



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Grupo Gesor



• Carta de Renovación del compromiso



RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON LA RED ESPAÑOLA DE PACTO MUNDIAL

Grupo Gesor, en su labor de difusión de la cultura socialmente responsable, se reafirma en su compromiso por el respeto de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Durante el último año, la Dirección de Grupo Gesor ha liderado el fomento de la difusión de principios socialmente responsables, no sólo los contenidos en la Red Pacto Mundial, sino además, ha suscrito su compromiso con principios socialmente responsables tales como los contenidos en el *Charter de la Diversidad*.

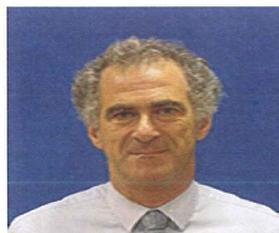
Grupo Gesor voluntariamente signatario de la referida Carta, respeta la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidad y anti-discriminación, y asume los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad (incluidos en los valores de la empresa y difundidos entre los empleados), fomenta la integración de personas con perfiles diversos, promueve la integración evitando cualquier tipo de discriminación, considera la diversidad en todas las políticas de dirección de las personas, promueve la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo y familia, y reconoce la diversidad de los clientes también como una fuente de innovación y desarrollo.

Grupo Gesor, reforzando esta voluntad continúa velando por mantener una conducta socialmente responsable enmarcada no sólo en el ámbito de cumplimiento de las normas legales y convencionales, si no, además, con el respeto de los Derechos Laborales contenidos en los convenios de la OIT (sobre el trabajo forzoso, la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración, la abolición del trabajo forzoso, la no discriminación y sobre el trabajo infantil).

Javier Campelo González

Socio-Director Grupo Gesor

Firma:





Información general

Perfil de la entidad: Grupo Gesor

- *Dirección:* C/ Luchana 4, 1
- *Dirección web:* www.gesor.es
- *Alto cargo:* Javier Campelo González, Socio Director
- *Fecha de adhesión:* 22/08/2008
- *Número de empleados:* 25
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría de gestión para empresas y administraciones públicas
- *Ventas / Ingresos:* 1.339.859,62
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Aquellas empresas clientes o proveedores afectados por los servicios o actividades que lleva a cabo Grupo Gesor, así como aquellos cuyas decisiones afectan a sus intereses profesionales.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España y Portugal.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se han definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso, teniendo en cuenta las actividades de difusión de la cultura socialmente responsable que adopta la Compañía.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Correo electrónico, intranet y web.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* En el año 2.010 hemos suscrito los principios del Charter de la Diversidad, de la Fundación Alares; hemos renovado nuestro compromiso con la igualdad y la conciliación a través del Certificado empresa familiarmente responsable, otorgado por la Fundación Mas Familia; y hemos obtenido la puntuación +300 en el modelo de excelencia europeo EFQM.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual



Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Existen diferentes canales de comunicación para la gestión de la información, así como herramientas de soporte (intranet, correo electrónico, reuniones in company, etc).
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La toma de decisiones es supervisada por los Responsables de cada Área y en último nivel, por los socios de la Compañía. El presidente ocupa además un cargo ejecutivo. Ver organigrama adjunto.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) A través del sistema de gestión integrado de calidad, medioambiente, conciliación e igualdad y RSE, se realiza la medición del seguimiento del cumplimiento de dichos objetivos.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) A través de la Orden Misioneras de Jesús se llevan a cabo acciones de acondicionamiento de viviendas y educación a la población infantil. Así mismo, Grupo Gesor colabora con la ONG Voces para el desarrollo.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Bernardo Lorenzo
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2.010 Grupo Gesor alcanzó una puntuación de +300 en el modelo de excelencia EFQM, destacando los auditores que llevaron a cabo la validación evidencias de fomento de la concienciación e implicación de toda la plantilla en temas de higiene, seguridad, medioambiente y responsabilidad social.

No se ha producido ningún accidente laboral en el periodo de referencia.

Objetivos: La plantilla está sensibilizada en materia de prevención de riesgos laborales. Se informa periódicamente de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo.

Durante el año 2.010 se ha llevado a cabo una Campaña de sensibilización para prevenir el contagio del virus de la gripe así como información sobre primeros auxilios. La información se ha desplegado tanto a la plantilla, como a clientes y proveedores.

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Como un canal de comunicación adicional, incluir en el Manual de Bienvenida las medidas

preventivas a adoptar en cada puesto de trabajo.

Objetivos: Durante el año 2010 se han llevado a cabo distintas jornadas formativas orientadas a la sensibilización de la plantilla en lo relativo a medioambiente, calidad y conciliación de la vida laboral y personal.

Para 2.011 se procederá a incluir en el Manual de Bienvenida de los nuevos empleados, la Política de prevención de riesgos laborales. Además, está previsto incluir dentro del Plan anual de formación 2.011, jornadas formativas sobre medidas de prevención a fin de minimizar los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2.010 se ha llevado a cabo el desarrollo de un Código Ético que, entre otros objetivos, nos ha permitido cubrir más ampliamente alguno de los principios del Pacto Mundial.

Objetivos: Se procede a la divulgación del Código Ético a través de su publicación en la página web, además de su difusión a todos los empleados a través de la intranet.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Desde el año 2.008 Grupo Gesor tiene implantado un sistema de gestión que integra calidad, medioambiente y conciliación.

Objetivos: Para el año 2.011, se prevé incluir indicadores de igualdad dentro del sistema de gestión, con el objetivo de realizar el seguimiento de la evolución y resultados de la implantación del Plan de Igualdad 2.010 - 2.013.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: El 100% de la plantilla es informado periódicamente de los avances que Gesor realiza en relación a conciliación de la vida laboral y personal, igualdad y protección de los derechos fundamentales.

Objetivos: A partir de 2.010 el Código Ético será difundido y comunicado a todos los grupos de interés.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Difundir entre nuestros grupos de interés los Principios éticos de Grupo Gesor.
Empleados	Políticas internas de gestión	Incluir en el Manual de Bienvenida la política en materia de P.R.L..

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Despliegue del Código Ético a comunicar a todos los grupos de interés.
Empleados	RSE	Despliegue del Código Ético a comunicar a todos los grupos de interés.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Desarrollar un indicador para seguimiento del uso de los canales de comunicación
	Encuestas	Desarrollar un indicador para seguimiento del uso de los canales de comunicación
Empleados	Buzón de sugerencias	Desarrollar un indicador para seguimiento del uso de los canales de comunicación
	Dirección de RRHH	Desarrollar un indicador para seguimiento del uso de los canales de comunicación
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Desarrollar un indicador para seguimiento del uso de los canales de comunicación



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Grupo Gesor dispone de directrices generales a seguir para llevar a cabo la selección, evaluación y seguimiento de sus proveedores.

Anualmente Grupo Gesor remite un cuestionario a sus proveedores con el fin de conocer si han implantado un sistema de calidad y/o medioambiente en base a las normas ISO 9001 / 14001.

Objetivos: Para nuevos proveedores, envío de la política de calidad y medioambiente de Grupo Gesor.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Las compras se realizan siempre que es posible a proveedores incluidos en el R-08-01 Listado de Proveedores Aprobados, según lo indicado en el procedimiento PG-08 Evaluación de Proveedores

Objetivos: Cuando la compra vaya a realizarse a un proveedor no incluido en el R-08-01 Listado de Proveedores Aprobados, se intentará pedir oferta al menos a tres posibles proveedores. Una vez elegido se procede a realizar la compra, teniendo en cuenta que si va a convertirse en un proveedor habitual, se debe proceder a su homologación según lo indicado en el procedimiento PG-08 Evaluación de Proveedores.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la Política de calidad Grupo Gesor dispone de un procedimiento de evaluación de proveedores, por el que los proveedores son sometidos a una evaluación inicial antes de su aprobación para compra habitual y a una evaluación continuada tras la misma, con el doble fin de asegurar su capacidad de suministrar de acuerdo con los requisitos especificados y verificar el cumplimiento de tales requisitos a lo largo del tiempo.

Objetivos: Según el producto o servicio que vaya a adquirirse, considerar el tipo de evaluación a aplicar, la incidencia del suministro en la calidad de los servicios y productos suministrados, y posibles afecciones al Medio Ambiente.

Llevando a cabo la evaluación inicial de proveedores por una o varias de las alternativas siguientes:

§ Estudio y análisis del proveedor

En el caso de proveedores ya existentes, la evaluación se realiza en función de la trayectoria seguida por el proveedor en sus relaciones comerciales con Grupo Gesor, teniendo en cuenta la existencia de incidencias en el suministro (devoluciones, reclamaciones, incumplimiento de requisitos, etc.).

Para compras a nuevos proveedores, solicitar ofertas al menos a tres de ellos (en caso de ser posible). Con las ofertas recibidas realizar un estudio comparativo.

§ Evaluación Mediante Revisión de Certificaciones

Si el proveedor posee alguna certificación o sello para el producto que quiere suministrar, la Dirección podrá aprobar al proveedor basándose en dicho reconocimiento. Estos proveedores deberán enviar una copia de dicho certificado.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 20 %

Implantación: Dentro del Sistema integrado de gestión de calidad y medioambiente, al política de compras incluye contratar productos o servicios con proveedores que dispongan de algún tipo de reconocimiento o certificación en materia de medioambiente.

Objetivos: Grupo Gesor como prescriptor homologado por la Fundación Mas familia para la difusión de la conciliación e igualdad, promueve entre los partners una cultura socialmente responsable a través de la obtención de reconocimientos oficiales de prácticas socialmente responsables responsables.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de calidad	Establecer un Programa de mejora para la política de compras
	Procedimiento de compras	Establecer un Programa de mejora para la política de compras
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Establecer un Programa de mejora para la política de compras

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Incluir en la Política de compras proveedores con reconocimiento RSE

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Con el objeto de favorecer la comunicación ascendente dentro de cada Área de la Compañía, en el año 2.010 se desarrolló una herramienta para recoger de forma sistemática y periódica la opinión de los miembros de cada área de trabajo respecto del Responsable de la misma.

Objetivos: Gracias a la herramienta OPINA, se ha generado un punto de participación de las personas que forman Grupo Gesor, que, además de favorecer la comunicación, proporciona periódicamente valiosa información para continuar avanzando en materia de conciliación, igualdad y RSE.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: La encuesta OPINA 2.010 dió como resultado:

- Promoción de la comunicación en y entre áreas/departamentos.
- Mejora del clima laboral.
- Fomento de los valores del Grupo.

Objetivos: Como objetivo para el año 2.011, se prevé incluir en la herramienta OPINA la transversalidad entre los Responsables de departamento, con el fin de establecer una óptima comunicación entre los mismos que potencie la comunicación interdepartamental.



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2.010 se ha potenciado el uso de la Intranet como elemento principal de comunicación entre departamentos y de transmisión de información.

Objetivos: El Plan de reuniones "en cascada", posibilita que la información llegue a todos los niveles de la Compañía y garantiza el diálogo continuo entre todo el personal de Grupo Gesor.

Se ha potenciado el uso de la Intranet a través de un sistema de alertas que avisa a los usuarios de las comunicaciones relevantes así como proporcionar información interdepartamental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Además de la herramienta OPINA, anualmente se realizan entrevistas personales al personal para conocer el grado de conocimiento de las medidas de conciliación e igualdad existentes en la Compañía, así como el uso de las mismas.

Así mismo, en el año 2.010 se ha llevado a cabo la implantación de un buzón de sugerencias electrónico, disponible para cualquier miembro de Grupo Gesor.

Objetivos: El buzón electrónico de sugerencias, garantiza (si así lo desea el usuario) el anonimato de quien realiza la consulta/queja/sugerencia/opinión.

La información contenida en cada consulta/sugerencia, es recibida mediante correo electrónico por el Responsables del Área de Personas y desarrollo, quien da respuesta tras consultar con el Responsable correspondiente según de la consulta de que se trate.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de comunicación con el empleado	Continuar potenciando una cultura basada en la participación de las personas.
	Política de RRHH	Continuar potenciando una cultura basada en la participación de las personas.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Creación de un buzón de sugerencias electrónico.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Grupo Gesor cumple fielmente con la normativa laboral y de seguridad social vinculante, así como con el Convenio Colectivo de aplicación.

Objetivos: Durante el año 2.010, se ha llevado a cabo la implantación de un Plan de Igualdad, a pesar de no estar obligados por norma legal o convencional a llevarlo a cabo, dado el compromiso de la Dirección con la igualdad, la conciliación y la responsabilidad social corporativa.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Desde el año 2.008 está vigente en la Compañía un Sistema de Gestión de la conciliación, certificado por terceros, con el reconocimiento de la Fundación mas familia, que otorga a Grupo Gesor la certificación de Empresa Familiarmente Responsable (efr).

Objetivos: En el año 2.010, Grupo Gesor ha renovado el Certificado efr, alcanzando una puntuación superior a la primera certificación y continuando con el proceso de mejora continua en materia de conciliación e igualdad. En el año 2.011 se realizará el Informe de progreso efr, continuando con el proceso de mejora continua, teniendo en cuenta los indicadores y realizando la medición de resultados para extraer las conclusiones a incluir en dicho informe.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de las políticas de igualdad y conciliación existentes en la Compañía, existen medidas

específicas destinadas a flexibilizar las jornadas de trabajo, permisos remunerados, igualdad de oportunidades.

Objetivos: Durante el año 2.010, a nivel interno se ha potenciado el uso de la herramienta de videoconferencia para evitar desplazamientos, potenciando así las reuniones "a distancia".

Para el año 2.011 se pretende potenciar el uso de este tipo de herramientas también entre nuestros clientes.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Seguimiento y medición de resultados de la implantación del Sistema de Gestión efr, así como el uso y conocimiento por parte de los empleados de las medidas definidas dentro de cada política de conciliación e igualdad.

Objetivos: En el año 2.010, Grupo Gesor ha renovado su compromiso con la conciliación, avalado por la Fundación mas familia.

En 2.011 pretende ampliar el catálogo de medidas de conciliación, al menos en una más.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: A través del sistema de gestión efr, Grupo Gesor dispone de indicadores que dan a conocer el nivel de conocimiento y uso de las medidas de conciliación e igualdad establecidas, llevando a cabo un seguimiento y medición de resultados en base a los indicadores asociados a cada medida.

Objetivos: El Plan de Igualdad implantado en el año 2.010 incluye mejoras relacionadas con la igualdad de oportunidades y de género, respecto a lo contenido en el sistema de conciliación efr, así como el objetivo prioritario de plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

Para el año 2.011, seguimiento de los resultados obtenidos a través de los indicadores de gestión y mejora de las condiciones laborales más allá de la norma legal o convencional.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Otros Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Política de conciliación	Establecer un indicador para la política de conciliación de Teletrabajo. Establecer un indicador para la política de conciliación de Teletrabajo.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Incluir en la encuesta OPINA 2.011 cuestiones relacionadas con la conciliación

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Desde el año 2.006, Grupo Gesor viene colaborando con diferentes organizaciones no gubernamentales, como apoyo social además de considerarse parte en la difusión de la sensibilización y fomento de la cultura socialmente responsable.

Objetivos: Grupo Gesor continúa fomentando entre su plantilla la participación en eventos socialmente responsables así como la difusión de la cultura RSE.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Por el sector de actividad Grupo Gesor, se atiene de forma rigurosa al cumplimiento de la legalidad nacional vigente, normativa laboral, convenios, ... así como a las normas internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño.

Además, difunde este mismo respeto por la normativa internacional relativa a derechos humanos y de los niños entre sus grupos de interés (p.ej., entre proveedores, plantilla interna, ...).

Objetivos: Grupo Gesor periódicamente lleva a cabo acciones encaminadas a la difusión de la cultura socialmente responsable, colaborando, entre otros, con la entidad CORRESPONSABLES, Fundación mas Familia, ...

En el año 2.010, Grupo Gesor, tras dos años adherido a la Red Pacto Mundial España, decide dar un paso más hacia la cultura

socialmente responsable y pasa a formar parte de la organización como miembro asociado.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Conscientes de que, aunque la actividad empresarial de Grupo Gesor no entra en colisión con la realización del trabajo infantil, la dirección de la empresa es consciente de que el apoyo de la erradicación del trabajo infantil es vital para una cultura socialmente responsable.

Objetivos: Durante el año 2.010, Grupo Gesor ha participado en algunos estudios y publicaciones sobre responsabilidad social, difundiendo las acciones socialmente responsables que lleva a cabo, entre ellas por la erradicación del trabajo infantil y la universalización de la educación.

En el año 2.010, Grupo Gesor, continuando con la difusión de la cultura socialmente responsable, suscribe el Charter de la Diversidad, como muestra del compromiso adquirido de respeto y difusión de los principios de igualdad y diversidad recogidos en dicha Carta.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Ser miembro firmante asociado y formar parte de la Red Española Pacto Mundial.
	Normativa vigente	Ser miembro firmante asociado y formar parte de la Red Española Pacto Mundial.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Suscribir públicamente los principios del Charter de la Diversidad.



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2.010 se implanta el Plan de Igualdad para los años 2.010 a 2.013.

Objetivos: Con este Plan de Igualdad, Grupo Gesor espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

OBJETIVOS PRINCIPALES:

- Promover en GRUPO GESOR el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales

como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Objetivos: - ÁREA: Estructura de la plantilla.

- ASPECTO A MEJORAR: Segregación ocupacional.

- ÁREA: Selección.

- ASPECTO A MEJORAR: Proceso de Selección.

- ÁREA: Promoción.

- ASPECTO A MEJORAR: Criterios de Promoción.

- ÁREA: Formación.

- ASPECTO A MEJORAR: Formación en Igualdad de Oportunidades.

- ÁREA: Retribución.

- ASPECTO A MEJORAR: Sistema de valoración y evaluación.

- ÁREA: Conciliación.

- ASPECTO A MEJORAR: Prestaciones y servicios de apoyo.

- ÁREA: Cultura organizativa y clima laboral

- ASPECTO A DESARROLLAR: Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades. Responsabilidad Social Empresarial



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el periodo de vigencia del actual Plan de Igualdad, años 2.010 a 2.013, se llevará a cabo el desarrollo de las medidas incluidas en el mismo.

Objetivos: En el año 2.010 ha comenzado la implantación del Plan de Igualdad, realizando las siguientes acciones:

- Se han llevado a cabo diferentes acciones formativas para formar y sensibilizar en temas de igualdad de oportunidades tanto a mujeres como a

hombres dentro de la plantilla de la empresa.

- Se ha recogido información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas a las trabajadoras y los trabajadores

- Se ha procedido a la difusión al conjunto del personal de la empresa de la realización del Plan de Igualdad por parte de la Gerencia y se ha publicado en la Intranet de la entidad para su acceso.



¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: El Plan de Igualdad incluye medidas que favorecen y promueven la igualdad de oportunidades, promoción profesional, desarrollo de carreras así como una política retributiva en igualdad.

Objetivos: - Se están realizando encuestas de forma periódica a las trabajadoras y trabajadores, incorporando cuestiones sobre horarios escolares de hijas e hijos; personas mayores a su cargo; deseos de realizar cursos para mejorar su cualificación; etc.

- Para los informes de evaluación de desempeño, se está teniendo en cuenta la perspectiva de igualdad de oportunidades en el análisis de los mismos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 30,77 %

Directivos mujeres: 15,38 %

Directivos hombres: 15,38 %

Mujeres: 50 %

Hombres: 50 %

Mayores de 45 años: 19,23 %

Menores de 30 años: 19,23 %

Empleados no nacionales: 3,85 %

Empleados con contrato fijo: 80,77 %

Empleados con contrato temporal: 19,23 %

Implantación: Grupo Gesor contribuye a la gestión de la diversidad con políticas y programas de inclusión de la diversidad y de conciliación como factores clave para aumentar la satisfacción de sus empleados/as, la retención de talento y la alineación de todos hacia objetivos corporativos comunes. La proyección externa de estas políticas hacia los agentes del entorno otorga a la empresa una alta visibilidad como organización que realmente opera con una política integral de Responsabilidad Social.

Objetivos: Cumpliendo con los Principios suscritos con la firma del Charter de la Diversidad, en 2.011 se procederá a suscribir públicamente la Carta.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde



publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: Cada vez que se produce una nueva incorporación de personal en la Compañía, el Área de Personas y Desarrollo entrega al nuevo empleado un Manual de Bienvenida que incluye las personas que forman Grupo Gesor, así como su cargo y situación dentro de la Compañía.

Objetivos: El organigrama funcional de la Compañía además está publicado en la intranet y tienen acceso todos los empleados de la plantilla.

Así mismo, se encuentra incluido dentro del Sistema Integrado de Gestión y se ha dado a conocer en algunas publicaciones RSE en las que Gesor ha participado así como al resto de grupos de interés.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: En los años de actividad empresarial de Grupo Gesor, no se ha tenido conocimiento de ninguna situación que pudiera dar lugar a acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Objetivos: El Plan de Igualdad contiene como uno de sus principales objetivos en materia de acoso, incluir en el Plan de Formación contenidos en materia de sensibilización sobre el acoso.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de igualdad	Continuar avanzando en políticas de igualdad y conciliación. Sensibilización.
	Política de contratación y selección	Continuar avanzando en políticas de igualdad y conciliación. Sensibilización.
	Política de RRHH	Continuar avanzando en políticas de igualdad y conciliación. Sensibilización.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de igualdad	Sensibilización sobre igualdad a todos los niveles de la organización.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Sensibilización sobre igualdad a todos los niveles de la organización.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Publicar el organigrama funcional en la web corporativa.
	Otros	Publicar el organigrama funcional en la web corporativa.



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Fomentar a través de distintas acciones formativas o de sensibilización conductas personales que signifiquen una reducción de los consumos y de los impactos en el medio ambiente, implantando y distribuyendo entre el personal Manuales de Buenas prácticas.

En el año 2.010 se ha llevado a cabo un despliegue hacia toda la plantilla de sensibilización en materia de medioambiente.

Objetivos: Revisión, actualización y distribución del Manual de Buenas Prácticas Ambientales para involucrar en mayor medida al personal en el ahorro de consumos, segregación de residuos y prevención de la contaminación.

Impartición de una jornada de sensibilización ambiental para involucrar en mayor medida al personal de la empresa en la segregación de residuos, ahorro de consumos y aplicación de las buenas prácticas ambientales descritas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 25

Implantación: Existe una evaluación continua por el propio personal de los cursos de formación recibidos. Además, periódicamente el Área de Personas y Desarrollo revisa y modifica el Plan de Formación introduciendo mejoras a partir de las sugerencias recibidas de los Responsables de Área y resto de plantilla.

Objetivos: La efectividad de la formación recibida se evalúa con el desempeño del trabajo diario. Los cursos se conceden en función de la temática y el trabajo desarrollado, excepto los de temática relacionada con medioambiente, calidad, igualdad y conciliación, que suelen ser desplegados hacia toda la plantilla.

Existe en la intranet, una ficha de personal donde los responsables de área evalúan la efectividad de la formación recibida.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Revisión del Manual de Buenas Prácticas Ambientales.	
	Sensibilización en materia medio ambiental	Revisión del Manual de Buenas Prácticas Ambientales.	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Gesor dispone de un Manual de Buenas Prácticas Ambientales cuyo objetivo principal es promover la mejora continua de la actividad desarrollada con respecto al medio ambiente, mediante la exposición de una serie de recomendaciones prácticas cuya aplicación pretende mejorar la eficiencia ambiental.

Objetivos: Como resultado de la implantación de las Buenas Prácticas Ambientales, se pretende:

- Preservar los recursos naturales:
 - Reduciendo el consumo innecesario: de energía, de agua y de papel.
 - Mejorando la eficiencia energética en el puesto de trabajo.
 - Disminuyendo la generación de residuos y facilitando su reutilización.
- Mejorar la competitividad de la empresa a través de:
 - La racionalización del consumo de materias primas y el ahorro de los recursos naturales (energía y agua), lo que redundará en menores costes.
 - La mejora en el control de los procesos y el aumento de la eficiencia.
- Facilitar el cumplimiento de los objetivos empresariales en materia de gestión ambiental.
- Mejorar la imagen de la empresa ante la sociedad en su conjunto.
- Contribuir a un modelo de desarrollo sostenible, donde el consumo actual de los recursos no comprometa el desarrollo social y ambiental de las generaciones futuras.
- Concienciar, sensibilizar y formar a las personas de la Organización con la toma de acciones dirigidas al consumo sostenible de los recursos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)



Respuesta: SI

Implantación: Identificación de los Aspectos Ambientales reales y potenciales, directos e indirectos, que tengan o puedan tener impactos significativos en el Medio Ambiente.

Grupo Gesor ha definido como principales buenas prácticas más importantes en las tareas administrativas, cinco categorías que hacen referencia a los principales vectores implicados: criterios de compras, energía, agua, papel, consumo de productos y gestión de residuos.

Objetivos: Identificación de Aspectos Ambientales para incluir tanto los reales como los potenciales, derivados de las actividades, operaciones y servicios desarrollados por Grupo Gesor, incluyendo asimismo los Aspectos indirectos derivados de las actividades de los subcontratistas.

La metodología a seguir por el Responsable de Calidad y Medio Ambiente para la evaluación de los Aspectos Ambientales, tanto Normales como Potenciales, será definida en Instrucciones Operativas sobre Criterios de Evaluación de Aspectos Ambientales Normales y sobre Criterios de Evaluación de Aspectos Ambientales Potenciales.

La revisión de los Aspectos Ambientales y de su identificación como impactos ambientales significativos se realizará siempre que:

§ Lo considere la Dirección a través de la Revisión del SIG.

§ Modifiquen la legislación aplicable (cuando proceda).

§ Cuando se realicen mejoras en la metodología de evaluación, cambios de orientación de la Política Ambiental o mejoras en los servicios y procesos.

Cuando se detecte un nuevo aspecto, y al menos una vez al año, el Responsable de Calidad y Medio Ambiente realiza una reevaluación general de todos los Aspectos Ambientales, y actualiza los registros R-24-01 Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales Normales y R-24-02 Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales Potenciales para su discusión en la primera Revisión del SIG del año.

Los Aspectos Ambientales significativos identificados se tendrán en cuenta para la definición de los Objetivos, Metas y Programas de Mejora, así como para el establecimiento de los controles operacionales aplicables a las actividades de la Organización y el seguimiento y medición del desempeño ambiental derivado de dichas operaciones.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Gesor tiene definidas acciones concretas con el fin de promover mayor responsabilidad ambiental, en materia de: compras, energía, agua, papel, consumo de productos y gestión de residuos).

Objetivos: La Dirección junto con el Responsable de Calidad y Medio Ambiente, para establecer objetivos y metas tienen en cuenta aspectos relacionados con:

- Principios de la Política de Calidad y Medio Ambiente aún no desarrollados o que deban potenciarse.
- Objetivos y metas incumplidos en periodos anteriores.
- No conformidades detectadas interna o externamente o en las auditorias del SIG.
- Acciones correctivas / preventivas establecidas.



- Requisitos legales u otros requisitos suscritos por Grupo Gesor, o aquellos cuya aplicación se prevea en un periodo breve de tiempo.
- Accidentes o situaciones de emergencia identificados o acaecidos.
- Resultados obtenidos en el control y seguimiento de los Aspectos Ambientales significativos, y inclusión de nuevos Aspectos Ambientales significativos en caso de ser identificados.
- Propuestas de mejora.
- Nuevas opciones tecnológicas al alcance de Grupo Gesor
- Nuevas actividades, productos y/o servicios.
- Otros criterios a considerar que surjan como consecuencia de la aplicación del SIG.

Se establecerán objetivos generales de mejora para toda la organización basados en estos principios; no obstante, se podrán establecer objetivos particulares para determinadas actividades, como por ejemplo objetivos relacionados con consumos de agua, energía, papel, etc.

En base a los objetivos y metas aprobados por la Dirección, el Responsable de Calidad y Medio Ambiente elabora un R-11-01 Programa de Mejora por cada objetivo aprobado por la dirección, cada R-11-01 Programa de Mejora deberá ser aprobado por la Dirección mediante firma en la casilla correspondiente.

El Responsable de Calidad y Medio Ambiente comunicará los programas de mejora a los responsables de su implantación, informándoles del plazo estimado de implantación y dotándoles de los recursos necesarios para asegurar la eficacia del proceso.

Acciones específicas llevadas a cabo:

- El papel utilizado por una sola cara es reutilizado para utilizar la impresión de borradores en la otra cara.
- Se ha gestionado a través de una empresa la recogida de papel para su destrucción y reciclaje.
- Se han llevado a cabo acciones de sensibilización, incluidas en el Plan de Formación 2010, con objeto de conocer la problemática ambiental en la empresa y cómo fomentar una mayor responsabilidad ambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 5,9

Agua: 0,02

Papel: 23,7

Implantación: 1. ENERGÍA: (5,90 kw por persona y día)

Grupo Gesor lleva a cabo,

- Campañas de información y formación entre los empleados para el ahorro energético.

2. AGUA: (0,02 m3 por persona y día)

- Campañas de información y formación entre los empleados para el ahorro de agua:

3. PAPEL: (23,7 hojas por persona y día)

fomento del uso responsable.

Objetivos: En materia de Energía, sensibilización a todos los grupos de interés para:

- Desconectar los aparatos electrónicos sin uso.
- Aprovechar al máximo la luz natural, siempre que sea posible.

- Apagar las luces cuando la oficina queda vacía.
- Colocar el mobiliario de las instalaciones de forma que permitan el paso de la radiación solar deseada y faciliten la ventilación natural.
- Iluminación utilizando lámparas compactas de bajo consumo.

En materia de Agua,

* Establecer un programa de mantenimiento para garantizar la detección y reparación de fugas de los aparatos, revisión del funcionamiento de los elementos que permiten ahorrar agua, revisión del aislamiento de las cañerías, etc.

* Informar a los usuarios para evitar goteo en grifos.

*Instalación de sistemas de ahorro.

* Informar al personal de la necesidad de avisar al responsable de mantenimiento si se observa un mal funcionamiento de aparatos.

En materia de Papel,

- Escoger papel reciclado y sin blanquear, siempre que sea posible.
- Comprar preferiblemente hojas de bajo gramaje, siempre que estas resulten adecuadas para el trabajo que se ha de realizar y adecuadas para las fotocopiadoras e impresoras de la oficina.
- Comprar material preferiblemente de cartón reciclado que tengan una mejor reciclabilidad y que se gestionen y segreguen correctamente en la oficina.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Gesor dispone de un procedimiento PG- 01 y un Programa de Mejora para asegurar la mejora continua del SIG mediante la conveniencia, adecuación y eficacia del proceso de definición, seguimiento y cumplimiento de los objetivos y metas de calidad y gestión ambiental.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de reciclaje	Reevaluación ambiental
	Política de reducción de consumo	Reevaluación ambiental
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Reevaluación ambiental
	Sistemas de Gestión de Calidad	Reevaluación ambiental
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Reevaluación ambiental



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Reevaluación ambiental

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable Medioambiente	Avanzar en el Programa de Mejora Ambiental.



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Asegurar que las operaciones asociadas a nuestros Aspectos Ambientales significativos se realizan de forma controlada, de forma que permita reducir los impactos adversos asociados a ellos, para alcanzar los objetivos de la política, y cumplir los objetivos y metas ambientales.

Objetivos: Residuos Peligrosos (RP's)

Grupo Gesor, a través del Responsable de Calidad y Medio Ambiente, comunica por escrito a sus proveedores y subcontratistas la Política de Calidad y Medio Ambiente y los Aspectos Ambientales significativos que la actividad subcontratada genere cuando realice trabajos para Grupo Gesor. Asimismo, les solicita las evidencias sobre la correcta gestión de dichos Aspectos Ambientales significativos (circunstancia impuesta contractualmente).

Los envases para el almacenamiento de RP's se adecuan a la normativa vigente, y se ubican en lugares que evitan su dispersión o liberación a otros medios. Los RP's se almacenan por un periodo máximo de 6 meses.

Residuos No Peligrosos

El Responsable de Calidad y Medio Ambiente identifica los residuos que van a ser separados para su gestión, de manera que el personal de Grupo Gesor los segregará y almacenará en contenedores provisionales convenientemente identificados, no mezclándolos, hasta que una vez llenos sean trasladados hasta los contenedores definitivos para su gestión (salvo restos orgánicos, que son segregados y retirados diariamente a través del Ayuntamiento).

Los envases establecidos para el almacenamiento y sus cierres están realizados e ideados de forma que se evite cualquier pérdida de contenido. Se pueden usar si fuera necesario como unidad de medida.

Los trabajadores de empresas contratistas que desarrollan su labor dentro de las instalaciones de Grupo Gesor, son informados de los Aspectos Ambientales de la organización, y se les muestra y explica el Manual de Buenas Prácticas Ambientales.

En el caso de proveedores, la comunicación de requisitos ambientales se realiza a través del envío del Cuestionario a Proveedores



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0,93

Implantación: Durante el año 2.010, la inversión financiera total (0,93%) sobre la cifra de negocio, ha sido algo inferior al año anterior (0,07%), debido a que la renovación de tecnología se lleva a cabo en la medida en que sea necesaria la sustitución de equipos y dispositivos informáticos, siendo sustituidos por tecnología respetuosa con el medio ambiente

Objetivos: Para el año 2.011 está previsto llevar a cabo una inversión en tecnología respetuosa con el medio ambiente superior al 5%.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	No se han descrito (Proceso de mejora continua)

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: El Informe de evaluación EFQM +300 destacó las actuaciones de los líderes, como modelo de referencia, desarrollando los valores y principios éticos de la organización.

A través de gestión de clientes multiequipo, reuniones in company con la plantilla, discursos públicos, etc, Grupo Gesor reitera los principios de transparencia en la gestión.

Objetivos: Durante el año 2.010 Grupo Gesor se ha ido preparando para la obtención de una puntuación +300 en el modelo de excelencia europeo EFQM.

La implantación del Código ético y su difusión y comunicación a los grupos de interés, pretende evitar cualquier mínimo desvío de la conducta ética y responsable de Grupo Gesor.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: En el desarrollo de las actividades, en las decisiones que se tomen o en las que se intervenga, así como en las relaciones interpersonales que se mantengan en el ámbito laboral, además de cumplirse las obligaciones legales, Grupo Gesor muestra un comportamiento honrado, transparente y de confidencialidad.



Objetivos: Estudiar los posibles puntos que puedan requerir ampliar o desarrollar nuestras políticas en materia de ética empresarial y hacerlas llegar a todos los grupos de interés.

Estandarizar los procesos de revisión y obtención de feedback de nuestros asociados y partners

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Los líderes participan en el diseño e implementación del Plan Estratégico, en las reuniones del Comité Estratégico y en las de Revisión de proyectos, motivan al personal a la hora de conseguir los objetivos de la compañía, participan en la selección de los candidatos a su equipo de trabajo, realizan el seguimiento y supervisión de su equipo y lo evalúan íntegramente cada año, asisten a los Comités Comerciales y aprueban, inicialmente, la promoción interna dentro de su departamento o hacia otros departamentos.

Objetivos: En 2.010 Grupo Gesor redacta su Código ético, recogiendo los principios que desde sus inicios ha llevado a cabo a través de su actividad empresarial y se procede a incluir el texto en la página web.

El Decálogo de principios de Grupo Gesor incluye, en el desarrollo de las actividades, en las decisiones que se tomen o en las que se intervenga, así como

en las relaciones interpersonales que se mantengan en el ámbito laboral, además de cumplirse las obligaciones legales, debe mostrarse un comportamiento honrado, transparente y de confidencialidad, cuando la información tratada así lo requiera, de forma que nuestra actuación no pueda dar lugar a ningún tipo de forma de corrupción.

Para 2.011 se pretende la difusión, respeto y compromiso de cumplimientos de los principios contenidos en el Código desplegados al 100% de los grupos de interés.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Cientes: 100

Empleados: 100

Implantación: El Código ético es publicado en la página web, pero no ha sido difundido entre los grupos de interés para conocer el feedback y si todos ellos están al corriente de los principios que continene el Código..

Objetivos: En 2.011 Grupo Gesor pretende estandarizar el proceso de comunicación de su Código ético a todos los grupos de interés y establecer una forma de seguimiento para poder conocer el grado de conocimiento y respetode los principios contenidos en el Código

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Para el año 2.011, se procederá a incluir en el cuestionario de satisfacción de clientes, alguna/s cuestión/es referentes al código ético.

Objetivos: Las incidencias que pudieran producirse entre la plantilla respecto a este principio, pueden ponerse en conocimiento de los Responsables a través de distintos canales de comunicación (buzón de sugerencias, comunicado anónimo, correo electrónico, reunión con responsable, ...).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Incumplimiento de la normativa	
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Difundir los principios recogidos en el Código ético.
Empleados	Código Ético	Difundir los principios recogidos en el Código ético.
	Normas éticas y valores corporativos	Difundir los principios recogidos en el Código ético.
	Políticas internas de gestión	Difundir los principios recogidos en el Código ético.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Difusión de la política	Despliegue del Código ético a todos los grupos de interés.
Empleados	Comunicación interna y externa	Fomentar el uso de los canales de comunicación.
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Fomentar el uso de los canales de comunicación.
	Difusión de la política	Fomentar el uso de los canales de comunicación.



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Visitas de verificación	Incluir en el cuestionario de satisfacción de clientes.
Empleados	Buzón de sugerencias	Seguimiento de los incidentes que pudieran producirse.

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12