



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Grupo Gesor



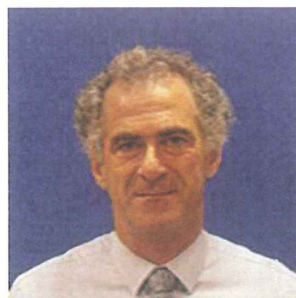
RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON LA RED ESPAÑOLA DE PACTO MUNDIAL

Por cuarto año consecutivo, la Dirección y el personal de Grupo Gesor manifiestan públicamente su implicación y compromiso en el respeto, cumplimiento y difusión de los Principios del Pacto Mundial, continuando trabajando en pro de la implementación de éstos y siendo conscientes de que se trata de un proceso a largo plazo y que implica una mejora continua en el desempeño de nuestras actividades, alcanzando poco a poco con éxito la implementación de los Diez Principios.

Como mención a las principales actividades desarrolladas durante el ejercicio 2012, cabe destacar la suscripción pública de Grupo Gesor con el *Charter de la Diversidad*, la firma pública en este Acto, confirma una vez más nuestro compromiso con las personas, la diversidad, la conciliación, la igualdad de oportunidades y la responsabilidad social con las personas y el entorno. Además, es de resaltar nuestra participación activa en actividades promovidas por Naciones Unidas, como puede ser la difusión a través de nuestra Newsletter de Recursos Humanos de los Principios del Pacto entre nuestros grupos de interés, animando a la participación en algunas iniciativas mundiales como *Women's Empowerment Principles*, la colaboración con la Universidad del País Vasco y la Universidad Autónoma de Madrid en el estudio *La perspectiva de género en las iniciativas de Responsabilidad Social*, así como nuestra participación en la *Encuesta anual Merco Personas sobre la calidad laboral y reputación corporativa*.

Durante el año 2012 Grupo Gesor ha iniciado un proceso de alianzas que ha conducido a diversos cambios que se han visto reflejados en la gestión con todos nuestros grupos de interés, iniciando acciones encaminadas a la mejora de la comunicación y potenciando alianzas basadas en una cultura participativa y de colaboración en la difusión de los principios socialmente responsables.

Javier Campelo González
Socio-Director Grupo Gesor





Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Grupo Gesor

Dirección: C/ Luchana 4, 1

Dirección web: www.gesor.es

Alto cargo: Socio Director Javier Campelo González

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 (miles de euros): 1.020

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 0

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés: Sociedad en general y entorno local.

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: (Sí). En el año 2.012 recibimos de la entidad Garben el Premio a la empresa por impulso de la formación entre nuestros empleados.

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011



Informe de Progreso Pacto Mundial

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

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: A través de los canales de comunicación bidireccionales abiertos con nuestros grupos de interés. Para más información sobre nuestros canales de comunicación, consultar los IdP de años anteriores.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: Sociedad Limitada, con estructura funcional horizontal en la práctica, formada por los Socios Gerentes, Responsables de Área y Técnicos.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: La implantación de algunos de los principios deriva del sistema de gestión de personas efr, con acciones, seguimiento y medición de resultados en base a los indicadores efr vigentes. Para más información sobre nuestros indicadores, consultar los IdP de años anteriores.

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) En el año 2012, participamos en algunas acciones promovidas por Naciones Unidas, como indicamos en nuestra Carta de renovación del Compromiso con el Pacto Mundial.

Para el año 2013, tenemos previsto una participación más activa dirigida a todos nuestros grupos de interés en iniciativas relacionadas con los objetivos de Desarrollo del Milenio.

Más información

Notas:

Documento adjunto: [gesor_dir_y_emp_jul2012.pdf](#)

Dirección web: www.gesor.es

Implantación otros Grupos de Interés: Relación formal y continua en el tiempo con centros educativos y universidades, en línea con nuestro compromiso de apoyo a la inserción laboral de jóvenes recién titulados. Para más detalle, consultar IdP años anteriores.

Día de publicación del Informe: 06-11-2013

Responsable: Bernardo Lorenzo

Tipo de informe: A

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



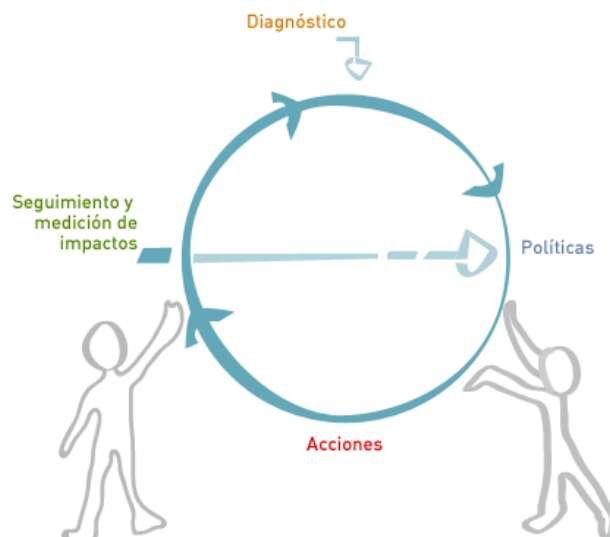
ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





Informe de Progreso Pacto Mundial



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)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Nuestra experiencia nos ha llevado a detectar que para alcanzar algunos de los nuevos planteamientos a nivel estratégico era necesario reforzar la formación de los empleados así como establecer nuevas vías para favorecer el desarrollo profesional. Centrándonos en el grupo de interés empleados y coincidiendo con la renovación de la certificación EFQM+300, a finales del año 2012 se ha llevado a cabo un diagnóstico sobre la Formación interna en Grupo Gesor. El motivo por el que se detectó la necesidad de revisión del sistema de elaboración e implantación del Plan de Formación anual, es que, hasta el momento, no se seguía una metodología rigurosa, con lo que nos encontrábamos con desviaciones en algunas de las mediciones y algunos ítems no eran tenidos en cuenta siempre ni de la misma forma a la hora de llevar a cabo el seguimiento, produciéndose situaciones en las que en ocasiones los objetivos eran difíciles de comprobar su evolución y/o cumplimiento. Fruto de ello, se pusieron en marcha acciones encaminadas a medir la valoración sobre la formación recibida por cada empleado y evaluación de los resultados obtenidos.

Para el diagnóstico, lo primero que se hizo fue realizar un análisis de la situación de partida con relación a los retos (internos y externos) a los que Grupo Gesor se enfrentaría en un corto/medio plazo de tiempo (1-3 años) junto con los obstáculos y dificultades que pudieran llegar a producirse a la hora de llevar a cabo el desarrollo del Plan.

En el análisis de factores internos/externos, han sido considerados como factores positivos (de éxito) o negativos (de riesgo) en la medida que contribuyesen a la supervivencia de la empresa y mejora de la competitividad y, al mismo tiempo, a la implantación del Plan de Formación anual.

Este proceso, dio lugar a:



Informe de Progreso Pacto Mundial

1. Análisis de los factores que condicionan la competitividad de Grupo Gesor.
2. Análisis de las posibilidades de implantación del Plan de Formación anual, como un medio para posibilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de la plantilla.

Una vez completado este proceso se establecieron nuevos objetivos formativos: implantar una metodología que permitiera establecer indicadores capaces de medir la satisfacción de cada empleado por la formación recibida y las posibilidades de desarrollo profesional así como la promoción interna dentro de la Compañía.

Para identificar las necesidades formativas se llevó a cabo un análisis entre cómo se desempeña el trabajo y cómo debería ser desempeñado para ganar eficacia y eficiencia. Se detectó como una de las causas principales la previsión de cambios que se deberían afrontar para mantener y/o mejorar los niveles de producción y rentabilidad, todo ello como consecuencia del análisis de los cambios y retos a los que se enfrenta Grupo Gesor por el entorno en el que opera nuestra actividad empresarial.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Grupo Gesor mantiene el compromiso con su Decálogo de Principios y demás políticas que, para más detalle, pueden consultar en nuestros anteriores Informes reportados a Pacto Mundial. Las conclusiones tras el diagnóstico condujeron a la ampliación de la actual política de formación y desarrollo profesional.

La planificación de la Formación que se ha llevado a cabo en este periodo, identifica las necesidades formativas que generan las competencias necesarias en la plantilla para solucionar las necesidades detectadas.

Desarrollo de esta política en base a los siguientes objetivos formativos:

1. Tomar como referencia los objetivos generales de la empresa.
2. Partir de las necesidades de formación detectadas y preguntarse lo que sería capaz de hacer el trabajador



Informe de Progreso Pacto Mundial

sin esas carencias.

3. Concretar las capacidades observables y medibles, detallando los resultados de la ejecución de dichas conductas.

4. Formular los objetivos de la formación, según criterios de homogeneidad de las capacidades que reflejan la cualificación deseable.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Para conocer la evolución sobre la implantación de nuestros Principios éticos, se valorarán los indicadores que deban implantarse para cumplir este fin.

Además, se está valorando la posibilidad de incluir dentro del sistema de gestión de personas alguna política adicional de formación específica de acuerdo al contenido del Manual europeo de formación en gestión de la diversidad, como apoyo a la implementación efectiva de la legislación anti-discriminación de la UE.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone su 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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En el año 2012, renovamos por segunda vez, nuestro compromiso con la conciliación de la vida laboral-personal, a través de la norma 1000-2 de la Fundación mas Familia. Para más detalle sobre esta iniciativa y certificación, consultar nuestros anteriores IdP.

Como desarrollo a las políticas efr definidas dentro del sistema de gestión de personas de Grupo Gesor, es destacable el aumento de la medida de teletrabajo en el último año en un 5% respecto del año anterior, así como la excelente acogida de la medida de protección especial de la salud que se puso en marcha el año pasado y a la que este año han accedido el 100% de las mujeres así como el 100% de los hombres mayores de 45 años.

En documento adjunto, incluimos extracto del Informe auditor con las conclusiones tras la auditoría externa de nuestro sistema de gestión en base a los principios de conciliación e igualdad de las personas en el entorno laboral.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Una de las principales acciones llevadas a cabo en el año 2012, en desarrollo de las políticas efr, ha sido la definición del Plan anual de formación, tomando como referencia los conocimientos y competencias con los que han de contar nuestros profesionales para la propia prestación del servicio así como para hacer realidad las líneas de gestión planteadas en nuestro Plan Estratégico. Se priorizan aquellas áreas de mayor relevancia desde el punto de vista de prestación de servicios (ej. Área fiscal, laboral, por los continuos cambios normativos) y aquellas derivadas de la puesta en marcha de proyectos estratégicos (efr, ISO, EFQM,...), con el objetivo principal de un desarrollo profesional pluridisciplinar.

La selección de los asistentes a las actividades formativas se realiza principalmente por parte del Responsable de Área en función del objetivo de implantación de los conocimientos adquiridos, el proceso con el que esté relacionado y/o el nivel de conocimiento del profesional sobre la materia. Así mismo, cualquier miembro del Área puede dirigirse al Responsable del mismo y solicitar la asistencia a esa formación.

La revisión de la efectividad de la formación se realiza a través de la evolución que cada Responsable constata de acuerdo a los proyectos en los que cada miembro del Área participa. La valoración de la formación recibida se recoge a través de un cuestionario de satisfacción.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Como objetivos a partir de 2013, se está planteando introducir una encuesta de aplicabilidad dos meses después de finalizada la acción formativa.

Como complemento al Plan de Formación, Grupo Gesor dispone de otros mecanismos en el ámbito formativo, y que a su vez forman parte del sistema de gestión del conocimiento:

A) Programa LIDERA. Su objetivo es, tras necesidades detectadas en OPINA, facilitar los medios formativos disponibles para que los líderes desarrollen las competencias en que tienen menor valoración (inferior a 3) anualmente.

B) Autoformación: Está definida como aquella que se realiza, ya sea a nivel del equipo de profesionales del mismo o de manera particular, para cuestiones específicas o en momentos de menor carga de trabajo.

C) Mejores prácticas: persigue el intercambio entre Áreas de las mejores prácticas desarrolladas en proyectos relevantes y que pueden ser de utilidad para otras Áreas.

Como consecuencia del despliegue de la actividad formativa, la entidad de Formación Garben nos ha reconocido por la Mejor Labor en Formación en la Pequeña Empresa en la convocatoria de los "Premios Garben Formación y Empresa 2012", otorgándonos dicho distintivo que será entregado en acto público en 2013.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?
Descríbalos(P1C4I1)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La medición individualizada de los resultados y el seguimiento del proyecto en el que estén participando quienes reciben la formación, permite evaluar el rendimiento de las personas de la organización y son utilizados como inputs del Plan de Formación.

Tanto para el desarrollo como para el seguimiento del plan de formación anual, en el año 2012 Grupo Gesor ha adoptado la metodología de la Fundación Tripartita, que permite la organización del plan de formación desde la detección de necesidades hasta la evaluación del impacto del plan.

El Plan Estratégico de Grupo Gesor (línea 2.14) relativa a orientaciones estratégicas, recoge la formación del personal en técnicas de gestión y capacidad de comunicación que se lleva a cabo a través de cursos programados evaluada posteriormente la formación tanto por quien recibe la misma como por su responsable de área. El despliegue se realiza al 100% de la plantilla, alcanzando un nivel de asistencia del 92%.

La solicitud de formación por parte de las personas de las diferentes áreas de negocio de la empresa se despliega así mismo al 100% y se realiza su seguimiento teniendo en cuenta el número de cursos relacionados con su trabajo sobre el número total de personas con formación en horario laboral. Este indicador ha dado como resultado un índice de despliegue de formación recibida del 97%.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Previsto incluir en el Plan de Formación 2013, una jornada de formación dirigida al 100% de la plantilla sobre el uso de extintores.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 100



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: A través de cuestionarios/encuestas que son distribuidos en dos periodos al año a clientes proveedores.



El cuestionario de clientes, incluye, aparte de información relacionada con la satisfacción del servicio, información relativa a cumplimiento de principios RSE.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No aplica



[Descargar el documento adjunto](#)



Resumen de Implantación:


 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		Potenciar acuerdos de colaboración con Centros de Estudios especiales.
Empleados	No tenemos riesgo		Seguimiento individualizado formación pluridisciplinar.
Proveedores	Falta de colaboración		Despliegue campaña sensibilización Principios Pacto Mundial y encuesta anual.



Informe de Progreso Pacto Mundial


 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Seguimiento implantación Principios Éticos
Empleados	Código Ético Política RRHH		Seguimiento implantación Principios Éticos
Proveedores	Código Ético		Seguimiento implantación Principios Éticos

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Continuar promoviendo de forma activa la colaboración con Fundaciones y ONG`s.
Empleados	RSE		Mantener inversiones Acción Social y continuar promoviendo colaboración ONG`s.
Proveedores	RSE		Continuar promoviendo de forma activa la colaboración con Fundaciones y ONG`s.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Encuesta		Incluir en encuesta anual clientes y proveedores



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Protocolos de prevención de acoso y PRL Buzón de sugerencias Canales de comunicación		Continuar avanzando sistema conciliación e igualdad
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias Evaluación del departamento de compras Sistema de clasificación proveedores		Incluir en encuesta anual clientes y proveedores



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 (P2C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Grupo Gesor, por su actividad y por no tener proveedores fuera del ámbito nacional no tiene riesgos de incumplimiento o vulneración de Derechos Humanos en su cadena de suministro. Dentro del Sistema de Gestión de proveedores de Grupo Gesor, se incluyen los procedimientos precisos para asegurarnos de la no vulneración de los Derechos Humanos: Compras y Evaluación de Proveedores. Anualmente se procede a la revisión del Sistema por parte de toda la Compañía, fruto de esta revisión, durante el año 2012 se incluyeron mejoras en relación a la cadena de suministro con el doble objetivo de mejorar la gestión de la misma y asegurarse de la no vulneración de los Derechos Humanos y trabajar con proveedores con las mismas inquietudes que las de nuestra Compañía.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Como consecuencia del proceso interno de auditoría, se detectó la necesidad de revisión del sistema de control de proveedores, además se decidió incluir un filtro en la aplicación para detectar los proveedores sobre los que surgiera alguna no conformidad.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



Informe de Progreso Pacto Mundial



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? (P2C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: A través del procedimiento PG-07 Compras y PG-08 Evaluación de Proveedores, del que es posible consultar para más detalle en nuestros IdP de años anteriores, integrado en el Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que es de aplicación a todos los proveedores que puedan afectar a la calidad del servicio y al Medio Ambiente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Establecer las directrices generales a seguir por Grupo Gesor para llevar a cabo la selección, evaluación y seguimiento de sus proveedores.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Durante el año 2012 se han incluido una serie de medidas de mejora modificando el procedimiento PG-08 Evaluación de Proveedores, para la mejorara en la búsqueda de proveedores que no sólo cumpla con los requisitos básicos establecidos en el procedimiento, sino también relacionados con la igualdad, conciliación y responsabilidad social.

La inclusión de una encuesta a cumplimentar por los proveedores en las que solicita información acerca de sus compromisos en materia de principios de igualdad, conciliación y RsE, nos asegura no sólo el cumplimiento de este principio, si no que nos sirve de canal de comunicación, ya que de esta forma tratamos de poner en conocimiento a nuestros proveedores del compromiso de Grupo Gesor con estos principios invitándolos a ser partícipes de ellos y difundirlos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mejora de la metodología de evaluación y reevaluación continúa de los proveedores de Grupo Gesor, así como el tratamiento y actualización de la información relativa a los mismos, a través de la implementación de filtros de incidencias en los listados de Evaluación de Proveedores en el Gesorpoint

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 47

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Cerca de la mitad de nuestros proveedores disponen de certificaciones y cumplen con la RSE.



Fruto de las mejoras incluidas en los procedimientos relacionadas con la cadena de suministros se ha comenzado a desarrollar una vía de comunicación con nuestros proveedores en las que se pueden difundir la necesidad de la no vulneración de los Derechos Humanos



Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Respuesta: De cara al año 2013 se tratará de seguir incidiendo en el camino comenzado en 2012 para mejorar la selección de nuestros proveedores con el siguiente paquete de medidas:
Contratar a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos, para la mejora social y ambiental de la compañía y colaborar junto a ellos en el desarrollo de sus propios programas en este sentido.

[Descargar el documento adjunto](#)

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos		Revisión del sistema de control de proveedores

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad) Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Manual de Calidad		Seguimiento directrices control proveedores.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Mejora de la eficacia de las herramientas de seguimiento y control proveedores



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: En Grupo Gesor no tenemos riesgo de que se produzca ningún tipo de vulneración de este Principio. Para más detalle sobre mecanismos de compromiso con este Principio, consultar nuestros Informes de Progreso de años anteriores.

A partir de la implantación en 2009 de uno de nuestros principales canales de comunicación (buzón de sugerencias), se impulsa el desarrollo de un sistema de participación continuo y sistematizado que ha permitido la mejora en nuestros procesos y resultados; ejemplo de ello es la participación en el diseño del 1º Mapa de Procesos de Grupo Gesor en el que participaron profesionales de tres Áreas distintas (organización, consultoría y certificaciones) aparte de Dirección, así como la participación de 10 profesionales en la Autoevaluación EFQM de 2010 y 2012, lo que supone un 40% de plantilla, la participación en la elaboración del Plan de Igualdad a través de un Comité formado por profesionales de 4 áreas de trabajo distintas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Uno de los objetivos para el periodo 2012-2014, fue formalizar por escrito un Plan de Comunicación interna que recogiese 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,...).



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: 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.

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.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: - 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.

[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 (P3C311)

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En Grupo Gesor no tenemos riesgo de que se impida la libertad de asociación ni el derecho a la negociación colectiva, por ello, todas nuestras acciones van enfocadas a establecer una comunicación efectiva y bidireccional con todos nuestros grupos de interés, en especial con los empleados, desarrollando acciones que promuevan una comunicación en la que se tomen en cuenta las ideas de todos. El desarrollo de la Misión de Grupo Gesor no sería realizable sin el compromiso, la implicación y asunción de responsabilidades por parte de todos los profesionales que forman Grupo Gesor. De este modo, uno de los objetivos definidos en el Plan Estratégico 2011-2013 es la participación del mayor colectivo posible de Gesor en la elaboración del Plan, con objeto de obtener un resultado que surja de abajo hacia arriba, concebido y apoyado por toda la Compañía.

Desde el año 2005, esta participación e implicación se ve traducida a través de diferentes mecanismos como fórmula para la mejora de resultados (sistemas de Gestión ISO implantados, efr, Plan igualdad, ..., así como la participación de los profesionales en diferentes Grupos de Trabajo).

La participación se lleva a cabo a través de la constitución de equipos de mejora, que puede ser propuesta por cualquier profesional a su Responsable de Área. Los participantes en estos equipos, son propuestos por los Responsables, en función de su implicación y conocimientos.

Los miembros de equipos de mejora son nombrados por el Responsable. Una vez constituido el equipo y presentados los objetivos generales del mismo, el propio equipo dispone de autonomía de gestión. La eficacia de estos equipos de mejora es evaluada a través del grado de consecución de los objetivos y de los resultados de las encuestas de satisfacción a cliente.

Con el fin de favorecer esta participación, se han sistematizado diferentes actuaciones:

- Dotación de recursos: A los profesionales que participan en actividades de mejora se les sustituye siempre que participan en dichas actividades. Además, se les facilitan las salas, recursos informáticos, etc.
- Actividades de Benchmarking: se facilita a los profesionales acudir a visitas a otras Organizaciones (Partners), foros de trabajo,... para analizar mejores prácticas.
- Prioridad a la hora de propiciar las asistencias a conferencias, actividades formativas, etc. relacionadas con el ámbito en el que desarrollan su actividad.
- Fórmulas de incentivación a la implicación a través de los sistemas de reconocimiento
- Despliegue al 100% de las personas: La revisión de la efectividad de la participación e implicación se analiza a través de la consecución de los objetivos estratégicos y el número de personas participando en actividades de mejora.
- Respaldo un comportamiento innovador y creativo: posibilidad de aportar nuevas ideas para la mejora recogidas a través de la relación que los miembros del Área tienen con el Responsable del mismo, sobre todo en lo relativo a los Planes de gestión anuales.

A raíz de la puesta en marcha del Plan Estratégico 2011-13 se estructuró la posibilidad de que todas las personas de Grupo Gesor pudieran fomentar la innovación y la creatividad. Este desarrollo se ha basado en la apuesta de los líderes en la gestión por procesos, la creación de equipos de mejora y grupos de trabajo, el procedimiento de Sugerencias en Gesorpoint, la asistencia a cursos de formación, foros, y actividades de



Informe de Progreso Pacto Mundial

benchmarking.

Otra mejora a enumerar es la plataforma de gestión del conocimiento en Gesorpoint que ha permitido habilitar, desde 2010, un medio al alcance de todos los profesionales en el que se plasman nuevas ideas y planteamientos realizados por los propios profesionales, como fuente de información complementaria para identificar nuevas estrategias o vías de negocio.

Esta dinámica de mejora ha permitido a su vez que distintos líderes y profesionales de Grupo Gesor participen en conferencias y actos fuera de nuestra organización.

La revisión de la efectividad del fomento de la innovación se realiza a través de los indicadores de sugerencias: ítems “aprovechamiento de las capacidades” y “Posibilidades de participación en la mejora del Área.

Formar a los Directivos para que desarrollen e implanten directrices que faculten a las personas de la organización para emprender acciones con independencia. Esta estrategia hacia la implicación y asunción de responsabilidades ha requerido por parte de los líderes, el desarrollo de directrices que faculten a las personas a actuar con independencia, además de un replanteamiento del liderazgo ejercido hacia las personas que conforman la organización.

Para ello, se han impartido actividades de formación en este ámbito dentro del programa LIDERA, además de habilitar diferentes mecanismos e iniciativas que permiten fomentar la asunción de responsabilidades como la participación en equipos de mejora.



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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La revisión de la efectividad del enfoque se realiza a través de la encuesta OPINA. Fruto de esta revisión se han introducido mejoras como, el diseño individualizado de la formación a cada líder en función de las competencias a mejorar.

Como una acción relacionada con los canales de comunicación a disposición de todos los empleados, se ha desarrollado un canal de reclamaciones que comunica con terceros (Fundación mas familia), promotora del modelo efr de conciliación en el cual Grupo Gesor basa el Sistema de Gestión de Personas. Este canal sólo se activa como última instancia para la gestión de conflictos en materia de conciliación e



Informe de Progreso Pacto Mundial

igualdad de oportunidades de los empleados.

La confidencialidad de este canal está garantizada. Grupo Gesor ha creado, en su principal canal de comunicación gesorpoint un enlace de acceso a este buzón, con objeto de facilitar a toda la plantilla un acercamiento sencillo y abierto a todos. La creación de este canal fue comunicada a toda la plantilla, mediante correo electrónico con detalle de los pasos a llevar a cabo cuando deseen utilizarlo.

Este canal de comunicación se presenta para que cualquier empleado pueda expresar sus quejas y reclamaciones en materia de conciliación e igualdad, siendo recogido por la Fundación más Familia.

<http://navega.mekae.com/inc/navega/portal/portada.asp>



Por parte de GRUPO GESOR, se habilitó en la plataforma Gesorpoint un acceso directo a dicho canal, para facilitar la comunicación directa entre los empleados y la Fundación.

Durante 2012 se recibieron aumentó en un 3% el uso del buzón de sugerencias, peticiones, aportaciones, como principal canal de comunicación, respecto del año anterior. Las peticiones y sugerencias principalmente fueron relativas a adaptaciones de jornada y/o flexibilidad de horarios, siendo resueltas favorablemente en el 94% de los casos. En el supuesto de sugerencias, se pasaron a la Responsable efr para que fuesen estudiadas para posibles acciones a poner en marcha. Indicadores que enlazan también con nuestro compromiso con el Principio 4.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Respuesta: Con nuestros grupos de interés en 2012 hemos mantenido “línea abierta” a través de las redes sociales como otro canal de comunicación. Hemos tenido una media de 4.500 visitas al mes al conjunto de las páginas web del Grupo. La newsletter enviada mensualmente referida a temas relacionados con el Tercer Sector cuenta con 8494 suscriptores y la Newsletter del Grupo, con 1500 suscriptores, con un cómputo total aproximado de 10.000 suscriptores con los que mantenemos comunicación bidireccional.



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		Potenciación de una cultura basada en la participación del personal.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política RRHH Política de comunicación con el empleado		Sensibilización: acciones de comunicación.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Favorecer un clima de participación entre nuestros grupos de interés.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Grupo Gesor cumple estrictamente no sólo con la legislación nacional laboral (normativa, convenios, reglamentos) sino además con la normativa internacional en materia de DDHH y los Convenios Internacionales de la OIT, además de, voluntariamente, tener implantado un sistema de gestión de personas basado en la conciliación y la igualdad de las personas en el entorno laboral y personal. Para más detalle, consultar este mismo principio en nuestros anteriores IdP presentados.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Nuestro principal objetivo, es seguir desarrollando nuestro sistema de gestión familiarmente responsable, hasta alcanzar una puntuación que logre el reconocimiento como empresa excelente en la gestión de los derechos de las personas dentro de nuestra Organización.

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No tenemos riesgo de incumplimiento de este principio, debido principalmente al sistema de gestión de personas en base a la Norma efr 1000-2.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Durante 2012 se han recibido las siguientes sugerencias a través del buzón habilitado en gesorpoint:

- i. Sugerencia/petición del 09/07/12 (Adaptación horario de verano) como en años anteriores se solicita adaptar el horario de verano de Julio el cumplimiento del horario pactado. La petición se resuelve favorablemente acordando que el horario sea el retrasar dos días por semana la entrada en el trabajo.
- ii. Sugerencia/petición del 18/10/12 (Teletrabajo) Solicitud de trabajar desde casa por tener que acudir a consulta médica a mitad de la mañana, con objeto de no perder tiempo en los desplazamientos. Se aprueba la solicitud.
- iii. Sugerencia/petición del 14/11/12 (Permiso acomodación horario) con motivo de los horarios de transporte por la Huelga, dos trabajadoras solicitan flexibilizar la jornada laboral. Se aprueban las solicitudes.
- iv. Sugerencia/petición del 14/12/12(Adaptación jornada, para poder acudir celebración Navidad colegio). Esta petición/sugerencia consistió en poder adaptar la jornada en función de la fiesta de Navidad del colegio de sus hijas. Este permiso fue concedido y se procedió a la flexibilización del horario en función de la petición solicitada.
- v. Sugerencia del 18/12/12 (Adaptación jornada por reunión profesores colegio de su hijo): petición para poder acudir a las reuniones programadas en el colegio con los profesores. Se acepta y se procede a la flexibilización de la jornada..

El 93% de las peticiones se resolvieron favorablemente y evidencia que el sistema de gestión efr se está consolidando desde su implantación en 2008.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Renovación del compromiso empresa familiarmente responsable con la Fundación mas Familia.

[Descargar el documento adjunto](#)



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? (P4C3I1)

Respuesta: Si

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Como prescriptores del modelo efr (empresa familiarmente responsable) y además,



Informe de Progreso Pacto Mundial

certificados a nivel interno en el modelo 1000-2 como forma de gestión de las personas dentro de nuestra Organización (ver documento adjunto, con detalle de las políticas efr implantadas en la Compañía desde 2008).

No obstante, durante el último año, GRUPO GESOR ha trabajado sobre algunas oportunidades de mejora mencionadas por el equipo auditor tras la renovación del certificado efr, en lo relativo a:

o Respecto a la revisión de objetivos desde el inicio de la certificación efr, se está llevando a cabo la integración de los objetivos recogidos en el Plan de Igualdad, junto con nuevos objetivos efr definidos para el periodo 2012-2014.

Para la consecución de los objetivos fijados, se están contemplando, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, la conciliación laboral.

En la próxima auditoría de renovación se detallará el desarrollo de estos objetivos. Como ejemplo de las acciones llevadas a cabo en el último año, para el desarrollo de algunos de estos objetivos, podemos destacar, como objetivo primordial, la plena igualdad de oportunidades, que se está desarrollando en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de GRUPO GESOR se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas de género, lo cual se está consiguiendo con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades; tareas de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad que se están llevando a cabo a través del Plan de Formación anual con despliegue al 100% de empleados, mandos intermedios y dirección.

Algunos ejemplos de ello, son:

- Curso básico de sensibilización sobre cuestiones no sexistas a tratar en un proceso de selección, dirigido a responsables de área. (Impartido por Responsable Área de personas).
- Sensibilización en temas de igualdad de oportunidades a toda la plantilla.

o Relación entre indicadores y medidas. Se está llevando a cabo una revisión para detectar posibles desviaciones, además de proceder a la modificación en la frecuencia de medición de algunos indicadores, con objeto de conseguir homogeneizar periodos que faciliten un seguimiento más inmediato que permita detectar las posibles desviaciones antes. Para ello, se ha procedido a variar los periodos de medición con frecuencia anual por trimestral/semestral.

o Implicación de todas las personas de GRUPO GESOR en la identificación de aceleradores. A través de la herramienta de comunicación Gesorpoint, y periódicamente a través de correo electrónico del Área de Personas dirigido a toda la Organización, se anima a la implicación de todos en el mantenimiento de sistema de gestión y en nuevas propuestas que faciliten nuestros avances en conciliación, de tal forma que se está intentando 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.

o Avanzar en las medidas propuestas para la mejora de la comunicación. En proceso de elaboración el indicador de seguimiento de los canales de comunicación, por parte del Área de Personas junto con el Área



Informe de Progreso Pacto Mundial

de Tecnología habiendo puesto en marcha un sistema de alertas además de permitir el seguimiento de la efectividad de la comunicación medido a través del número de accesos a la plataforma Gesorpoint. Se ha planificado para poner en marcha en el segundo semestre de 2013, llevar a cabo periódicamente una comunicación a través de reunión cuatrimestral con el “resumen de acciones destacables” llevadas a cabo en el periodo de referencia, con objeto de obtener el feedback de los empleados.

o Avanzar en la implantación de los compromisos del Charter de la Diversidad. Se están llevando a cabo acciones de difusión, además de incluir dentro de la política de selección, criterios de diversidad, no sólo desde la perspectiva de género y/o de la conciliación.

o Planes de Acción para frenar las barreras existentes. La dirección estima conveniente seguir las directrices de la norma efr 1000-2 para pequeñas empresas de 1 a 25 empleados.

o Continuar la elaboración del Protocolo de Acoso e incluir alguna pregunta relativa a este tema en las encuestas de empleados. Protocolo finalizado. Pendiente de aprobación por la Dirección y de comunicación a la plantilla. En la próxima encuesta planificada para el último trimestre de este año está previsto incluir una pregunta en torno este aspecto, además de realizar una jornada de sensibilización interna a dirigida a todos los empleados, pero, principalmente, a los Responsables de Área.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Nuestro principal objetivo, es seguir desarrollando nuestro sistema de gestión familiarmente responsable, hasta alcanzar una puntuación que logre el reconocimiento como empresa excelente en la gestión de los derechos de las personas dentro de nuestra Organización.

[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 (P4C411)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Durante el año 2012 la plantilla de Grupo Gesor ha colaborado con distintas acciones de difusión de iniciativas de problemática infantil.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Una de las acciones de difusión fue llevado a cabo en colaboración con la empresa UCB, compañía biofarmacéutica cuyo propósito es ayudar a todas las personas que padecen enfermedades graves del sistema nervioso central o inmunológicas a mejorar su vida. La iniciativa de la que se hizo partícipe a todos nuestros grupos de interés, mediante la difusión de correos electrónicos y en persona a través de las asociaciones de padres de colegios y a través del contacto con algunos profesores o directores de colegio, fue una campaña de concienciación escolar: “Conocer la epilepsia nos hace iguales”. Se contactó con aproximadamente 82 colegios, con 274 cursos inscritos, de manera que se superaron más de 5.000 niños a los que llegara la Campaña.

Una de las labores más importantes que Grupo Gesor viene llevando a cabo todas las Navidades desde hace más de 4 años es la colaboración con la Orden de Misioneras de Jesús, María y José.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Nuestro principal objetivo, es seguir desarrollando nuestro sistema de gestión familiarmente responsable, hasta alcanzar una puntuación que logre el reconocimiento como empresa excelente en la gestión de los derechos de las personas dentro de nuestra Organización.



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? (P4C511)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El seguimiento de este principio está relacionado con los indicadores definidos en el sistema de gestión efr. Para más detalle, consultar el Principio 4 de los anteriores IdP presentados.

Para la gestión de personas de acuerdo a la estrategia, se han llevado a cabo nuevas líneas de gestión en las siguientes áreas de trabajo: (ver documento adjunto)

Las acciones puestas en marcha en el último año, han ido encaminadas principalmente hacia la comunicación y el desarrollo profesional.

Respecto a nuevos canales de comunicación y organización en equipos pluridisciplinares, se está intentando implantar una cultura basada en la participación a través de la constitución de equipos de mejora, que puede ser propuesta por cualquier profesional a su Responsable de Área. Los participantes en estos equipos, son



Informe de Progreso Pacto Mundial

propuestos por los Responsables, en función de su implicación y conocimientos.

Con el fin de favorecer esta participación, se han sistematizado diferentes actuaciones:

- Dotación de recursos: a los profesionales que participan en actividades de mejora se les sustituye siempre que participan en dichas actividades. Además, se les facilitan las salas, recursos informáticos, etc, para facilitarles la participación.
- Actividades de Benchmarking: se anima a los profesionales acudir a visitas a otras Organizaciones (Partners), foros de trabajo,... para analizar mejores prácticas.
- Prioridad a la hora de propiciar las asistencias a conferencias, actividades formativas, etc. relacionadas con el ámbito en el que desarrollan su actividad.

Otra mejora a enumerar es la plataforma de gestión del conocimiento en Gesorpoint que ha permitido habilitar, un medio de comunicación al alcance de todos los profesionales en el que se plasman nuevas ideas y planteamientos realizados por los propios profesionales, como fuente de información complementaria para identificar nuevas estrategias o vías de negocio.

Esta dinámica de mejora ha permitido a su vez que distintos líderes y profesionales de Grupo Gesor participen también en conferencias y actos fuera de nuestra organización.

Como otras formas de difusión de la conciliación entre nuestros grupos de interés, destacamos:

- VI Congreso de Actualidad Laboral del Colegio de Graduados Sociales de Madrid. Ponencia sobre Conciliación en la PYME. Para más información, aquí.
- Revista el Graduado (Colegio Oficial de Graduados Sociales). Abril 2013. Dossier de conciliación. Para más información, aquí (págs.34 y 35).



Por otro lado, estas tareas de difusión de la conciliación han sido comunicadas a todo el personal a través de GESORPOINT, y a través de las redes sociales para el resto de grupos de interés.



Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Respuesta: Definición de nuevos indicadores efr de acuerdo a las políticas RSE que se vayan definiendo de acuerdo al desarrollo de los diez Principios del Pacto Mundial que se están implantando en la Compañía.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		Continuar avanzando en sistema gestión efr y renovar nuestro compromiso con F+F

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política RRHH Convenio Colectivo Contrato de trabajo Política de Conciliación		Seguir avanzando en la implantación del Sistema de gestión de personas efr.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Continuar colaborando en acciones de carácter social involucrando a todos G.I.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Por la actividad empresarial desarrollada por Grupo Gesor, no tenemos riesgo de incumplimiento de este principio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Extender nuestra participación en acciones encaminadas a la protección de menores y erradicación del trabajo infantil a todos nuestros grupos de interés.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Como desarrollo de nuestro Decálogo de Principios Éticos, se está valorando la posibilidad de o bien implementar como parte del decálogo o bien crear una política específica destinada a labores de sensibilización sobre temas relacionados con la protección de la infancia en toda la cadena de



Informe de Progreso Pacto Mundial

suministro de nuestros proveedores.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Extender nuestra participación en acciones encaminadas a la protección de menores y erradicación del trabajo infantil a todos nuestros grupos de interés.

[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 (P5C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Durante el año 2012 la plantilla de Grupo Gesor ha colaborado con distintas acciones de difusión de iniciativas de problemática infantil.

Una de las acciones de difusión fue llevado a cabo en colaboración con la empresa UCB, compañía biofarmacéutica cuyo propósito es ayudar a todas las personas que padecen enfermedades graves del sistema nervioso central o inmunológicas a mejorar su vida. La iniciativa de la que se hizo partícipe a todos nuestros grupos de interés, mediante la difusión de correos electrónicos y en persona a través de las asociaciones de padres de colegios y a través del contacto con algunos profesores o directores de colegio, fue una campaña de concienciación escolar: "Conocer la epilepsia nos hace iguales". Se contactó con aproximadamente 82 colegios, con 274 cursos inscritos, de manera que se superaron más de 5.000 niños a los que llegara la Campaña.

Una de las labores más importantes que Grupo Gesor viene llevando a cabo todas las Navidades desde hace más de 4 años es la colaboración con la Orden de Misioneras de Jesús, María y José.

Durante el año 2012, además de nuestra colaboración periódica con la orden de Misioneras de Jesús María y José de la que hemos detallado nuestras acciones en años anteriores en nuestros Informes de Progreso de los años, Grupo Gesor llevó una iniciativa relacionada con la protección de la infancia, para la prevención de la exclusión social de menores en riesgo y sus familias.

El proyecto lo llamamos "guiando sus pasos", porque las "huellas" de las plantas de los pies de los niños era



Informe de Progreso Pacto Mundial

lo que nos pedían. Unos pasos que empiezan en esta vida y que sentimos responsables de guiarles. Nosotros, que tenemos más oportunidades en esta vida, fuésemos conscientes de sus necesidades e intentáramos ir guiando sus pasitos hacia un mejor futuro, procurando hacer lo posible para que los deseos de sus padres se cumplieran y difundiéramos su mensaje.

Stakeholders del proyecto:

Misioneras de Jesús, María y José (Madrid centro).

Congregación católica formada por comunidades de vida consagrada y grupos de laicos, con presencia en Chile, México, Texas, Rwanda y España.

Su misión es el acompañamiento a familias, la educación infantil, presencia en parroquias, acompañamiento de jóvenes, atención a discapacitados, ayuda a personas mayores, acogida a emigrantes e indigentes, así como la evangelización de la Palabra y el testimonio de vida familiar.

Grupo Gesor como cada año, desde hace casi una década, presta su apoyo a la Congregación religiosa de las Misioneras de Jesús, María y José que desarrollan su labor social en apoyo a los más desfavorecidos, especialmente a las mujeres y la infancia. Las Misioneras desarrollan su labor por todo el mundo, pero hemos querido destacar una iniciativa que desarrollan en nuestro país a través de sus guarderías y Casas de Acogida, donde ofrecen su apoyo a familias y niños.

Desde Gesor seguimos manteniendo nuestro compromiso de colaboración con esta institución apostólica, y animamos a hacerlo también a nuestros grupos de interés (empleados, clientes, colaboradores, proveedores, entorno local más cercano y sociedad en general) comprometiéndonos a igualar la aportación económica que realice cada institución a través de nuestra iniciativa de difusión de la labor de esta congregación, acercándola en primera persona.

Grupo Gesor colabora desde hace años con las Misioneras de Jesús María y José, haciéndoles llegar por Navidad el equivalente económico al importe que se destinaba anualmente en tarjetas de la campaña de Navidad. En el año 2012, decidimos dar un paso más y conseguir no sólo apoyo económico a las misioneras, sino que nos propusimos difundir su mensaje, darles voz a través de nosotros. Grupo Gesor se ha caracterizado siempre por la implicación en todos aquellos proyectos que pudiesen aportar algún beneficio a nuestro entorno y a la sociedad en general. El año 2007 fue el inicio, se renunció a enviar la felicitación de navidad a los clientes en formato papel, realizándose desde entonces en soporte informático. Este ahorro de coste en papelería e impresión ha sido donado anualmente a la Congregación desde entonces, invitando a nuestros clientes a colaborar económicamente con esta Orden Misionera y comprometiéndonos, al menos, a igualar todas las aportaciones que realizan nuestros clientes a la Congregación.

Para 2012, pensamos hacer algo distinto, algo palpable, tangible, que tuviera un significado auténtico y que viniera directamente de las misioneras para intentar captar los mayores recursos para ellas, pero sobre todo, para que su mensaje fuese difundido lo más lejos posible, y, no sólo su mensaje, sino el mensaje de cada una de las familias a las que la Congregación acoge en su Casa.

Concedores de la Casa de Acogida que tienen en Madrid, decidimos que fueran precisamente los más pequeños, sus niños entre 0 y 3 años, los protagonistas. Queríamos darles voz y difundir su mensaje de ayuda y esperanza.

Para ello nos pusimos en contacto con ellas y les contamos nuestro proyecto.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Los niños, tan pequeños, no saben expresarse para pedirnos ayuda, por esos decidimos coger “algo” suyo que nos ayudara a transmitir su sentimiento y que fueran sus padres quienes nos dijeran el deseo que tenían para sus hijos para este año que comenzaba.

Para ello, y siempre en colaboración con las misioneras, las profesoras de la Casa de Acogida fueron plasmando en un folio la huella del pie de cada niño y sobre estas impresiones, los papás escribieron el deseo que cada padre tenía para su hijo en este nuevo año.

Recogimos doce huellas, de doce niños que representan a otros muchos que están en la Casa de Acogida. Son cartas sobrecogedoras que nos hacen pensar y meditar en todo lo que nuestros hijos tienen y “lo poco” que piden algunos para ser felices.

Desde Grupo Gesor sentíamos la necesidad de difundir la voz de esos niños y, por ellos, por sus familias, por su futuro y para contribuir a construir una sociedad mejor, pusimos en marcha nuestro proyecto de ayuda.

Visitamos personalmente la casa de acogida, y conocimos en primera persona a nuestros protagonistas, todos de diversas nacionalidades pero con los mismos deseos de esperanza para un futuro mejor.

Sobrecogedora la voluntad e ilusión con que las misioneras luchan por estos niños, e igual de sobrecogedores los comentarios, proyectos e ilusiones que los padres pusieron en sus deseos y que nos entregaron escritos de su propio puño y letra.

El proyecto es la ilusión de ser los intermediarios entre niños y padres, que piden ayuda, y la sociedad poniendo por nuestra parte todos los medios de los que disponemos para la captación de fondos destinados a las misioneras y contribuyendo a la difusión de su mensaje y el de las familias que acogen.

Con la llegada de un nuevo año todos iniciamos nuevos caminos. Para comenzar este año 2013 con paso seguro hemos querido inspirarnos en unas personas muy importantes para nosotros: los niños y niñas de las Casas de Acogida de las Misioneras de Jesús, María y José. Con ellos queremos mirar hacia adelante y crecer cargados de esperanza.

Juntos podemos ayudarles a que se hagan realidad sus deseos de añoranza y esperanza de una vida sin carencias básicas y colaborar para guiar sus pasos en este camino.

El seguimiento de este proyecto:

- 1. Supone una mediación general, no sólo por las aportaciones económicas, sino por la difusión de las necesidades de estas familias que nos han abierto sus corazones e intentando que sientan que no están solos. No se trata de un donativo económico a personas necesitadas en general, sino para personas con “nombres y apellidos”, que nos han acercado su situación y a quienes queremos ayudar en primera persona. Para que perciban que esa ayuda no es sólo económica, que no se sientan diferentes por su situación actual y que no están solos para luchar por sacar adelante a sus hijos.
- 2. Busca valorar públicamente los esfuerzos de la Congregación y mostrar todo lo que ésta hace con los pocos recursos con los que cuenta, y que no sólo lo importante son las aportaciones económicas, sino tender una mano y que sientan que pueden contar con nuestro apoyo y el de todas las personas y organizaciones a quienes les llegue su mensaje a través de la difusión que Grupo Gesor está llevando a cabo.
- 3. Tiene algunos rasgos diferenciadores respecto a otras iniciativas solidarias: pretendemos encontrar el equilibrio entre “conciencia social” (entendida como aportaciones económicas sin más de quienes más



Informe de Progreso Pacto Mundial

tienen a quienes más lo necesitan) y “compromiso social”, esto es, sensibilizar de que todos somos uno, y que todo lo que hacemos reporta en el entorno, con los beneficios que ello conlleva para todos.

El compromiso de Dirección con esta Congregación parte de años atrás. Se trata de un compromiso personal, pero, la idea de este proyecto en concreto partió del Área de Comunicación de Grupo Gesor que lo puso en conocimiento de Dirección y ésta enseguida se comprometió poniendo los medios al alcance de toda la plantilla y destinando horas de trabajo a este proyecto, que ha sido liderado conjuntamente por Dirección y la Responsable de Comunicación, que puso a disposición de toda la plantilla un canal de ideas para poner en marcha el proyecto y propiciar la participación de tod@s.

Nos pusimos al habla con las misioneras y en particular con la Hermana de la Casa de Acogida. Le planteamos nuestra intención y mostró desde el primer momento un gran interés en la idea.

Entre la Hermana y las profesoras, se escogieron a 12 niños con problemas realmente graves para que sus padres les puedan alimentar diariamente. Estos familiares llevan a los niños por la mañana a la Casa de Acogida hasta la tarde; las Hermanas les dan de comer, cuidan y educan.



Comunicamos a los padres nuestro proyecto y todos aceptaron con muchísima ilusión lo que les proponíamos. Solicitamos su autorización y se procedió a tomar la huellas de los pies de los niño

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Reforzar el decálogo de Principios éticos para que pueda constituirse como un código de conducta.



[Descargar el documento adjunto](#)



Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		Difusión Newsletter participación acciones sociales erradicación trabajo infant



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Normativa vigente Convenio Colectivo Política RRHH		Difusión Newsletter participación acciones sociales erradicación trabajo infant

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Difusión Newsletter participación acciones sociales erradicación trabajo infant



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No tenemos riesgo específico y, en el hipotético caso de producirse alguna situación que pudiera dar lugar a cualquier forma de discriminación, serían mínimos por la política de prevención que se ha puesto en marcha a partir de 2012.

A finales del año 2012 y como desarrollo del Plan de Igualdad (en fase de desarrollo hasta diciembre de 2013), se ha definido e implantado una herramienta que permite prevenir y abordar los factores organizativos e individuales que pudieran dar lugar a algún riesgo de sufrir acoso en cualquiera de sus modalidades (psicológico, sexual y por razón de género), a pesar de que nunca se ha dado ningún tipo de circunstancia en la plantilla de Grupo Gesor que pudiera dar lugar a una situación de este tipo, consideramos importante cubrir este hipotético riesgo por admitir como intolerable cualquier tipo de situación de acoso por razón de género o cualquier otra forma de discriminación en el trabajo. Esta herramienta ha sido fruto de la creación de una Política dentro de uno de los objetivos contemplados en nuestro Plan de Igualdad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No aplica



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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 (P6C211)

Respuesta: Si

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de hipotéticas conductas de discriminación, acoso o abuso en el ámbito laboral, y como desarrollo de los objetivos contenidos en nuestro Plan de Igualdad 2011-2013, se ha creado un Comité de Convivencia Laboral, con el objetivo de desarrollar actividades tendientes a generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones de armonía y buen ambiente en la empresa. Este objetivo fue previsto en el Informe de Progreso 2011 (Principio 6, página 32) referido a formación en sensibilización dirigido a toda la plantilla, e incluido desde el año 2012 en el Plan de Formación anual.

Este Comité (CCL) se ha formado por personal de distintas áreas (Personas y Acreditaciones) con cualificación específica en temas relacionados con igualdad y conciliación. Sus funciones son:

- Sensibilización y capacitación sobre cualquier forma de discriminación o acoso laboral.
- Sensibilización en temas que fortalezcan las relaciones profesionales entre la plantilla, tales como el manejo de conflictos, comunicación,....
- Como titulares de la herramienta de prevención, llevar a cabo, el protocolo de prevención que contempla la búsqueda de prevención y/o solución de las conductas calificadas como de discriminación dentro del ámbito laboral.

El objetivo de esta política es implantar y vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique la calificación de discriminación o acoso laboral, salvaguardar la confidencialidad de la información, así como dar trámite a las quejas que pueden registrarse a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Implantación del protocolo de prevención de acoso en cumplimiento de los objetivos previstos en el plan de igualdad.

[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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: La creación de esta herramienta de prevención de situaciones de acoso, se llevó a cabo articulado a través del siguiente PROCESO DE IMPLANTACIÓN

Fase 1. Presentación y preparación del trabajo de campo.

- Presentación del proyecto a la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores.
- Presentación de la metodología de trabajo a Dirección.
- Creación de un grupo de trabajo.

Fase 2. Trabajo de campo (I): Auditoría inicial.

- Análisis de la situación de la actividad preventiva de la empresa. Riesgos.
- Análisis del clima de intimidación de la empresa. Riesgos.
- Análisis de indicadores de alerta y conductas de empresa. Riesgos.
- Informe de resultados de la auditoría inicial.

Fase 3. Trabajo de campo (II): Elaboración del protocolo de gestión de las personas.

- Definición de la política de la empresa respecto a la gestión de las personas. (Delimitación de valores, principios directores, compromiso de la dirección, etc.).

- Elaboración del protocolo de prevención y abordaje del acoso.

- Revisión y aprobación de la política y del protocolo.

- Delimitación de las funciones y responsabilidades de los diferentes agentes (Dirección, Recursos Humanos, técnicos de prevención, delegados de prevención, mandos intermedios, etc.).

- Elaboración de la documentación relacionada (hojas de registro, actas de reunión, comunicados de denuncia, etc.).

- Explicación y comunicación de la política empresarial y del protocolo a los trabajadores de la empresa y miembros de otras empresas (clientes, proveedores, etc.).

- Firma del compromiso de los empleados con la política de la empresa.

- Diseño del plan de información, sensibilización y formación.

Fase 4. Trabajo de campo (III): integración de la gestión de la intimidación laboral en la gestión general de la empresa.

- Diseño e implantación de medidas preventivas

- Diseño e implantación de medidas de protección.

- Diseño e implantación de medidas de rehabilitación.

Fase 5. Auditoría interna de seguimiento y resultados.



Informe de Progreso Pacto Mundial

¿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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Puesto que la aprobación del protocolo de prevención se realiza en diciembre de 2012, para el periodo descrito aún no se dispone de información sobre el seguimiento de resultados. Sí es de destacar, que hasta el momento de publicación de este Informe, no existen en la empresa ningún tipo de situaciones ni circunstancias que pudieran dar lugar a ninguna forma de discriminación.

El seguimiento se llevará a cabo a través de una auditoría interna con dos enfoques:

- De seguimiento: para asegurar que la implantación del protocolo ha sido eficaz, es decir, actúa preventivamente.
- De resultados: para asegurar que la activación del protocolo se ajusta a lo establecido en el mismo.

La estabilidad de la plantilla se mantiene desde varios periodo atrás, teniendo un índice de rotación inferior al ...%, alcanzando el objetivo fijado en ...%, con un resultado final de ..., y una media de antigüedad en torno a ... años.

Durante el año 2012 se ha superado en un 2% el objetivo previsto sobre igualdad de género en la plantilla, manteniéndose este resultado dentro de una horquilla de entre 2%-4% desde el ejercicio 2008 en que se formalizó y comenzó a medirse nuestra Política efr número 15.



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)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 28

% de directivos mujeres

Respuesta: 16

% de directivos hombres



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 12

% de mujeres

Respuesta: 56

% de hombres

Respuesta: 44

% de mayores de 45 años

Respuesta: 28

% de menores de 30 años

Respuesta: 16

% de empleados no nacionales

Respuesta: 4

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 76

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 24

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: A través de los indicadores efr fijados en el sistema de gestión de personas.

En el año 2012, renovamos nuestro compromiso con la Fundación Mas Familia, superando de nuevo con éxito el proceso de auditoría externa.

Para más detalle sobre el cumplimiento de este Principio en relación al sistema de consiliación, consultar este mismo Principio en anteriores IdP presentados.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

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

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La composición principal de la plantilla está dividida por áreas y publicada en la página web.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No aplica

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

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Respuesta: Como desarrollo del Plan de Igualdad, y cumpliendo uno de los principales objetivos previstos, el seguimiento de la implantación del Protocolo de prevención ante cualquier tipo de discriminación se llevará a cabo en los siguientes ejercicios, no habiendo tenido, a fecha de cierre del presente Informe, ningún tipo de conocimiento de que se haya producido una situación que pueda dar lugar a la vulneración de este principio ni a ninguno de los derechos laborales.



Grupo Gesor, además de disponer de un canal de comunicación con el Responsable efr sobre ... ha puesto a disposición de los empleados un canal de comunicación directo con la Fundación Mas Familia a través de la intranet corporativa de Grupo Gesor, además de acceso directo a la plataforma que la Fundación mas Familia ha creado.



Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Respuesta: No aplica

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		Avanzar en la construcción de una plantilla diversa

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Plan de Igualdad Política de contratación y selección		Avanzar en la construcción de una plantilla diversa

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad Creación o aplicación de un protocolo de prevención de acoso		Implantación y seguimiento del protocolo de prevención

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Empleados	Web Intranet Informe anual		Revisión del Manual de Bienvenida e inclusión nuevo organigrama



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Grupo Gesor en su Plan Estratégico asume como propia la misión no sólo de ser una compañía global de consultoría y servicios tecnológicos que garantice una rentabilidad media del sector, sino ser una compañía comprometida con la Innovación, la Calidad y el Medio Ambiente, siguiendo las sinergias emprendidas por sus propios trabajadores

Toda la compañía se encuentra comprometida la realización de medidas encaminadas al favorecimiento del cuidado del medio ambiente, ya no sólo manteniendo y aumentándolas certificaciones en este sentido, sino con otra serie de medidas de Conciliación medio Ambientales realizadas en el día a día de la compañía:

-Concienciación de todo el personal con el consumo moderado de agua, papel, y toners, con la utilización de medidas informativas de su

-Participación de Grupo Gesor en el El día del Medio Ambiente, haciendo llegar al personal del a compañía un comunicando

-Reciclaje interno de hojas

-Uso de transporte público del personal de la compañía, superando el 90%, incluyendo los desplazamientos para reuniones dentro del área metropolitana de Madrid.

Papel reciclado, más reciclado interno de hojas

Uso de transporte público por la mayoría del personal

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No aplica



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)

Respuesta: 5

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Cada año el Plan de Formación incluye al menos una Jornada de 5 horas de Sensibilización Medioambiental para toda la plantilla.

Actualización formativa del responsable de Calidad y Medio Ambiente.

A lo largo del año 2012 se habilitó dentro de la Intranet en el área de Formación un directorio donde se encuentran todos los materiales empleados para las formaciones. En este directorio el personal del Grupo Gesor tiene acceso a la documentación actualizada a nivel formativo sobre asuntos de Calidad y Medio Ambiente. En la actualidad este directorio se va actualizando

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Para el año 2013

Anualmente mediante la reunión de Revisión del Sistema de gestión de la Calidad y Medio Ambiente, la compañía revisa y plantea mejoras en diversos aspectos, teniendo una relevancia especial los aspectos relacionados con Medio Ambiente.

Fruto de estas reuniones se fijan objetivos para el año próximo:



1-Realización de mayor número de cursos de formación Medioambiental

2-Invitar a la participación de los empleados de la compañía en acciones de voluntariado para el cuidado del Medio Ambiente..

3- Inclusión de cláusulas medioambientales en los contratos con nuestros proveedores, como continuación de las medidas adoptadas en la mejor selección de nuestros proveedores para asegurarnos la no vulneración de los Derechos Humanos.



Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental Formación en el respeto del medio ambiente Otros (especificar acción en el campo de notas)		Avanzar en el seguimiento medioambiental 14001



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Tal y como queda reflejado en la Política de Calidad y Medio Ambiente, Grupo Gesor establece como uno de sus principios la "prevención de las repercusiones medioambientales nocivas o negativas, optimizando el uso de recursos energéticos y reduciendo la producción de residuos mediante la aplicación de programas de mejora continua y el establecimiento de objetivos y metas medioambientales". Este compromiso se renueva anualmente, a través de la revisión anual del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente donde se trata de establecer mejoras para una correcta identificación de aspectos ambientales y optimización de recursos dentro de la compañía.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Dentro del Sistema Integrado de Gestión Grupo Gesor se establece en uno de sus



Informe de Progreso Pacto Mundial

procesos el Seguimiento y Medición Ambiental. Se encuentra descrito en dos procedimientos del SIG: PG-24 Aspectos Ambientales y PG-28 Seguimiento y Medición Ambiental.

Objetivos: Marca las directrices generales a seguir por Grupo Gesor para establecer, implementar y mantener los criterios operacionales asociados a los Aspectos Ambientales significativos en 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 (P8C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Continuando con la búsqueda de la optimización en el uso de los recursos energéticos en línea con la Política de Calidad y Medio Ambiente de la compañía, se han realizado una serie de actuaciones orientadas a la búsqueda de tecnologías que permitan optimizar los consumos de la organización:

En materia de energía: Sustitución de iluminación tradicional por iluminación LED

En materia de agua: Instalación de sistemas de reducción de consumo de agua en cumplimiento de la ordenanza de Uso sostenible del Agua del Ayuntamiento de Madrid.

En materia de papel: Continuar con el cumplimiento de las directrices indicadas en los procedimientos que componen el Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente. y recomendaciones del Manual de Buenas Prácticas Medioambientales.(disminución consumo, establecer objetivos).

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Obtención de mayor certificación en aspectos medioambientales con la obtención de certificados de modelos reconocidos a nivel internacional como EMAS.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Electricidad

Respuesta: 4,21

Agua

Respuesta: 0,01

Papel

Respuesta: 13,97

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: 1.-ENERGÍA: 4,21 kw por persona y día, lo que supone un leve descenso del consumo manteniéndose la tendencia en la reducción del consumo en relación a la actividad realizada
2.-AGUA: 0,010 m3 por persona y día, lo que supone un ahorro respecto al periodo 2011 de un 17%.
3.-PAPEL: 13,97 hojas por persona y día, lo que supone un ahorro respecto al periodo 2011 de un 22%. Se trata de fomentar el uso responsable.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Como objetivo fijado para el año 2013 por la compañía y siguiendo las directrices marcadas por el Plan Estratégico se acuerda tratar de reducir los consumos de luz, papel y agua en un 5%, dando continuidad a las medidas adoptadas en 2012 y en la búsqueda de mejor optimización de los recursos.

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio



Respuesta: Estudio para la obtención de un certificado con un modelo reconocido a nivel internacional como, p.ej. EMAS El sistema comunitario de gestión y auditoría ambiental (EMAS) , certificado que promueve la mejora del comportamiento ambiental de las organizaciones de todos los sectores.



Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"



Respuesta: No aplica



Resumen de Implantación:



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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistema de gestión medioambiental (SGMA) Sistemas de gestión de calidad Manual de Calidad y Medioambiente Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de reducción de consumo		



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	RSE		Reconocimiento internacional certificaciones medioambientales

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Responsable de Medioambiente Mecanismo de evaluación del cumplimiento de los objetivos medio ambientales		Bajada de consumos hasta llegar a un nivel mínimo de mantenimiento de consumos.



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Durante el año 2012 a las acciones de vitalización emprendidas en años anteriores les han seguido acciones de externalización de servicios, tendentes a la implantación de soluciones en nube, de tal forma que disminuyen los requerimientos de proceso y consumo energético en el CPD de la compañía. Se han implantado plataformas de trabajo colaborativo en la compañía, que se han trasladado en forma de extranet respecto al trabajo con clientes. En las plataformas se hace uso de la funcionalidad de gestión documental en formato electrónico, que nos evita la impresión y traslado de documentación en papel.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mediante la utilización de herramientas de innovación puestos en funcionamiento dentro de la compañía, se realizará búsqueda de medidas tecnológicas respetuosos con el medio ambiente y que reduzcan el consumo de los recursos utilizados en la compañía.
Eliminación de todo componente electrónico de manera selectiva



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 (P9C2I1)

Respuesta: 0,97



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Respuesta: Supone un pequeño descenso respecto al año anterior, lo que refleja el mantenimiento en la inversión en mejoras en desarrollos tecnológicos que sean respetuosos con el medio ambiente. Este pequeño descenso se justifica en que las medidas llevadas a cabo del año 2012 no suponen un elevado coste una vez realizada la inversión necesaria en años anteriores.

Como queda reflejado en los objetivos descritos en el punto anterior, se va a realizar durante el año 2013 una inversión interna de trabajo en la búsqueda de nuevas medidas para mejorar las condiciones medioambientales de la empresa.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: A lo largo del año 2013, la compañía se ha marcado como objetivo el estudio de la utilización de energías renovables y programas de gestión de residuos para el desarrollo de su actividad, con el compromiso de difundir los beneficios entre sus grupos de interés.

Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	RSE		difusión de estas medidas para la optimización de los recursos



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 impactos (P10C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Grupo Gesor ha desarrollado un programa: "Unión de Integridad" e "Islas de Integridad". Las "Uniones de Integridad" son conciertos voluntarios suscritos entre todos los actores que intervienen directamente en una alianza o colaboración. Su objetivo es fortalecer la transparencia, la equidad, la probidad y la sostenibilidad de la alianza. Su proceso de implementación invita a un cambio cultural voluntario, sistemas reguladores comunes, ligados a unos principios éticos asumidos como comunes y que están por encima de los establecidos legal o convencionalmente, lo cual genera valor añadido. La Isla de Integridad tiene como objetivo fortalecer la cultura ética entre los empleados a través de jornadas de sensibilización y práctica de las políticas internas de gestión que protegen y aíslan a ciertos procesos de posibles hechos de corrupción. Esta herramienta implica un ejercicio participativo con los actores internos y externos involucrados en el proceso. También implica el diseño colectivo de medidas de carácter ético y procedimental, dirigidas a propiciar cambios que generen probidad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Con la creación de un Cuadro de Mando RSE, se pretende construir una arquitectura de indicadores relacionados con el desempeño e impacto de Grupo Gesor en materia de RSE. Con ello, se pretende hacer internamente un seguimiento y evaluación de la estrategia de RSE de Grupo Gesor para integrarlo en el CMI de la Compañía, de tal forma que ayude a comunicar la estrategia a la vez que alinee a las personas con la estrategia y las movilice en la misma dirección.



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Se han definido dos políticas que se implantarán a lo largo de 2012 y que se han desarrollado en el apartado de acciones.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Implantación de la Política de Transparencia.



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 (P10C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En 2012 se ha llevado a cabo la definición de una Política RSE sobre transparencia y gestión corporativa responsable.

Esta política se basa en promover la transparencia en la gestión a toda nuestra estructura organizativa:

- Con nuestros grupos de interés:

- ? Transparencia con nuestros empleados.
- ? Transparencia con nuestros clientes.
- ? Transparencia con nuestros proveedores.
- ? Transparencia con nuestro entorno local.
- ? Transparencia con nuestros aliados.
- ? Transparencia con la sociedad en general.

- Con nuestra gestión:

- ? Transparencia en la información financiera.
- ? Transparencia de los órganos de gobierno.
- ? Transparencia en la comunicación.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Se trata de una política de gestión corporativa basada en nuestros compromisos éticos y de transparencia cuyo objeto es desarrollar una gestión corporativa responsable con criterios de transparencia de acuerdo a nuestro decálogo de Principios Éticos, con el compromiso de ir acogiendo los mejores códigos de Buen Gobierno Corporativo más allá de lo requerido legalmente.

Está prevista su implantación en un periodo temporal de 2013-2016, llevando a cabo las siguientes acciones:

? Elaboración de nuestro propio Código de conducta, como desarrollo a nuestro Decálogo de Principios Éticos.

? Creación de una figura de Responsable de nuestro Código, en caso de dudas sobre su interpretación.

? Desarrollo de una política de gestión de riesgos.

? Asumir paulatina y voluntariamente las guías de autorregulación desarrolladas a nivel europeo en el ámbito de la promoción de servicios, como el Código de Prácticas Leales de la Cámara de Comercio Internacional.



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 corrupción y soborno de la entidad (P10C411)

Empleados

Respuesta: 100

Proveedores

Respuesta: 85

Clientes

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: A través de cuestionarios remitidos anualmente a clientes y proveedores, donde se informa si conocen nuestra política RSE y Decálogo de Principios éticos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Avanzar en la difusión del Decálogo de Principios, hasta alcanzar a la totalidad de los grupos de interés.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)

Respuesta: Si



Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: A través del buzón de sugerencias y de las políticas internas de gestión.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"



Respuesta: No aplica



Resumen de Implantación:


 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Desinformación		Creación de un Cuadro de Mando RSE
Empleados	Aceptación de regalos		Creación de un Cuadro de Mando RSE
Proveedores	Control de proveedores		Creación de un Cuadro de Mando RSE



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético Políticas internas de gestión		Elaboración Código Conducta
Empleados	Código Ético Código de Conducta		Figura Responsable interpretación Código
Proveedores	Otros (especificar política en el campo de notas)		Elaboración Código Conducta

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		Difusión Política Gestión Riesgos y RSE
Empleados	Difusión de la política		Difusión Política Gestión Riesgos y RSE
Proveedores	Difusión de la política		Difusión Política Gestión Riesgos y RSE

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias		Creación de una figura para resolver dudas sobre interpretación Decálogo
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias		Creación de una figura para resolver dudas sobre interpretación Decálogo



Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	Buzón de sugerencias		Creación de una figura para resolver dudas sobre interpretación Decálogo
-------------	----------------------	---	--



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 cumpla 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
13		2.6
14		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



Informe de Progreso Pacto Mundial

17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
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	
	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 (P1C1I1)	
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? (P1C2I1)	
P1C3I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	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 (P1C5I1)	
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)	
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? (P2C2I1)	
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 (P2C3I1)	
P2C4I1	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)	Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)	LA12
PRINCIPIO 4		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1)	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
P4C3I1	¿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? (P4C3I1)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C5I1)	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C1I1)	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	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 (P6C1I1)	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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? Descríbalos (P6C2I1)	4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

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 (P6C3I1)	
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 (P6C4I1)	
P6C5I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)	LA13
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	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 (P7C1I1)	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 (P7C2I1)	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1)	
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? (P8C2I1)	
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 (P8C3I1)	
P8C4I1	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
PRINCIPIO 9		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)	
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 (P9C2I1)	
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 impactos (P10C1I1)	
P10C2I1	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)	Dimensión Social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
P10C4I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)	
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12