



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Grupo Gesor



• C



RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON LA RED ESPAÑOLA DE PACTO MUNDIAL

La Dirección y el personal de Grupo Gesor reafirman su compromiso en el respeto, cumplimiento y difusión de los Principios del Pacto Mundial que se traducen en su voluntad de contribuir al ejercicio de la Responsabilidad Social Corporativa en el marco de su deber con el desarrollo de una cultura de excelencia empresarial y de desarrollo sostenible, con el firme propósito de identificar de manera realista y en interés de todos, las expectativas, las limitaciones y los objetivos, tanto presentes como futuros, y el medio de contribuir al compromiso de sostenibilidad económica, social y medioambiental de todas nuestras actividades y servicios.

Nuestro compromiso se basa en la voluntad de innovar y progresar, desarrollando un diálogo permanente e intenso con todas las partes involucradas, así como a través de asociaciones específicas con nuestros clientes y Partners.

El Grupo es consciente de que el entorno social y empresarial demanda servicios cada vez más participativos, eficientes, eficaces y transparentes.

Por ello, compartimos una Visión que engloba nuestros desafíos económicos, sociales y medioambientales, que nace y se desarrolla como fruto del diálogo, la confianza, la cortesía y el respeto mutuo, y que fundamenta nuestras relaciones profesionales en los Principios del Pacto Mundial incluidos en nuestros Valores: trabajo en equipo, comportamiento ético, respeto por las personas y mejora continua.

En el respeto de los Valores mencionados, Grupo Gesor fomenta los siguientes principios específicos:

- El mantenimiento de la calidad y la evolución de las competencias y del conocimiento y experiencia del personal del Grupo, con el fin de preservar nuestro “know how” y favorecer las trayectorias profesionales.
- Una política de desarrollo y formación a lo largo de toda la vida profesional, como factor clave de competencia e innovación, a través de una responsabilidad conjunta de los directivos y los empleados.
- El establecimiento de políticas de conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores.
- El mantenimiento y la calidad del diálogo social con nuestros *stakeholders* en el proceso de toma de decisiones.
- La igualdad de oportunidades en la vida profesional y la ausencia de cualquier tipo de discriminación.
- La garantía de seguridad del empleo para el personal, en un marco de prevención y protección de los riesgos para su salud.

Javier Campelo González
Socio-Director Grupo Gesor





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:* 1.179.290,31
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* sociedad en general
- *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, web y newsletter.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* En el año 2.011, Grupo Gesor se adhirió públicamente al Manifiesto Corresponsables y suscribió en Acto Público el Charter de la Diversidad
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *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:* Fruto del esfuerzo de identificación y segmentación de los grupos de interés, se han establecido alianzas con dos empresas que ofrecen sus servicios a segmentos más especializados de la sociedad en general, en los que las empresas de Grupo Gesor no operaban. Estas alianzas se han establecido con Sector 3, que ofrece asesoramiento y servicios para el tercer sector, ONL's, y con Y.Innovación que ofrece servicios relacionados con la innovación estratégica.

● *Documento adjunto:* [48479_29102910201295746.pdf](#)

● *Dirección web:* <http://www.gesor.es>

● *Implantación otros Grupos de Interés:* Grupo Gesor es consciente de la necesidad de alcanzar un equilibrio de los intereses de los distintos stakeholders para ofrecer el mejor servicio posible. Los socios directores son los encargados en última instancia de recoger y analizar las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés, junto con las propuestas de los Responsables de Área. Ver archivo adjunto

● *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012

● *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: Grupo Gesor no tiene riesgo de vulneración de Derechos Humanos. Su actividad opera en el ámbito nacional y cumple rigurosamente con la legislación vigente, incluyendo en todas sus políticas y cultura empresarial el respeto por la protección de los derechos humanos.

Desde el punto de vista de la protección de la salud de los empleados, la dirección de Grupo Gesor apoya y respeta la protección de los derechos humanos desde el punto de vista de flexibilidad y ergonomía en el puesto de trabajo. De esta forma, manifiesta su preocupación por la Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como por la mejora continua de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

Como consecuencia de ello viene liderando, desarrollando e implantando, un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de:

- Evitar accidentes y enfermedades profesionales (con un objetivo de índice de siniestralidad por debajo del 5%, siendo del 0% en los últimos periodos).
- Proporcionar las condiciones de trabajo más óptimas.
- Cumplir más allá de lo establecido en la Ley de Prevención, en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como en los demás reglamentos que lo desarrollan.

Dicho Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales se integra en nuestra GESTIÓN EMPRESARIAL, es decir, en el conjunto de nuestras actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, como en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, así como también en la línea jerárquica, incluidos todos los niveles de la misma.



La Prevención así concebida se convierte en una obligación de TODOS y CADA UNO de los que trabajamos en la empresa.

La Dirección de la empresa, por su parte, se compromete a proporcionar los recursos adecuados para el desarrollo del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, a difundirlo a todo el personal y a impulsar su cumplimiento.

A cada empleado se le hace partícipe de la Política de Prevención de riesgos laborales, a través del Manual de Bienvenida así como a través de las acciones formativas anuales, de forma que incorporen a las funciones propias de su puesto de trabajo, la política de prevención existente en Grupo Gesor, respetando las normas y medidas preventivas establecidas en la empresa.

Los Principios que rigen su actuación incluyen:

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pudiese afectar su actividad profesional, según sus posibilidades y de conformidad con su formación y las medidas de prevención dictadas por la Dirección.

- Cooperar activamente con la Dirección en el mantenimiento, promoción y mejora de la seguridad en el trabajo, en el ejercicio de su derecho de información, participación y consulta.

Objetivos: Anualmente se lleva a cabo formación interna en prevención de riesgos, que consiste en asistir a las actividades formativas de carácter general o específico en materia de Prevención de Riesgos que la empresa establezca y comprometerse a la aplicación de las enseñanzas recibidas. Esta formación, está destinada a todo el personal de Grupo Gesor, sobre la base de los siguientes objetivos:

- Conocer y cumplir las normas internas y, en cualquier caso, actuar conforme a las instrucciones recibidas de sus superiores, el conocimiento profesional y las buenas prácticas de la prevención.

- Usar correctamente los equipos y medios de protección individual necesarios para reallizar los trabajos, asegurándose que son los adecuados y están en perfectas condiciones de uso.

- Usar correctamente, de acuerdo con su naturaleza y riesgos previsibles, las máquinas, equipos de trabajo y en general todos los medios facilitados para el desarrollo de su actividad.

- Mantener en correcto estado de conservación, orden y limpieza toda sus zonas de trabajo.

- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. No ponerlos fuera de funcionamiento de forma inadvertida y sin la autoridad pertinente de los responsables.

- Informar al encargado de prevención, o el socio-director, acerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores de su centro de trabajo.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud propia y la de los compañeros.



- Cooperar con la Dirección para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos, incluida la colaboración para hacer frente a diferentes situaciones de emergencia.
- Realizar los reconocimientos médicos que sean precisos por razones de vigilancia de la salud en el marco establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Observar el comportamiento adecuado, al objeto de evitar la puesta en peligro de sí mismos, de sus compañeros, así como de otras personas, o de los bienes y equipos de la empresa.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Política de prevención de riesgos incluye Funciones específicas para la Dirección de Grupo Gesor.

Esta Política incluye que la Dirección debe:

- Planificar, programar, organizar, gestionar y controlar la actuación preventiva en la empresa, cuya gestión operacional delega en los diferentes responsables de la empresa.
- Impulsar la participación activa de los empleados de los distintos centros de trabajo, respetando su derecho a la información, participación y consulta.
- Impulsar el desarrollo de las actuaciones que tengan relación con su puesto de trabajo.
- Garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de los trabajadores, y en especial la de aquéllos que por sus características o estado resulten especialmente vulnerables a los riesgos laborales.

Como forma de garantizar los derechos humanos a través de su actividad cotidiana, Grupo Gesor ha formalizado unos Principios éticos en forma de Decálogo con despliegue hacia todos los grupos de interés.

El código ético de la compañía está desarrollado y está incluido dentro de la página de inicio de Gesorpoint y difundido a todo el personal y demás grupos de interés, a través de la publicación en web y notas de prensa.

Objetivos: - Aplicación de los principios de actuación preventiva establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



- Cumplimiento más allá de la normativa vigente. Implantación de una Medida de protección especial de la salud.
- Desarrollo de una acción permanente con el fin de perfeccionar las condiciones de protección existentes y mejorar las condiciones de trabajo.
- La Dirección es la máxima responsable del conjunto de actuaciones preventivas que se desarrollan en la empresa.
- Controlar que la empresa se lleven a cabo las actividades preventivas incluidas en los programas establecidos, y en las normas de prevención estipuladas.
- Facilitar los medios y colaborar en la organización de actividades formativas e informativas relacionadas con programas y planes de seguridad, tanto las dirigidas a los trabajadores, como a la línea de mando, para que puedan llevar a cabo las actividades preventivas que le sean encomendadas.
- Efectuar un seguimiento del desarrollo del conjunto de actividades preventivas, participando, cuando así esté establecido, en las que corresponda, y adoptando las medidas correctoras que sean procedentes cuando se produzcan desviaciones respecto a los objetivos previstos.
- Participar en la elaboración y aprobación de los programas preventivos que se diseñen, así como la planificación de las medidas que en éstos se incluyen.
- Poner al alcance de la organización los medios técnicos y humanos necesarios que permitan llevar a cabo las actividades incluidas en los programas preventivos, desarrollando una adecuada política de diseño de instalaciones y compra de productos y equipos.
- Aprobar las normas de Seguridad y Salud que se establezcan , exigiendo el cumplimiento de las mismas.

En definitiva, garantizar la vigilancia de la salud, la adopción de medidas de emergencia y todas aquellas actuaciones preventivas que por razón de la actividad empresarial sean de aplicación.

[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 (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Continuando con el compromiso de difusión de la cultura efr, en 2011 se incluye como nuevo objetivo difundir entre nuestros grupos de interés los Principios éticos de Grupo Gesor. Además de, para nuevos proveedores, incluir en la Política de compras que nuestros proveedores dispongan de algún reconocimiento en materia de igualdad, conciliación o RSE, con objeto de difundir el mensaje de conciliación más allá de nuestra cadena de suministro. Para empleados, como medida socialmente responsable se ha aprobado en el periodo de referencia una medida de



protección especial de la salud para mujeres y para varones mayores de 45 años.

Objetivos: El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de intervención: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Para cada una de aquéllas 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 previstos para el periodo 2010-2013:

- 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.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El desarrollo e implantación del cuadro de Mando Integral para el seguimiento de los principales indicadores clave de Grupo Gesor, incluye indicadores de formación y selección.

Los dos indicadores de formación vienen referidos de acuerdo a las horas de formación recibidas en el año por cada empleado.



Uno de los indicadores de selección viene referido al porcentaje de becarios incorporados en el año del total de becados que realizan prácticas en la Organización.

Objetivos: El objetivo anual sobre el indicador de formación es que al menos el 75% de los empleados reciban formación, logrando el despliegue al 100% de los empleados.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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

Respuesta: 100 %


Implantación: Una herramienta de comunicación muy importante en Grupo Gesor, es Gesorpoint (intranet). A través de este canal, entre otras cuestiones, se realizan comunicados corporativos, incluyendo en la página de inicio los vínculos para acceso directo a los comunicados más importantes.



Resumen de los principios que rigen nuestro Decálogo de Principios Éticos, con despliegue al 100% de la plantilla y difundido entre nuestros grupos de interés mediante correo electrónico, publicación en la página web y a través de newsletter.



Despliegue del comunicado hacia todo el personal de la Compañía, solicitando confirmación de lectura. De clientes y proveedores recibimos respuesta positiva a la difusión de nuestros principios éticos, en forma de correos dirigidos a Dirección y en reuniones en cliente.



Objetivos: Como objetivo para 2012, se pretende incluir en la herramienta OPINA una cuestión relativa a la difusión y aplicación de los principios éticos en nuestra actividad diaria.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Establecer indicadores difusión principios éticos.
	Política de Calidad		
Empleados	Código Ético		Establecer indicadores difusión principios éticos.
	Política de RRHH		
	Políticas internas de gestión		
Proveedores	Código Ético		Establecer indicadores difusión principios éticos.
	Política de Calidad		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Acción social		Difusión de nuestra Política de Prevención de Riesgos Laborales.
Empleados	Acción social		Implantación medida de protección especial de la salud.
Proveedores	Acción social		Difusión de nuestra Política de Prevención de Riesgos Laborales.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Encuestas		Establecer al menos un indicador de medición de la difusión C. Ético.
Empleados	Dirección de RRHH		Establecer al menos un indicador de medición de la difusión C. Ético.
	Encuesta		
Proveedores	Sistema de clasificación de proveedores	Establecer al menos un indicador de medición de la difusión C. Ético.	

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: SI

Implantación: Por nuestra actividad, y por no tener proveedores fuera del ámbito nacional, no tenemos riesgos en Derechos Humanos en nuestra cadena de suministro. Nuestro sistema de gestión, incluye un procedimiento de evaluación de proveedores con el doble fin de asegurar su capacidad de suministrar de acuerdo con los requisitos especificados y verificar que posee alguna certificación o sello socialmente responsable para el producto que quiere suministrar (solicitándoles que nos envíen una copia de dicho certificado o sello).

Nos parece interesante destacar que participamos activamente con organizaciones defensoras de los derechos humanos y poseemos alianzas con determinados partners, fomentando la difusión de principios socialmente responsables y su interiorización en las organizaciones. Dentro de nuestra línea de negocio, estas alianzas nos permiten además la colaboración con empresas de distintos sectores comprometidas con la gestión socialmente responsable. No se trata de proveedores que formen parte de nuestra cadena de suministro, sino de llevar a cabo acciones activas para la difusión de los derechos humanos, como partners.

Una de las principales alianzas en materia de difusión e implantación de la cultura efr en las empresas, la llevamos conjuntamente con la Fundación mas familia a través del certificado Efr (Empresa Familiarmente responsable).

Se trata de un movimiento internacional que, formando parte de la RSE, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida personal y laboral, yendo más allá de lo establecido en la legislación vigente, de forma que las empresas efr realizan una autorregulación voluntaria certificada por terceras partes en base a los criterios recogidos en las normas efr.

Grupo Gesor, como prescriptor de la cultura efr, homologado por la Fundación más familia, a través de su compromiso con el proceso y la certificación, contribuye a la difusión de los valores y la cultura socialmente responsable entre las empresas a las que implanta el sistema efr, participando además en la adhesión a principios de igualdad, conciliación y RSE entre proveedores, partners y clientes.



Ser prescriptor efr implica el reconocimiento como entidad profesional de prestigio que colabora activamente en el diseño, implantación y evaluación del Modelo efr, prestando servicios de formación, asesoría y auditoría interna en las distintas fases del modelo, a través de un diagnóstico, diseño, implantación, auditoría, seguimiento de resultados.

Asimismo, Gesor mantiene una relación constante con Universidades, Centros de Estudios y Formación, estableciendo convenios de colaboración con éstas.

Además de los proyectos importantes para su negocio, Gesor coopera con varias entidades que aportan al personal de Gesor la posibilidad de ayudar a empresas que operan en el tercer sector: asociación voces, Sector3, ...

Objetivos: Estas alianzas posibilitan el acceso a nuevas vías de comunicación y conocimiento entre todas las partes. Llegado el caso, en la revisión del Plan Estratégico se incorporan nuevas líneas estratégicas en concordancia con una gestión social.

Es el caso de efr, que se ha incorporado en la cartera de productos de Gesor y en el Plan Estratégico.

Como objetivo para 2012, Grupo Gesor pretende acercar la cultura socialmente responsable a microempresas, como acción activa conjuntamente con la F+F.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Gesor, en cumplimiento de las Buenas Prácticas Ambientales implantadas como parte de su Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Gestión Ambiental, dispone de un Procedimiento de Comportamiento Ambiental.

Objetivos: Asegurar la conveniencia, adecuación y eficacia continuas del proceso de gestión de compras.



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: El Procedimiento de Comportamiento Ambiental, recuerda a nuestros proveedores qué requisitos deben cumplir cuando realicen actividades o servicios en nuestro nombre, cumpliendo con los siguientes criterios:



RESIDUOS NO PELIGROSOS (papel, cartón, plásticos,..., etc.)

- *Depositar en los contenedores especificados para estos residuos.*
- *No mezclar con residuos peligrosos (fluorescentes, tóner, pilas...).*

RESIDUOS PELIGROSOS

- *Si genera este tipo de residuos, gestionarlos según lo marcado en la legislación. (Ley 10/1998, R.D. 833/1988, R.D. 952/1997, Orden MAM/304/2002).*
- *Nunca depositar en contenedores de residuos urbanos o de otros residuos peligrosos.*

RESIDUOS INERTES

- *Si genera este tipo de residuos, gestionarlos según lo marcado en la legislación. (Ley 10/1998).*
- *No mezclar con otros residuos como residuos urbanos o peligrosos.*

VERTIDOS

- *No verter sustancias tóxicas o peligrosas a la red de alcantarillado.*
- *Si durante el trabajo se produce cualquier vertido accidental que pueda contaminar el medio, comunicar inmediatamente al Responsable en ese momento.*

EMISIONES A LA ATMÓSFERA

- *Todos los vehículos deberán tener su ITV realizada.*

CARGA/ DESCARGA DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

- *Asegurar en la carga/descarga de productos que no se producen derrames.*
- *Todos los envases de productos químicos que utilicen, estar identificados.*



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: 44 %


Implantación: En el año 2010, del total del listado de proveedores aprobados, el 20% disponían de algún tipo de reconocimiento o certificación en materia de medioambiente o calidad.


El aumento en 2011 se debe principalmente a la revisión periódica de las evaluaciones que se efectúa al menos una vez al año, y ello da lugar a una reedición de proveedores en favor de quienes ofrezcan el suministro requerido y además contribuyan en su actividad a la sostenibilidad.

Objetivos: Para el año 2012, se pretende una modificación del procedimiento de evaluación de proveedores PG08, que incluya, no sólo reconocimientos en materia de calidad o medioambiente, sino también relacionados con igualdad, conciliación y responsabilidad social.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Sistemas de clasificación de proveedores		Incluir en la evaluación de proveedores aspectos concretos RSE.
	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Indicadores Procedimiento Comportamiento ambiental proveedores.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: No existen factores de riesgo que pudieran impedir el ejercicio de este derecho.

No obstante, la Dirección de Grupo Gesor, siempre ha estado preocupada por facilitar la comunicación a todos los niveles.

Los gestores de la Organización tienen un fuerte compromiso con la comunicación, tanto con el personal de Grupo Gesor como con los diferentes grupos de interés, y se considera que esta comunicación constituye un elemento fundamental.

De la necesidad de comunicación con los trabajadores, se han establecido distintos canales de comunicación interna, ascendente/descendente, horizontal/vertical, desarrollados principalmente a través de la intranet Gesorpoint como la principal vía para dar voz a los empleados y como una forma de comunicación ascendente y horizontal, con feedback.

Objetivos: Una herramienta de gestión muy importante en Gesor es Gesorpoint. Es un entorno web que sirve no solo como herramienta de comunicación y difusión de todas las acciones de Gesor, sino que es una herramienta de gestión del conocimiento.

En Gesor Point se incorporan todos los eventos importantes para Gesor, hay flujos de trabajo que se realizan a través de esta herramienta, es lugar de encuentro de todo el personal de Gesor, y es en definitiva, la principal herramienta de gestión del conocimiento de la empresa.

Si bien todo el personal puede entrar a la intranet para consultar los resultados de los indicadores, no se ha realizado la comunicación formal de los resultados de los indicadores. Recordamos periódicamente mediante e-mail, que la información efr está recogida en Gesorpoint y accesible a todos los empleados.

Asimismo, para 2012, se va a establecer un sistema de alertas que avise a todos los usuarios de las novedades y modificaciones en este área.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: SharePoint es una herramienta web que es usada por Grupo Gesor como intranet y entorno colaborativo en el ámbito empresarial. Gesor adoptó el nombre de "GesorPoint" para referirse a esta herramienta. Una vez implantado, el enfoque que persigue de manera continua es el despliegue de las funciones de SharePoint en la operativa de trabajo habitual, aprovechando las herramientas de colaboración y almacenamiento de información y facilitando la comunicación entre todos los empleados, Responsables de área y Dirección.

A disposición de todos los empleados se encuentran diferentes canales de comunicación tanto ascendente, como descendente.

Objetivos: Como objetivo para 2012, nos proponemos formalizar por escrito un Plan de Comunicación interna que recoja todos los canales de comunicación bidireccionales utilizados por el personal de Grupo Gesor con nexo de unión a través de Gesorpoint (reuniones "in company", "en cascada", OPINA, Buzón de sugerencias, correo electrónico, newsletter, manual de acogida, ...).

De tal forma que se consiga :

- Establecer una norma de carácter general que regule y asegure un sistema básico de comunicación interna dentro de Grupo Gesor, y que sirva como soporte y directriz a seguir en todas las actividades que lleven implícita o explícitamente un principio de comunicación.
- Identificación de las personas con la misión y visión de la empresa, facilitando un sentimiento de pertenencia.
- Ayudar a crear cultura de empresa.
- Posibilitar un clima de diálogo y mantener los canales de comunicación abiertos entre la dirección y el resto de la organización.
- Ayudar a la Gestión del Conocimiento, asegurando que todas las personas disponen de la información necesaria para el desarrollo de su trabajo, agilizando y mejorando los procesos que aportan valor a la empresa y facilitando el flujo de información y el intercambio de opiniones, así como garantizando la transparencia en las comunicaciones.
- Motivar a las personas.

Por otro lado, el despliegue de los procesos de la organización atraviesa diferentes departamentos, y el carácter multifuncional de los equipos de proyecto facilita el libre intercambio de información en toda la organización.



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: Tras la implantación de un buzón de sugerencias electrónico, disponible para cualquier miembro de Grupo Gesor. que 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, además de a la Responsable efr, dando respuesta tras consultar con el Responsable correspondiente según de qué se trate la consulta.

Objetivos: Se ha potenciado, además, el uso de la Intranet como canal de comunicación, estableciendo un sistema de alertas a través del cual los usuarios (empleados) reciben avisos de las comunicaciones relevantes así como proporcionar información interdepartamental.

Como objetivo para el próximo ejercicio, se procederá a ampliar los canales de comunicación internos, utilizando para ello el Manual de Bienvenida, donde se incluirá el catálogo de medidas de conciliación existentes, así como se informará, como una vía adicional a las comunicaciones oficiales, del Responsable efr con quien comunicar en temas relacionados con conciliación.

Además, para el siguiente ejercicio se pretende desarrollar un indicador para seguimiento del uso de los canales de comunicación.



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? Descríbalos (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Como herramienta de comunicación que nos muestra cómo evolucionan las acciones de comunicación en el departamento y entre departamentos, disponemos del canal OPINA.

Destinado al 100% de la plantilla, como canal de comunicación ascendente y que evalúa varios ítems como Clientes, Estrategia de empresa, Orientación a resultados, Liderazgo, Comunicación, Iniciativa, Planificación y Organización, Toma de decisiones y Habilidades personales.

La herramienta OPINA, además de favorecer la comunicación, proporciona periódicamente valiosa información para continuar avanzando en materia de conciliación, igualdad y RSE.


Como objetivo para el año 2.011, se incluyó en la herramienta, una cuestión sobre transversalidad entre los Responsables de departamento, con el fin de establecer una óptima comunicación entre los mismos que potencie la comunicación horizontal (ya que hasta el momento a través de este canal, sólo estaba cubierta la comunicación vertical).


Objetivos: En 2011, la comunicación de las conclusiones se lleva a cabo en reunión HOY ES VIERNES!. Consiste en el despliegue de una política de motivación laboral para considerar la motivación como proceso. Para motivar adecuadamente, es necesario saber escuchar las necesidades de los empleados y sus propias necesidades y posibilidades como empresa para poder llevar adelante la propuesta que surja de ese momento y de ese grupo de trabajo.


Para 2012, se establece como objetivo, la publicación de las conclusiones OPINA 2012 en la intranet, a disposición de todos los empleados, mostrando la evolución de las acciones de 2010 a 2011.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política de Comunicación con el Empleado		Formalizar Plan de Comunicación interna.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Incluir en la Herramienta OPINA 2012 alguna cuestión sobre este principio.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Como no puede ser de otra forma, Grupo Gesor cumple con la normativa laboral y de seguridad social vinculante, así como con el Convenio Colectivo de aplicación (Empresas Consultoras y Estudios de Mercados).

Como compromiso por parte de Dirección por formas de trabajo que posibiliten la conciliación personal y profesional, Grupo Gesor va más allá del cumplimiento de las normas laborales.

Desde que en el año 2008 obtuviese el sello efr, Grupo Gesor consigue formar parte del movimiento internacional de RSC, lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, apoyar la igualdad, fomentar la igualdad de oportunidades, apoyar a los más desfavorecidos, conseguir una legislación colectiva, poder autorregularse y responder a una necesidad social, laboral y empresarial.

Objetivos: En el año 2011 Grupo Gesor presenta su 2º Informe de Progreso efr, auditado por terceros, a la Fundación Mas Familia, que recoge los avances realizados en el último año en materia de conciliación e igualdad de oportunidades para todos los empleados.

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde el año 2008, Grupo Gesor tiene implantado un Plan de Conciliación de acuerdo a la norma 1000-2 de la Fundación Mas Familia, certificado mediante auditoría externa.

El certificado efr, promovido por la Fundación Másfamilia, y apoyado por el Ministerio de Sanidad y Política Social, reconoce a aquellas organizaciones que se implican en la generación de una nueva cultura del trabajo, incorporando un sistema integral de gestión, que permita una eficaz armonía entre la esfera laboral y la familiar y personal, basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos.

A través de un proceso de auditoría externa, se comprueba que el sistema de gestión implantado cumple los requisitos establecidos en el Modelo Empresa Familiarmente Responsable, referidos al diseño, implantación, evaluación y mejora



continúa de las prácticas y políticas referidas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

El Certificado efr favorece una mejora de la productividad, mediante una concepción del trabajo basada en el rendimiento y la eficacia al margen de la cantidad de horas trabajadas y de la presencia física del trabajador; reducir el absentismo y la rotación y, por ende, retener el talento, gracias a una mayor calidad de vida de los trabajadores y a la generación de un clima de paz social en la empresa.

A nivel externo, al suponer una mejora de la reputación corporativa de la organización, ayuda a que los medios de comunicación, la sociedad y la Administración perciban de modo más favorable a las empresas certificadas, atrayendo también una inversión y un consumo socialmente más responsable. Una vez superado el proceso de auditoría externa, la organización obtiene el Certificado efr en conciliación e igualdad, y la licencia de uso del distintivo efr, que emite la Fundación Másfamilia.

Objetivos: En el año 2011, Grupo Gesor presenta el 2º Informe de Progreso, indicando el equipo auditor que si bien todo el personal puede entrar a la intranet para consultar los resultados de los indicadores, no se ha realizado la comunicación formal de los resultados de los indicadores. Por lo que recordamos periódicamente mediante e-mail, que la información efr, está recogida en Gesorpoint.

Asimismo, para el año 2012 se va a establecer un sistema de alertas para que avise a todos los usuarios de las novedades y modificaciones en este área.

Logros de las acciones llevadas a cabo dentro de nuestra Política de consiliación:

Mejora de la imagen y la reputación social.

Prestigio frente a la competencia.

Compromiso con nuestros empleados y la sociedad.

Atracción y fidelización.

Aumento de la competitividad y la productividad.

Reducción del absentismo y la rotación.

Empleados más comprometidos y motivados (mejora del clima laboral).

Aumento de la flexibilidad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde el año 2008, Sistema gestión familiarmente responsable, la evolución en nuestro ciclo de mejora continúa así como el cumplimiento de normas y principios más allá de la legislación vinculante, va íntimamente ligado al compromiso de la Dirección determinando su forma de liderazgo de acuerdo al respeto de los principios de igualdad, conciliación y responsabilidad social que sirven de base a su modelo de gestión.



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. (P4C41)

Respuesta: SI

Implantación: De los resultados que arrojan los indicadores de gestión de la conciliación de las personas dentro de la Organización analizados, destacamos:

La creación de un nuevo indicador asociado a la medida número 6 Teletrabajo, como nos aconsejaba el informe auditor, que da como resultado que, de los seis meses en los que lleva en marcha el indicador, el último trimestre ha habido un notable aumento del disfrute de la medida, sobre todo, en lo que se refiere a empleados (hombres).

Objetivos: Se ha incluido en el catálogo de medidas existentes en la compañía la medida 19 denominada Protección especial de la salud, consistente en ofrecer adicional al reconocimiento médico anual, la posibilidad de acceder a pruebas específicas que permitan una detección precoz de enfermedades graves que se producen con alta frecuencia en colectivos vulnerables (mujeres y mayores de 45 años) y que no están asociados a la actividad que desarrolla Grupo Gesor ni al puesto de trabajo.



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. (P4C51)

Respuesta: SI

Implantación: Los indicadores se van actualizando según la periodicidad establecida en cada ficha de indicador y se encuentran ubicados en Gesorpoint, desde donde cualquier trabajador/a tiene acceso para su consulta.

Durante el periodo 2011-2012, los indicadores nos han proporcionado información suficiente sobre el grado de cumplimiento de las medidas implantadas y la consecución de los objetivos previstos.

De acuerdo a los indicadores asociados a medidas, cabe destacar que se han creado dos nuevos indicadores, en concreto respecto a las Políticas De flexibilidad temporal y espacial y De apoyo a la familia de los empleados, uno de ellos correspondiente a una nueva medida adoptada (medida número 19 Protección especial de la salud).

De los resultados que arrojan los indicadores analizados, destacamos:



1. Respecto a las medidas incluidas en la Política de apoyo a la familia de los empleados, del 100% de empleadas que han sido madres en los ejercicios 2011 y 2012, el 100% se han acogido a la Medida 10 Acumulación de lactancia, disfrutando en todos los casos el periodo máximo de días acumulables que permite la medida. Igualmente, en el periodo 2010 y 2011, el 100% de los empleados que han sido padres han disfrutado de la Medida 14 Paternidad, siendo el 50% de los casos, Responsables de departamento. Lo que nos indica la extensión de la cultura de conciliación a todos los niveles de la



empresa.



2. La aprobación de una nueva medida en el año 2011 (medida número 19 Protección especial de la salud, encuadrada en la Política de calidad en el empleo), destinada a las empleadas así como a los empleados mayores de 45 años, proyecta ya resultados valorables, pues del total de empleados y empleadas que se sometieron voluntariamente al reconocimiento médico anual, el 100% se acogió a esta protección adicional).


Respecto a los indicadores generales y de negocio se está estudiando la posibilidad de que los cálculos obtenidos sean en base a unidades en lugar de porcentajes, dado el tamaño de la organización.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política de Conciliación		Mejora continua.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Mejorar resultados indicadores de cumplimiento previsto en cada medida efr.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Legenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: La normativa laboral, tanto nacional como internacional, así como el Convenio Colectivo, impiden realizar trabajos a menores, además de que, por Política de empresa, no se realizan contrataciones a menores de 16 años.

Grupo Gesor, reforzando esta voluntad continúa velando por mantener una conducta de conciliación 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).



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Gesor, en su labor de difusión e implementación de una cultura de conciliación, se reafirma en su compromiso con la Fundación mas familia, contribuyendo en el despliegue de acciones tendentes a una mejora de la calidad en el trabajo con respeto al binomio empresa-familia.

Durante el último año, la Dirección de Grupo Gesor ha liderado el fomento de la difusión de principios socialmente responsables, no sólo referidos al ámbito de la conciliación, sino además, ha suscrito su compromiso con principios responsables no solo con los empleados sino también con la sociedad, renovando su compromiso con el Charter de la Diversidad.



Como desarrollo de ese compromiso inicial de 2008, el nivel de compromiso de la Dirección de Gesor dio un paso más en el periodo 2010-2011, considerando necesario redactar un Decálogo de Principios socialmente responsables, donde se reflejasen los aspectos que rigen la actuación de cualquiera de las personas que formamos parte de Grupo Gesor; compromiso que fue divulgado entre nuestros grupos de interés y publicado en nuestra página web.

La política de calidad impiden contratar con proveedores que lleven a cabo cualquier tipo de vulneración de derechos humanos, en particular, relacionado con el trabajo infantil. El análisis de nuestra cadena de suministro descarta el riesgo de que nuestros proveedores vulneren este principio, principalmente por tratarse de proveedores a nivel nacional, por lo que estamos exentos de este riesgo.

Objetivos: Como hitos para el periodo 2012-2014, destacar que la Dirección de Grupo Gesor, junto con los Responsables de cada Área y la implicación de todos los empleados, está dando un paso más en su camino hacia la excelencia en la gestión, poniendo en marcha el reconocimiento EFQM +400, una vez conseguido el reconocimiento +300 en el año 2010, con el objetivo de sobresalir en nuestro esfuerzo por mantener un modelo de gestión respetuoso con los principios de igualdad, conciliación y de responsabilidad social.



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. (P5C311)



Respuesta: SI



Implantación: La creación de un nuevo indicador, para la medición de la flexibilidad temporal y espacial con objeto de proporcionar un fácil acceso a la conciliación respecto al cuidado de hijos, tanto a trabajadores como a trabajadoras, disfrute de la medida, sobre todo, en lo que se refiere a empleados (hombres) que en su mayor parte ha estado relacionada con el cuidado de hijos y resolución de asuntos domésticos. Lo cual indica que la jornada de sensibilización en conciliación que dirigimos a empleados (hombres) ha cumplido el objetivo previsto (sensibilizar al colectivo masculino en conciliación) y a contribuir al reparto de tareas y a la atención a la infancia sin que el mayor peso recaiga sobre las madres trabajadoras.


[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético		Incluir en principios éticos el apoyo a la erradicación trabajo infantil.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Ampliar en al menos una medida la Política de conciliación.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Cada dos años, desde el año 2008 es evaluado mediante auditoría externa nuestro sistema de gestión efr de personas.

Realizamos un diagnóstico cada dos años y anualmente presentamos un Informe de Progreso incluyendo los avances en el año relacionados con las políticas de conciliación.

La gestión de personas incluye medidas relacionadas con el desarrollo y la competencia profesional así como con la igualdad de oportunidades.

Desde que se inició la andadura en el modelo de gestión efr siguen existiendo barreras ya descritas en el primer diagnóstico, así como otras que se detallan con más precisión a continuación:

Barreras horizontales:

+ *Adecuación al horario de nuestros clientes.*

+ *Comunicación y coordinación entre diferentes departamentos, en ocasiones no eficaz.*

Barreras verticales:

+ *La comunicación del personal desplazado en cliente con el responsable del Área (se encuentran en centros de trabajo distintos y en ocasiones hay carencias de comunicación).*

Se citan a continuación los aceleradores existentes en la empresa, que relacionamos a su vez con el principio 4 (erradicación del trabajo forzoso), promoviendo el cumplimiento de horarios sin exceder de la jornada establecida, así como adaptaciones de jornadas).



Aceleradores horizontales:

- + Las reuniones con clientes se fijan dentro del horario laboral.
- + Se adapta la jornada de trabajo a las necesidades de cada uno de los trabajadores.

Aceleradores verticales:

- + Se dispone de un canal de comunicación, a través de sugerencias anónimas y de un buzón EFR.

3.5 Actuales medidas de conciliación de la vida personal y profesional en la empresa.

Dentro de la Política de calidad en el empleo están las siguientes medidas:

1. Medida: Complemento en caso de enfermedad/accidente.
2. Medida: Estabilidad en el empleo.
3. Medida: Protección especial de la salud.

Dentro de la Política de flexibilidad temporal y espacial están las siguientes medidas:

1. Medida: Semana laboral comprimida en periodo estival
2. Medida: Jornadas laboral intensiva en periodo estival.
3. Medida: Reducción de desplazamientos y viajes.
4. Medida: Teletrabajo en caso de imposibilidad de acudir al centro de trabajo.
5. Medida: Flexibilidad en días libres y vacaciones.

Dentro de la Política de apoyo a la familia de los empleados están las siguientes medidas:

1. Medida: Permisos especiales.
2. Medida: Concesión de un mes de período sabático.
3. Medida: Acumulación de período de lactancia.
4. Medida: Distribución flexible del período de paternidad.

Dentro de la Política de desarrollo y competencia profesional están las siguientes medidas:

1. Medida: Formación para todos.
2. Medida: Nuevas contrataciones y promoción profesional.
3. Medida: Oportunidades profesionales.

Dentro de la Política de igualdad de oportunidades están las siguientes medidas:

1. Medida: Igualdad de género.

Dentro de "Otras políticas" están las siguientes medidas:

1. Medida: Indumentaria flexible
2. Medida: Asesoramiento gratuito para empleados.



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? Describalos. (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Junto a las normas de obligado cumplimiento, Grupo Gesor ha suscrito públicamente el Charter de la Diversidad, como refuerzo del compromiso de cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidad y de respeto a la diversidad (también incluidos en los valores de la empresa y difundidos entre los empleados), contribuyendo así al fomento de la integración de personas con perfiles diversos, promoviendo la integración evitando cualquier tipo de discriminación y considerando la diversidad en todas las políticas de dirección de personas que lleva a cabo; todo ello, sin dejar atrás la conciliación a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo y familia, y reconociendo la diversidad de los clientes también como una fuente de innovación y desarrollo.

Objetivos: Reflejar las actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.

La Política de Gestión de la Diversidad dentro de Grupo Gesor incluye Planes de gestión del talento, teniendo en cuenta el factor "brecha generacional".

El aumento de la edad de jubilación, la tasa de desempleo y la dificultad de los jóvenes para acceder al mercado laboral, son los items que se tienen en cuenta a la hora de definir las acciones que desarrollan esta política, pues consideramos imprescindible gestionar el conocimiento y el talento, respetando las distintas generaciones presentes en la empresa.

[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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: A través de la definición y puesta en marcha de Planes de sucesión, contribuyendo al fomento de la integración de personas con perfiles diversos y considerando la diversidad como una fuente de innovación y desarrollo profesional.

Objetivos: Durante el presente ejercicio, el acceso a promoción a puestos de dirección ha sido superior en el caso de mujeres frente a hombres.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)



Respuesta: SI

Implantación: Durante el presente ejercicio, el acceso a promoción a puestos de dirección ha sido superior en el caso de mujeres frente a hombres.

Objetivos: Se apuesta firmemente por la formación con despliegue a todos los niveles de la organización y facilitando el acceso a la formación a todos los empleados, compatible con las medidas de conciliación a que estén acogidos mediante "horarios de formación a la carta".

Como desarrollo de la medida número 11 Formación, en el año 2011 se puso en marcha una formación en idiomas, que ha continuado en 2012, medida que ha tenido una excelente acogida entre todos los empleados. El despliegue de dicha medida está destinado al total de la plantilla, acogiéndose a ella más del 60%; preguntados de manera informal por el Responsable del Área de Personas sobre los motivos por los que algunos empleados no se acogían a la medida, en algunos casos se debe a empleados desplazados en cliente (a los que se propuso ajustar los horarios en cliente) y, en la mayoría de los casos, a empleados que son bilingües en inglés. El objetivo principal de esta formación es equiparar niveles de idiomas entre el total de la plantilla, además de proporcionar un desarrollo profesional a nivel individual. Así mismo, el Área de Tecnología, a finales de 2011 ha llevado a cabo formación específica en tecnologías de información, formación a la que ha asistido la plantilla al completo y que ha servido de ayuda al conocimiento de plataformas tecnológicas, principalmente acceso a redes profesionales como forma de incorporar a las funciones de cada Área y promoviendo también el desarrollo profesional de las personas.



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 (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 28 %

Directivos mujeres: 18 %

Directivos hombres: 11 %

Mujeres: 50 %

Hombres: 50 %

Mayores de 45 años: 22 %

Menores de 30 años: 33 %

Empleados no nacionales: 6 %

Empleados con contrato fijo: 78 %

Empleados con contrato temporal: 22 %

Implantación: El sistema de gestión de personas, incluye la perspectiva de diversidad en todas las políticas de dirección de las personas: la gestión de la diversidad no es una práctica de recursos humanos más, sino un factor transversal, que se encuentra en la base de todas las decisiones que se toman a nivel estratégico y de gestión.



Objetivos: Nuestro principal objetivo, es avanzar en la construcción de una plantilla diversa.

En el último periodo, se ha producido un aumento en torno al 6% en mujeres que han accedido a puestos de Responsabilidad dentro de la Organización.

Los empleados no nacionales han aumentado en un 3% y continuamos superando el 75% en personal con contrato indefinido, con un aumento del 2% respecto a 2010 en detrimento de los contratos temporales (que hemos reducido en un 2%).

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: El Manual de Bienvenida incluye la relación de todas las personas que formamos parte de Grupo Gesor, con indicación de su puesto y Área al que pertenece.

En la página web corporativa se detalla igualmente la composición de las principales personas responsables de cada Área (<http://www.gesor.es/personal.php?cod=es>).

Objetivos: Así mismo, el Sistema Integrado de Gestión incluye la definición de Fichas de Personal (R-05-01) que detallan la titulación, el puesto ocupado, Área de trabajo, evolución de la formación recibida tanto interna como externa así como la valoración de los conocimientos adquiridos necesarios para el desarrollo de las funciones para el puesto asignado. Cada empleado tiene acceso a su ficha de personal a través de la intranet Gesorpoint, así como el responsable del Área.

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

Respuesta: 0

Implantación: La Dirección de la empresa no ha tenido conocimiento por ninguna vía de que se hayan podido producir ninguna situación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo por parte de ninguno de los compañeros hacia otro/s.

Objetivos: El Plan de Igualdad en desarrollo hasta 2013, prevé:

- Sensibilización sobre acoso.
- Protocolo de actuación.

GRUPO GESOR tiene el compromiso de incluir el procedimientos de actuación dentro de un protocolo de prevención global, que incluya también las situaciones de mobbing.

Aspecto a trabajar previsto para 2012:

- Jornada anual de formación para Sensibilización sobre acoso.

Objetivo:



Conseguir que toda la empresa asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso (incluido por razón de sexo) sensibilizando y formando a todo el personal sobre la



necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.



Medida:



Incluir en el Plan de Formación contenidos en materia de sensibilización sobre el acoso.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético		Reflejar los resultados de las políticas de diversidad en la memoria anual.
	Plan de Igualdad		
	Política de Contratación y Selección		
	Política de Igualdad		
	Política de RRHH		
	Política de RSE		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad		Avanzar en la implantación de los compromisos derivados del Charter Diversidad.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet		-
	Web		

Leyenda:  Progresada adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: La Dirección junto con el Responsable de Calidad y Medio Ambiente, para establecer objetivos y metas deberá tener en cuenta los 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.

Objetivos: 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.

El seguimiento del Programa de Mejora, a cargo del Responsable de Calidad y Medio Ambiente, puede implicar una revisión de los objetivos o metas establecidos inicialmente. Asimismo la existencia de proyectos de nuevos desarrollos o servicios, conllevará la revisión de los programas y en el caso de que se considere oportuno, su modificación con objeto de garantizar que se les aplica una correcta gestión. En este caso se requerirá la aprobación de la Dirección.

Si en el transcurso del seguimiento del Programa se observa que por causas diversas no se están llevando a cabo las acciones oportunas en los plazos establecidos, el Responsable de Calidad y Medio Ambiente seguirá lo establecido en el PG-04 No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas.



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: 5


Implantación: Cada año, el Plan de Formación incluye al menos una Jornada de 5 horas mínimo de duración sobre sensibilización medioambiental para cada empleado, con alcance a toda la plantilla.



Objetivos: Esta jornada está destinada al 100% de la plantilla.

Para el año 2012, se pretende incluir en la intranet los Manuales de contenido para que cualquier empleado tenga acceso a la información antes y después de la impartición de la jornada, para su consulta cuando lo consideren necesario.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental		Revisión de los programas de sensibilización ambiental



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

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: El Sistema Integrado de Gestión (SIG) incluye un proceso específico, así como registros relativos a la identificación y evaluación de aspectos ambientales de acuerdo a la denominación de la LER (Lista Europea de Residuos).

Objetivos: Evaluar el impacto ambiental de los residuos que Grupo Gesor pueda generar de acuerdo a su actividad o instalaciones.

Todo aquel interesado en nuestra política medioambiental dispone de la posibilidad de acceder a nuestro Manual de Buenas Prácticas, publicado en la intranet gesorpoint y puesto a disposición de nuestros grupos de interés.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El SIG incluye un registro R-24-01 Identificación y evaluación de aspectos ambientales, que soporta la Política medioambiental, de acuerdo a la Lista de aspectos ambientales que incluye:

- Generación de residuos.
- Vertidos.
- Consumo de energía, agua y papel.

Objetivos: La evaluación de estos aspectos ambientales que pueden suponer un riesgo, se realiza teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- V1: Toxicidad o naturaleza del aspecto.

- V2: Gestión o medio receptor.
- V3: Cantidad relativa generada o consumida.



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: De acuerdo al Manual de Buenas Prácticas ambientales que es difundido entre los nuevos empleados y accesible a todos a través de la intranet.

La jornada anual de formación en aspectos ambientales, incluye un recordatorio de los aspectos más relevantes del Manual.

Objetivos: Todo aquel interesado en nuestra política medioambiental, sobre todo proveedores, debe llevar a cabo buenas prácticas ambientales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 4,26

Agua: 0,01

Papel: 17,91

Implantación: 1. ENERGÍA: (4,26 kw por persona y día, lo que supone un ahorro respecto al periodo anterior de un 28%).

Grupo Gesor lleva a cabo,

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

2. AGUA: (0,012 m3 por persona y día, lo que supone un ahorro respecto al periodo 2010 de un 40%)

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

3. PAPEL: (17,91 hojas por persona y día, lo que supone un ahorro respecto al periodo 2010 de un 24,4%)

fomento del uso responsable.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Manual integrado de calidad y medio ambiente, revisado anualmente, incluye instrucciones operativas para la identificación y evaluación de aspectos ambientales normales, así como de aspectos ambientales



potenciales.

La evaluación de aspectos ambientales que se lleva a cabo integra medidas correctoras, frecuencia y número de parámetros que aplican al aspecto.

Objetivos: La evaluación de estos aspectos ambientales normales que pueden suponer un riesgo, se realiza teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- V1: Toxicidad o naturaleza del aspecto.
- V2: Gestión o medio receptor.
- V3: Cantidad relativa generada o consumida.
- V4: Medidas correctoras.
- V5: Frecuencia.
- n: Número de parámetros que aplican al aspecto.
- Vt: Puntuación total.

La evaluación de los aspectos ambientales potenciales se lleva a cabo de acuerdo a:

- V1: Probabilidad de ocurrencia.
- V2: Probabilidad de afección a las personas.
- V3: Probabilidad de afección al medio.
- V4: medidas paliativas, de contención, barreras.
- V5: tipo de residuos que se pueden generar en función del proceso.
- V6: tipo de emisiones que se pueden generar en función del proceso.
- V7: tipo de vertidos que se pueden generar en función del proceso.
- V8: consumos (energía, agua, recursos naturales).
- V9: afección al suelo.

El resultado de la evaluación proporciona un valor que consideramos significativo si el valor total es mayor a la media del valor máximo.



[Descargar el documento adjunto](#)



• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)		Seguimiento y evaluación de resultados que minimicen el impacto.



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Mejora en los resultados de evaluación de aspectos ambientales.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente		Mejora en los procesos de evaluación ambiental

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: PG-06. Mantenimiento equipos informáticos.

El Departamento de Tecnología debe efectuar una evaluación continuada de los servicios prestados y llevar a cabo una inversión en tecnología respetuosa con el medio ambiente.

En caso de avería de cualquier equipo, el Responsable de Tecnología lo incluye dentro del formulario "Incidencias" de la base de datos "Inventario de equipos informáticos.mbd", identificando el equipo, el problema, y la solución elegida. Así mismo, existen contenedores de recogida de residuos para su reciclaje adecuado (ej. tóner de impresoras).

Para llevar un control adecuado de los equipos el Departamento de Tecnología mantiene actualizado el "Inventario de equipos informáticos", asignando un código único a cada equipo.

Además del cuidado del hardware, el Departamento velará por una actualización adecuada y periódica del software de los mismos, y en especial se encargará de:

§ *Comprobación de actualización del antivirus.*

§ *Comprobación de actualización del sistema operativo Windows y sus parches críticos.*

§ *Comprobación de actualización de programas de gestión.*

La revisión de equipos informáticos se realizará de forma periódica, sin perjuicio de las revisiones puntuales que se puedan hacer cuando sea necesario y siempre desde el punto de vista de ahorro energético, reciclaje de materiales y compra de nueva tecnología respetuosa con el entorno ambiental.

El Manual de Buenas prácticas ambientales desarrollado a nivel interno, define las líneas de actuación para promover la mejora continua de la actividad desarrollada con respecto al medio ambiente, mediante la exposición de una serie de recomendaciones prácticas cuya aplicación mejoran la eficiencia ambiental.



Objetivos: · 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.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: 1

Implantación: *Por encima de nuestra actividad normal, nuestras acciones internas están relacionadas con el respeto y la protección ambiental.*

Durante el año 2011 se ha producido una importante reducción de número de servidores físicos. Gracias a la implantación de tecnología de virtualización, se ha disminuido el número de máquinas físicas en funcionamiento. El CPD es más compacto y eficiente, lo que ha contribuido a disminuir el gasto energético.

Objetivos: Tener en cuenta criterios ambientales a la hora de comprar máquinas de oficina (consumo de energía, longevidad y materiales).

Adquirir máquinas de oficina con certificaciones ambientales, como la etiqueta ecológica comunitaria.

§ Comprar equipos ofimáticos que dispongan del logotipo Energy Star o productos con consumo de energía por debajo de los niveles establecidos por el Programa Energy Star.


§ Adquirir pantallas de visualización diseñadas según los requerimientos establecidos sobre parámetros como contraste, parpadeo, emisiones magnéticas eléctricas y electrostáticas próximas.


§ Comprar equipos de empresas que faciliten al cliente el reciclaje o la reutilización del equipo viejo de forma ambientalmente adecuada.



§ Comprar modelos de impresoras con proceso modificado que no produzca ozono.


§ Adquirir fotocopiadoras e impresoras que admitan la utilización de papel reciclado, el uso de copias a dos caras y reducciones.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		.

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

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2010 Grupo Gesor inició la formalización de los Principios éticos por los que rige su actividad, en su entorno de trabajo y en la sociedad en general, iniciando su difusión a todos los grupos de interés en el año 2011, como ya hemos hecho referencia en el Principio 1.

Grupo Gesor mantiene un comportamiento ético en el desempeño de sus actividades, en las decisiones en las que interviene, así como en las relaciones interpersonales que se mantengan en el ámbito laboral, además de cumplir las obligaciones legales, debe mostrarse un comportamiento honrado, transparente y de confidencialidad.

Para ello Grupo Gesor exige un cumplimiento inexcusable de respeto a la igualdad, la no discriminación, el no acoso, la dignidad y el diálogo, como elementos clave en las relaciones interpersonales, mostrando un respeto y trato digno con personas con las que se relacionen en el desarrollo de su actividad laboral.

Objetivos: En cuanto al comportamiento de los empleados relativo a los fondos corporativos, a través del control de las Notas de Gastos se lleva a cabo un seguimiento exhaustivo de los mismos, no dando lugar a ningún riesgo de gastos injustificados. El control de gastos debe pasar por varios filtros de control (responsable de Área, Responsable Administración y Dirección General) y, además, está soportado por la Política de dietas.

Para el próximo ejercicio se valorará la posibilidad de crear un canal específico de comunicación de vulneración de los principios éticos.



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? (P10C2I1)



Respuesta: SI

Implantación: El mantenimiento y difusión de los principios contenidos en el Decálogo ético, la tolerancia, la comprensión y el desarrollo conjunto de ideas, procesos y proyectos refuerzan la integración del equipo humano y facilitan la alineación colectiva con los valores corporativos y el logro de las estrategias del Grupo.

Dentro de la Política de Gastos, existe un procedimiento para la gestión de viajes y desplazamientos con mecanismos para controlar que no se produzcan irregularidades en la justificación de gastos.

Objetivos: Desarrollar acciones y proyectos que reduzcan los problemas y necesidades sociales de una forma transparente, de manera que el desarrollo y crecimiento económico empresarial sea armónico con el de la sociedad.

[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: En 2011 se ha procedido a la comunicación y difusión a todos los grupos de interés (empleados, clientes, proveedores y sociedad en general) de los Principios éticos en forma de Decálogo, que fue distribuido:

- A clientes y empleados: a través de correo electrónico de los Gerentes de Grupo Gesor.
- A proveedores y sociedad en general: publicación en la página web de la Compañía.

Objetivos: Con objeto de conocer la opinión de los grupos de interés respecto a la difusión de los Principios éticos formalizados a través de un Decálogo, Grupo Gesor dispuso una vía de comunicación, sometiendo de esta forma nuestros principios éticos a la opinión de los grupos de interés, promoviendo con ello además del diálogo, la transparencia con nuestros stakeholders.

El canal mediante el cual recibimos respuesta fue, principalmente a través de correo electrónico dirigido a los socios de Grupo Gesor, además de personalmente aprovechando reuniones programadas por el cliente/proveedor.

Las respuestas recibidas han sido todas positivas, si bien no hemos establecido un mecanismo de seguimiento de la percepción, es un objetivo a desarrollar en el próximo ejercicio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 90



Empleados: 100

Proveedores: 80

Implantación: En el año 2011 comenzó la difusión de los principios éticos de Grupo Gesor.

Objetivos: En 2012 se pretende extender al 100% de los grupos de interés.



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



Respuesta: SI



Implantación: Grupo Gesor basa el diálogo con sus grupos de interés en la transparencia en sus comunicaciones, sometiendo el Código ético a la opinión de todos ellos.



Objetivos: Como objetivo para el próximo ejercicio, se estudiará la creación de una figura de seguimiento para resolver dudas sobre la interpretación y/o aplicación de los principios contenidos en el decálogo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Competencia desleal Desinformación Incumplimiento de la normativa		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	Control de proveedores Cumplimiento de la normativa		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético		Medición de la difusión de nuestros principios éticos.
Empleados	Código Ético		Medición de la difusión de nuestros principios éticos.
	Normas éticas y valores corporativos		
Proveedores	Política de Calidad Política de Compras		Medición de la difusión de nuestros principios éticos.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		Medición de la difusión de la política y valoración de los resultados.
Empleados	Comunicación interna y externa		Integrar en buzón sugerencias, comunicación de posibles irregularidades.
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)		
Proveedores	Difusión de la política	Medición de la difusión de la política y valoración de los resultados.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Visitas de verificación		Establecer un canal sobre interpretación de los principios del decálogo ético.
Empleados	Buzón de sugerencias		Establecer un canal sobre interpretación de los principios del decálogo ético.
	Canal de denuncias anónimo o confidencial		
Proveedores	Control financiero	Establecer un canal sobre interpretación de los principios del decálogo ético.	

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) 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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
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 quién o quiénes 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 cómo 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		
P1C1I1	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	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	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	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿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.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	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
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿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		
P6C111	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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
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 en el campo de notas 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 por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar 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	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿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 social/Sociedad/Formación y 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