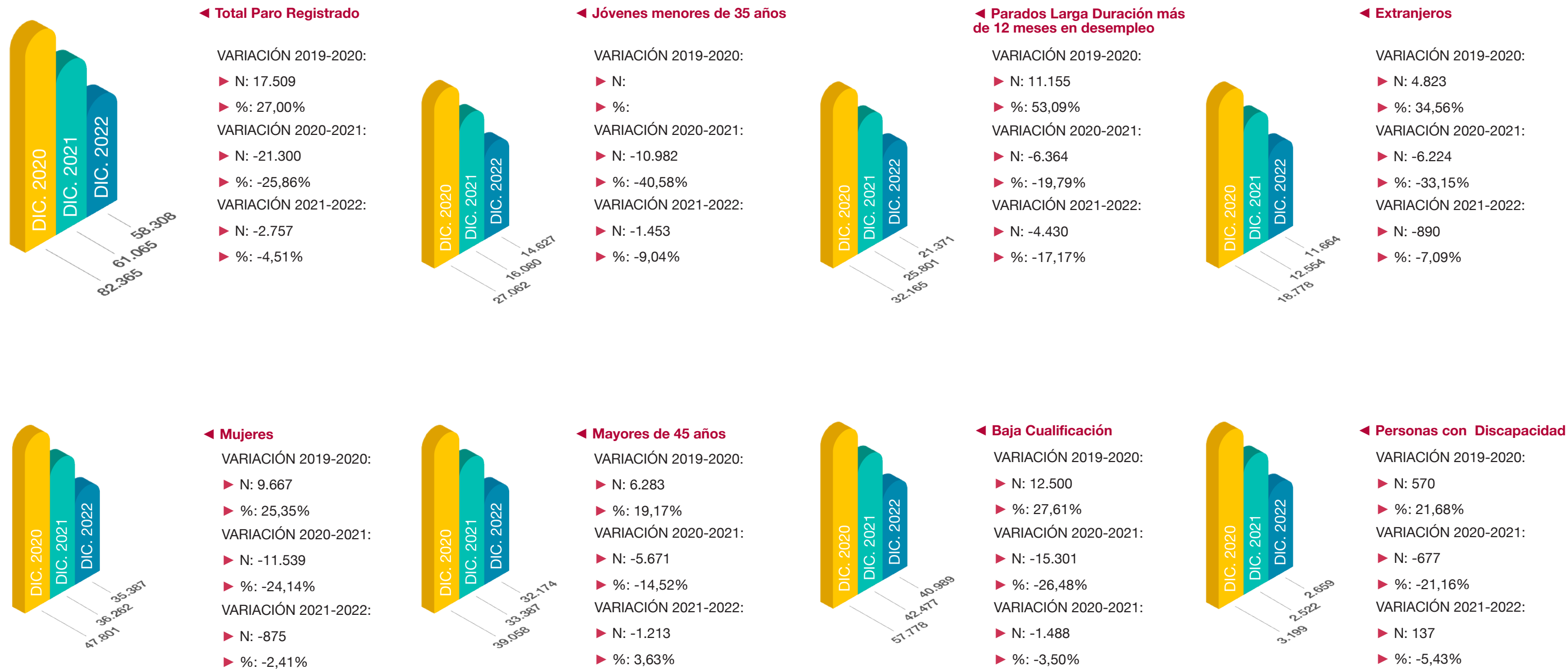
Contribuir al desarrollo económico-social de Aragón a través del empleo y la formación, y ser reconocido por ello, es una de las importantes aspiraciones del Instituto Aragonés de Empleo.

Esquema de resultados de percepción y rendimiento en la sociedad.



MEDIMOS EL IMPACTO SOCIAL

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



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:

INAEM, DOWN ZARAGOZA Y FUNDACIÓN SESÉ RECONOCEN LA IMPLICACIÓN DE RECONOCIDAS EMPRESAS EN LA CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD



GOBIERNO DE ARAGON **40** **1982-2022** **Autonomía** **Estado de** **Aragón** **de** **Ar** **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**

Financiado por la Unión Europea **NextGenerationEU** **SE** **SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO**

Buenos días

El Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) de la Comunidad Autónoma de Aragón, en su compromiso por fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y en la consolidación del empleo está ejecutando en colaboración con el SEPE y los servicios públicos de empleo de las Comunidades autónomas, el programa "Transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo". (vinculado al componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia con el apoyo de los fondos europeos "Next Generation").

El INAEM en julio de este año inició el proyecto denominado "Análisis y evaluación de las medidas dirigidas a impulsar la transversalidad de género en el ámbito de las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón".

Además de un análisis documental y estadístico sobre la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral de Aragón y sobre la actuación del INAEM para lograr mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres, tenemos previsto la realización de encuestas y de entrevistas dirigidas a informantes clave, entre quienes se encuentra el personal del INAEM involucrado en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas.

En este sentido, contamos con vuestra participación en la encuesta, cuyo link de acceso os haremos llegar vía correo electrónico (la encuesta se debe cumplimentar entera, y que no guarda la sesión), antes de este viernes 23 de septiembre desde el correo de la Secretaría General del INAEM.

Entre otros objetivos, con esta encuesta, nos proponemos:

1. Obtener información sobre la actual integración de la perspectiva de género en el desarrollo de programas, actuaciones y prestación de servicios del INAEM.
2. Identificar posibles medidas que ayuden a intensificar el enfoque de género y la atención al principio de igualdad entre mujeres y hombres dentro de las políticas de empleo y la formación profesional para el empleo.

Vuestra opinión, y la de quienes integran vuestros equipos, es muy valiosa para lograr integrar la transversalidad de género en las políticas activas de empleo del INAEM con medidas y acciones enfocadas a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Os animamos a participar y agradecemos de antemano vuestra inestimable colaboración impulsando esta participación entre los equipos. La cumplimentación de la encuesta será posible, desde el momento en el que recibáis el link de acceso hasta el 7 de octubre de 2022.

Enred Consultoría (Asistencia Técnica del proyecto) llevará a cabo el diagnóstico en coordinación con la Secretaría General del INAEM. Quedan a vuestra disposición para cualquier aclaración que necesitéis y que podréis hacérsela mail a la siguiente dirección: transversalidad@inaem-enred.es

Todos los datos recabados en la encuesta son **anónimos** y serán utilizados exclusivamente para la realización del diagnóstico y tratados con total confidencialidad tanto por el INAEM como por Enred Consultoría.

¡Os animamos a participar! Vuestra colaboración es importante.
(Muchas Gracias)

Elena Guinda
Elena Guinda Villanueva
Directora Gerente del INAEM

El INAEM se compromete a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y en la consolidación del empleo y por ello ejecuta el programa de TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN TODAS SUS POLITICAS ACYIVAS DE EMPLEO.



Programa piloto colaborativo entre el INAEM y el IASS para la atención a personas en situación de exclusión social.

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.
- O.E. Compromiso de Caspe: Colaboración con la Hermandad del Refugio y la Fundación San Blas.

- Visitas de carácter colaborativo e intercambio de experiencias a las siguientes entidades que persiguen mejorar la formación y empleabilidad de personas con dificultades de inserción.

- CRUZ ROJA.
- ACCIÓN LABORAL.
- KAIRÓS.
- CÁRITAS. Difusión proyecto rural.
- CASA DE LAS CULTURAS. Sesión informativa INAEM dirigida a inmigrantes.

- Se realizan sesiones informativas sobre los servicios del INAEM a diferentes centros de formación.

Héroes anónimos. Funcionarios solidarios en Zaragoza

Gestos que son prueba de la grandeza de la red de solidaridad que se activa en momentos de crisis

José Luis Ortiz
Martes, 22 de febrero de 2022, 09:24 h (CET)



En estas fechas la Oficina del INAEM, de Compromiso de Caspe, en Zaragoza, recogió en una colecta la cantidad de 430 euros, 200 kilogramos de alimentos y juguetes para los más desfavorecidos del Barrio de las Fuentes. Esta donación se hizo a la Asociación CIVITAS. Un barrio que es atendido por esa Oficina y que es conocedora de la grave situación que se está viviendo en un barrio de más de 43.000 vecinos, que es uno de los más desfavorecidos y envejecidos de Zaragoza. Fue a recibirlo el Presidente de la Asociación D. Laureano Garín Lanaspá, conocido por "Nano" para la mayoría de las personas, un hombre comprometido con la solidaridad desde hace más de cuarenta años.

La Directora de la oficina Dª Teresa Vieitez y Eva Duran en representación de todo el equipo, al entregarlo afirmó: "la conducta de cada persona es la responsable del destino de todos" y ante lo cual Laureano le respondió: "Sí, la verdad es que todos hemos nacido para colaborar, lo mismo que los pies, las manos, la vista. Trabajar para enfrentarnos es contrario a la naturaleza".

En esa entrega se agradeció el apoyo recibido. ¿Necesitas ayuda? Son dos palabras que se repiten a través de iniciativas impulsadas por las personas solidarias. Gestos que son prueba de la grandeza de la red de solidaridad que se activa en momentos de crisis. Un gesto que seguramente podría ser sumado con esos miles de gestos solidarios que hacen de este mundo todavía un lugar habitable y con alguna esperanza en esa nueva normalidad que tanto estamos esperando miles de millones de personas. Gracias a todos esos gestos que hacen del mundo un lugar más habitable.

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 Emprendimiento Circular: Una necesaria oportunidad para proyectos empresariales.	Convención empresarial Conectando PYMES III
	Encuentro "Emprendimiento rural femenino" en Teruel	Feria de Empleo. Cámara de Comercio en Alcañiz
	Mesa Técnica de Empleo en Teruel para compartir información y estrategias comunes para afrontar las necesidades de mano de obra de las empresas de la provincia.	Foro Gopy de movilidad transfronteriza II Jornada DIVERSITY (FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO) Feria de Empleo Sector Construcción.
	Participación radio "Madrid Trabaja".	XVII Jornadas de Orientación Profesional
Charlas Informativas	Sesiones informativas IES, Centros Integrados y Universitarios	
Mesas sectoriales	Emprendimiento	Igualdad ante el empleo
		Formación para el Empleo
	Discapacidad	Empleo local

En 2022 el Instituto Aragonés de Empleo recibe el Sello RSC “Inclusión Social con ATADES” en su primera edición, durante la Jornada sobre “Empresa, Sostenibilidad e Inclusión”.



• 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 inmigración.
- ▶ 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.

En 2022, el INAEM participa junto con el sector social y coordinado desde el Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón en el diseño del Plan Aragonés de Impulso a la Economía Social que nace como una herramienta de colaboración y para promover la participación ciudadana en el diseño y desarrollo de políticas públicas con el objetivo de la transformación social y lograr un Aragón más social, verde y digital.



• Otras colaboraciones.

- 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.
- Universidad de Zaragoza, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas y la Escuela Universitaria Politécnica de Teruel.



III. 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

2022	
Hombres	2.782
Mujeres	4.709
TOTAL	7.491

Coste de Convenios

- 2020: 4.732.738 €
- 2021: 3.956.000 €
- 2022: 3.694.639 €

ACCIONES Y RESULTADOS:

OBJETO DEL CONVENIO

- SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA PERSONAS SORDAS
- SUBVENCIÓN A LA FUNDACIÓN DEL SECRETARIADO GITANO PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES, PREFERENTEMENTE DE LA COMUNIDAD GITANA
- ACCIONES FORMATIVAS Y DE INCORPORACIÓN LABORAL Y DIFUSIÓN CONVOCATORIAS ACCESO FUERZAS ARMADAS
- “MAS PREPARADAS PARA EL EMPLEO”
- PROGRAMA DE EDUCACIÓN APRENDIENDO A EMPRENDER
- ACCIONES Y PROYECTOS FORMATIVOS DIRIGIDOS A JOVENES UNIVERSITARIOS (UNIVERSA)
- PROGRAMA DE PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES EN EMPRESAS
- PLAN FORMACION E INSERCIÓN JOVENES ARAGÓN. PLAN FIJA
- CONVENIO DE COLABORACION ENTRE EL INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN Y LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS DE ARAGÓN PARA LA REALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE APOYO A LA REINSERCIÓN LABORAL (2022-2024).

IMPACTO 2022

- 114 personas atendidas.
71 contrataciones.
- 111 personas atendidas.
105 Contrataciones.
59 alumnos formados.
- 351 personas atendidas.
- 1.440 mujeres atendidas.
- 2.274 alumnos participantes.
- 915 alumnos formados.
- 2.533 alumnos en prácticas.
- 290 jóvenes con contrato formalizado (78% de inserción).
- Objetivos: 320 personas a atender y 15.800 horas de formación.

IV. 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.

Apostamos por la Transformación Digital.

- **Trabajamos en la elaboración y ejecución del Plan de Transformación Digital (PTD) del Instituto.** Basado en unos principios de acción que se concretan en un nuevo modelo de atención a la ciudadanía más digital, virtual y simplificado, que permita una relación del ciudadano con el INAEM acorde a sus necesidades y que mitigue la brecha digital no dejando a nadie atrás; una visión 360° del ciudadano/a para impulsar su expediente único, completo y fiable, que garantice la transparencia de la información; el gobierno del dato que asegure una alta calidad de los datos que ayude a la planificación y toma de decisiones; la capacitación digital del personal del INAEM; y una visión global de los proyectos. Bajo estos principios, en el PTD se establecen un total de 27 proyectos a desarrollar en diferentes ámbitos relacionados con las personas y la organización, con los procesos, con los datos y con la tecnología.

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.
- Elaboración y difusión del **Plan estratégico de subvenciones** que introduce una conexión entre los objetivos y efectos que el INAEM pretenden conseguir, con los costes previsibles y sus fuentes de financiación, con el objeto de adecuar las necesidades públicas a cubrir a través de las subvenciones con las previsiones de recursos disponibles, con carácter previo a su nacimiento y de forma plurianual.

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.
- **Plan de Medios 2022.** Prensa escrita y digital para comunicar todas las medidas, programas y herramientas puestas a disposición de trabajadores y empresas.

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.



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.



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

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.



• 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.**

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 Empezar en Aragón, Protocolo de la Discapacidad...).
- Memoria anual INAEM.
- Memoria de Responsabilidad Social.
- Preguntas parlamentarias.

Foros y Consejos más relevantes en los que INAEM participa:

- Protocolo entre el Gobierno de Aragón y el Comité de Entidades Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI-Aragón). Mesa de Empleo
- Fundación Empezar Aragón
- Consejo Aragonés del Cooperativismo.
- Consejo Aragonés de Servicios Sociales.
- Comisión de Seguimiento de Refugiados.
- Mesa de participación del Pueblo Gitano.
- Consejo Aragonés de Relaciones Laborales.
- Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Observatorio Aragonés de las Comarcas.
- Observatorio Aragonés de violencia sobre la mujer.
- Red Nacional de Inclusión Social.
- Foro de la Inmigración.
- Mesa Técnica para la inclusión social.
- Comisiones Interdepartamentales de Juventud, para la Igualdad y de Inmigración.
- Consejo General de Cooperativismo.
- Consejo Aragonés de Formación Profesional.
- Comisión de trabajo para la Agenda 2030.
- Observatorio Aragonés de Familia.
- Observatorio de la Desigualdad.

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.
- 2022 ► 1.620 entradas y más de 430 comentarios.

En Redes Sociales alcanzamos en 2022:

- **Facebook 25.734 seguidores y 15.700 me gusta.**
- **Twitter** llevamos más de 28.000 seguidores y hemos publicado más de 55.000 tweets.
- **Linkedin: 12.343 seguidores.**
- **Wordpress:** 1948.

Se publica el Boletín de noticias mensual.

Desarrollo de un ambicioso Plan de medios 2022.

- Monográficos: ► 54 monográficos en 5 medios de comunicación.
- Noticias en digital: ► 12 noticias en dos medios.
- Banners: ► Durante 49 meses en 7 medios de comunicación.

Medios de comunicación.

- Heraldo de Aragón ► 8 monográficos + 6 noticias digitales+ Banner
- El Periódico de Aragón ► 6 monográficos + 6 noticias digitales + Banner
- Diario del Altoaragón ► 24 monográficos + Banner
- Diario de Teruel ► 11 monográficos + Banner
- Diario La Comarca ► 5 monográficos + Banner
- Actualidad Media ► Banner
- Radio Huesca ► Banner

Temas tratados en los diferentes monográficos.

- Oferta de cursos de formación. Ofertas de Empleo.
- Formación de trabajadores desempleados. Formación de trabajadores ocupados.
- Acciones formativas con compromiso de contratación.
- Promoción y mantenimiento del empleo autónomo y en microempresas. Contratación de desempleados de larga duración.
- Contratación de jóvenes.
- Contratación Personas con Discapacidad. Programa Emprendedores.
- Programas Experienciales. Centros Especiales de Empleo
- Planes integrales de mejora de la inserción en el empleo. Trámites a través de internet con el Inaem.



En 2022 se han publicado 28 notas de prensa relativas a los servicios que se ponen a disposición de los ciudadanos.





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 a 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.

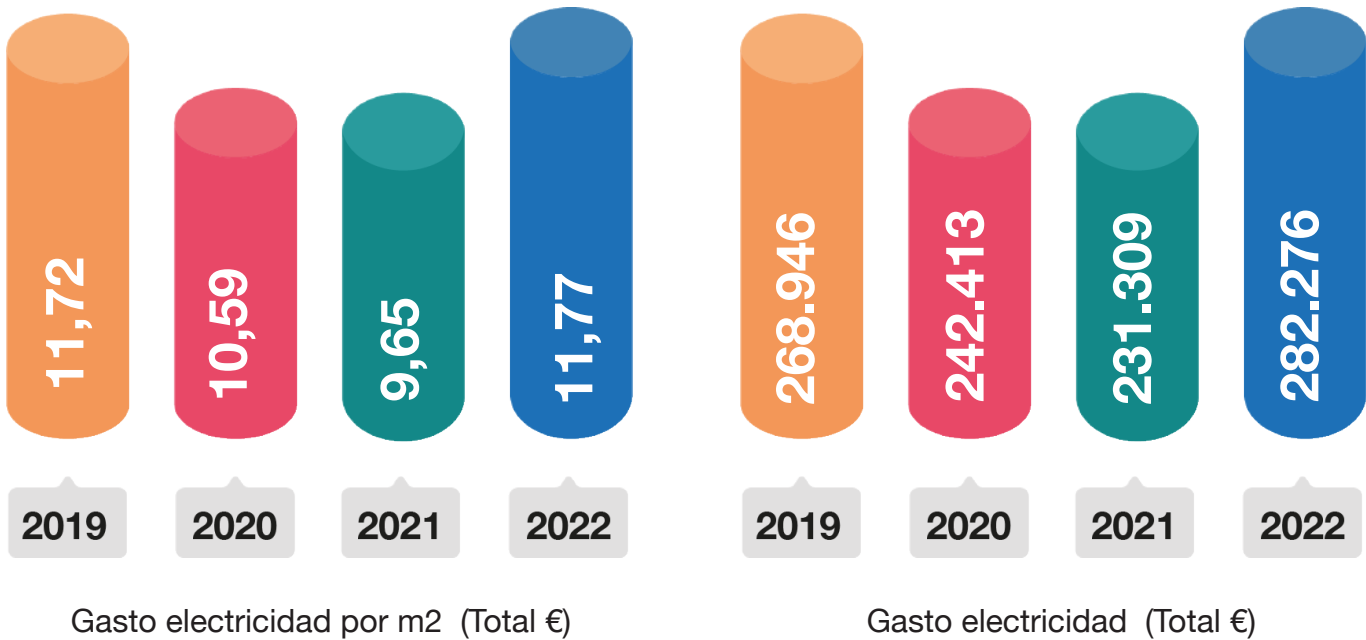
IMPACTO AMBIENTAL

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 cláusulas 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.

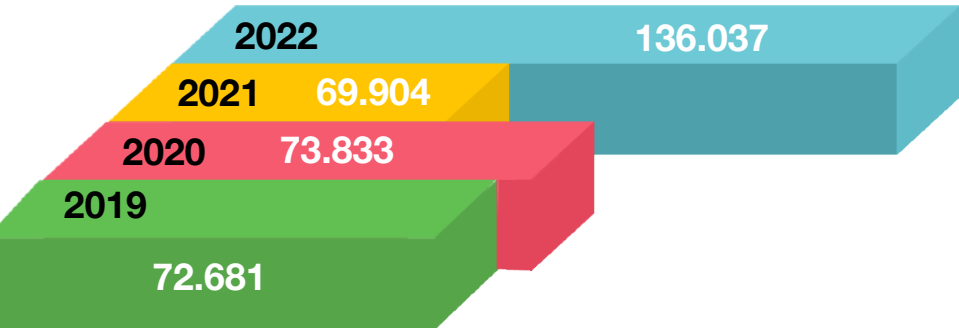
En 2022 ya habíamos vuelto a la normalidad, ya estaba todo el personal que trabaja en inaem, trabajando de forma presencial (aunque existe la posibilidad de solicitar teletrabajo aquellas personas que lo puedan precisar para compatibilizar sus diferentes facetas de vida). Los consumos se mantuvieron estables, aunque debido a la subida del coste de la energía, se gastó más en el ejercicio 2022.

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.

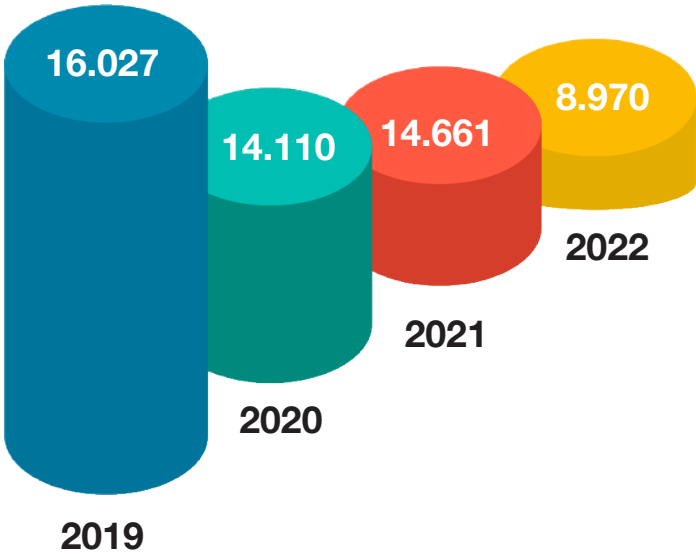
RESULTADOS



RESULTADOS

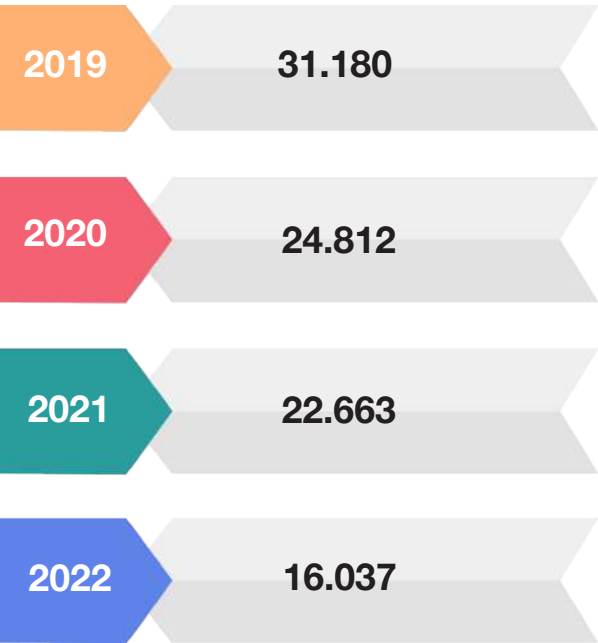


Gasto gas (Total €)

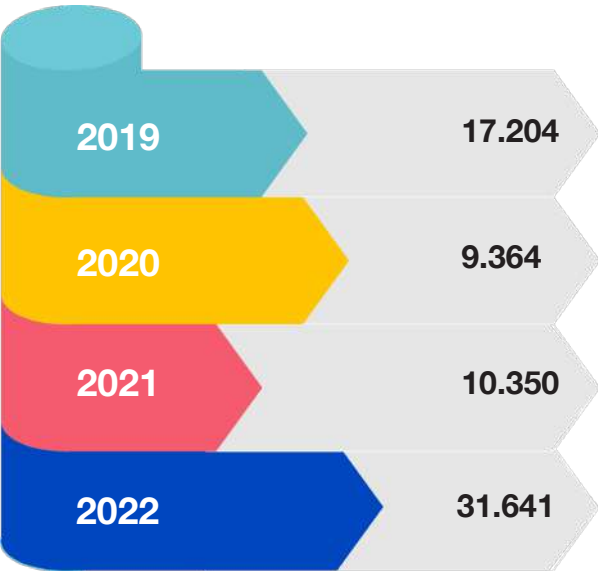


Gasto agua* (Total €)

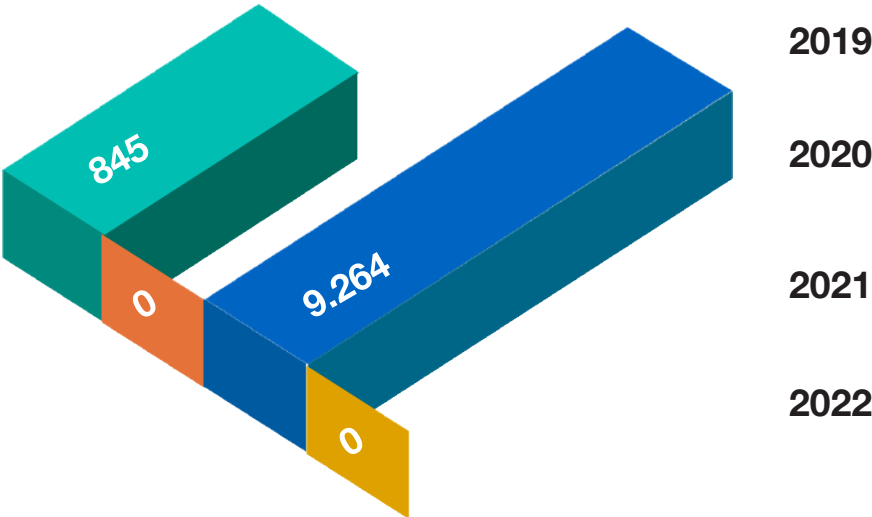
* El suministro de agua se realiza desde el sistema colectivo de la ciudad



Gasto gasóleo calefacción (Total €)



Gasto papel (100% reciclado)



Gasto en folletos (Total €)

INTENSIDAD ENERGÉTICA

Consumo electricidad 2022. 1.406.850 KW

Nº de trabajadores*: 499

Intensidad energética:
2.818 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.

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 2022 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 ▶ 499
- Personal Dirección ▶ 10
- Acuerdo Laboral ▶ DGA
- Días Laborales ▶ 251
- Distancia Zgz - Madrid (km) ▶ 313
- Semanas Laborales ▶ 52



TOTAL

TOTAL HUELLA = KG de CO₂e
13.857.714,00 kg de CO₂e

ALCANCE 1

- CÁLCULO EMISIONES CO₂**
- Consumo de gas natural ▶ 27.871,84
 - Transporte Oficial (4 Vehículos) ▶ 2.644,18

ALCANCE 2

- CÁLCULO EMISIONES CO₂**
- Consumo eléctrico ▶ 579.542,14

ALCANCE 3

- CÁLCULO EMISIONES CO₂**
- Trabajo (coche mediano) ▶ 473.115,14
 - Consumo de agua ▶ 2.308,24
 - Consumo de papel ▶ 12.764.587,00
 - Viajes de los directivos a Madrid ▶ 7.645,03

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.

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 híbridas 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.



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.

Con la elaboración de la presente Memoria de Sostenibilidad del INAEM se ha perseguido informar a los diferentes grupos de interés sobre los resultados de los análisis correspondientes al año 2022 en las dimensiones de la sostenibilidad, la economía, el medio ambiente y la sociedad, así como poner de manifiesto el compromiso para avanzar en la materia.

De este modo, identificamos nuestros impactos más significativos, medimos el desempeño y realizamos una gestión enfocada a que nuestras actividades y servicios continúen siendo cada vez más sostenibles en los ámbitos medioambiental, social y económico y lo hacemos públicos y accesibles.

La periodicidad en la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad es anual, e incluye su difusión a través de nuestra web (<https://inaem.aragon.es>) y a través de la página web del Instituto Aragonés de Fomento (<https://www.aragonempresa.com/empresas-sello-rsa>).

El INAEM se pone a disposición de cualquier parte interesada para recibir cualquier sugerencia o aclaración escribiendo a la dirección de correo electrónico: inaem@aragon.es

En cuanto al alcance, esta memoria abarca todas las actividades y sedes de nuestra organización durante el año 2022.

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 informe 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>



ANEXO II

ÍNDICE GRI



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. 33
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. 35
102-7	Tamaño de la organización	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág. 6
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	04. NUESTRAS PERSONAS. Pág. 59
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 2022.
102-13	Afiliación a asociaciones	INTERACCIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES. 04. NUESTROS PROVEEDORES Págs.77 y 78 COLABORACIONES. Págs. 75 y 76

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. 12 a 17
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. 85 NUESTRA ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO. 06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 96 NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS. Pág. 28-30
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. 35 a 37
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

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. 34
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.19 A 22
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 19 a 22
102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág. 9
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.19 a 22.
102-35	Políticas de remuneración	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Págs.65-66
102-36	Proceso para determinar la remuneración	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Págs.65-66
102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Págs.65-66
102-38	Ratio de compensación total anual	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Págs.65-66
102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	03. NUESTRAS PERSONAS. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. Págs.65-66

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. 34 MATERIALIDAD. Pág. 16
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 34 MATERIALIDAD. Pág. 16
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 34 MATERIALIDAD. Pág. 16
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 34 MATERIALIDAD. Pág. 16
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	02. NUESTROS CLIENTES. MAPA DE RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. Pág. 34 MATERIALIDAD. Pág. 16 02. NUESTROS CLIENTES. LA SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES. Pág. 44
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES		
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 97
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 97
102-47	Lista de temas materiales	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 97
102-48	Re expresión de la información	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 97
102-49	Cambios en la elaboración de informes	ANEXO I ACERCA DE ESTE INFORME DE RSC. Pág. 97

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
CONTENIDOS GENERALES		
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES		
102-50	Periodo objeto del informe	2022
102-51	Fecha del último informe	2021
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. 103
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 7 PRINCIPALES OBJETIVOS Y RESULTADOS. Pág. 23
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. Pág.17
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN. Pág. 10

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
ECONÓMICA		
DESEMPEÑO ECONÓMICO		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. PRINCIPALES MAGNITUDES. Pág. 18
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. PRINCIPALES MAGNITUDES. Pág. 18
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.19-22.
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	01. NUESTRA ORGANIZACIÓN. CONTRIBUCIÓN A LOS RETOS ECONÓMICOS Y SOCIALES. Págs.19-22
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	04. NUESTROS PROVEEDORES. Pág. 78
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. 99
301-2	Insumos reciclados	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 99
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 98
ENERGÍA		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 99
302-2	Consumo energético fuera de la organización	NO SE REALIZA CONSUMO ENERGÉTICO FUERA DE LA ORGANIZACIÓN.
302-3	Intensidad energética	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 99
302-4	Reducción del consumo energético	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 99
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 99
AGUA Y EFLUENTES		
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 99
303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	NO EXISTEN VERTIDOS.
303-3	Extracción de agua	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 99
303-4	Vertido de agua	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 99
303-5	Consumo de agua	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 99

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. 100
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 100
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 100
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 100
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	06. MEDIOAMBIENTAL. Pág. 100
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. 97
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	NINGUNO.

Código GRI	Indicador	Página / Comentario
SOCIAL		
EMPLEO		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	03. NUESTRAS PERSONAS. Pág. 66
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. 68
401-3	Permiso parental	03. NUESTRAS PERSONAS. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. Pág. 68
RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA		
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	03. NUESTRAS PERSONAS. Pág. 59
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. 74
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 74
403-3	Servicios de salud en el trabajo	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 74
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 74
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 74
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 74
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. 74
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 74
403-9	Lesiones por accidente laboral	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 74
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	03. NUESTRAS PERSONAS. SEGURIDAD Y SALUD. Pág. 74

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.69-70
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.69-70
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. 66
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. 65
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.19 a 22 05. SOCIAL. IMPACTO SOCIAL. Págs. 80 a 83 NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS. Pág. 28 y 79
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. 77
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. 77
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO		
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	NO HAN EXISTIDO CASOS.

INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO



Síguenos

