



Red Pacto Mundial España



**Group**

YOUR JOB, OUR WORK

GI Group Spain ETT S.L

# INFORME DE PROGRESO 2013





# Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Información General

03 | Perfil de la Entidad

04 | Metodología

05 | Análisis

Clientes

Empleados

Proveedores

Comunidad





# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, Junio de 2014

Un año más me es grato presentar el Informe de Progreso que ratifica nuestra firme adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el deseo de Gi Group de renovar el compromiso adquirido en el año 2011, por el que apoyamos y promovemos los principios éticos, laborales, medioambientales y de respeto de los derechos humanos sobre los que el Pacto Mundial se asienta.

Desde Gi Group en el 2013 hemos continuado apostando por nuestro capital más importante: las personas. Dada nuestra actividad generadora de empleo procuramos, a pesar del difícil contexto económico, actuar como uno de los motores de progreso para la sociedad.

Nuestros objetivos de cara al futuro vienen determinados por el mantenimiento de todas las acciones llevadas a cabo hasta el momento, por la mejora en los protocolos de análisis y verificación de nuestras políticas de RSC, así como por un avance continuo en las políticas de igualdad, haciendo especial inciso en el acceso y la promoción profesional, la formación y las mejoras en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Informe de Progreso que hoy publicamos, no es sino el reflejo de la voluntad continua en el desarrollo y mejora de estas materias, así como del compromiso de gestionar nuestra actividad bajo los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Estamos convencidos de que nuestro esfuerzo de hoy tendrá su reflejo en la sociedad de mañana.

Atentamente,



Stefano Novaretto



# INFORMACIÓN GENERAL

El Informe de Progreso es un reporte anual a través del cual las empresas firmantes informan sobre las acciones realizadas en la implementación de los 10 Principios del Pacto Mundial a sus grupos de interés.

Este documento es de carácter público y su edición digital está disponible en la web de la Red Pacto Mundial España <http://www.pactomundial.org>.  
Red Pacto Mundial España







# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

GI Group Spain ETT S.L

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ O Donnell, 7, 1º Dcha

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.gigroup.es>

Número de empleados directos

30

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Empresa de Trabajo temporal, búsqueda y selección de personal. Gi Group en España engloba las siguientes marcas: Gi Group (ETT), Wyser (Selección y captación de Altos Directivos) y Gi Group Training (que ofrece servicios de formación).

Ventas / Ingresos

15.000.000.000

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

0

Seleccionar los Grupos de Interés más

significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores y Comunidad

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Dada nuestra actividad nuestros empleados constituyen dos grupos diferenciados de interés. Por un lado los empleados internos o de estructura y por el otro los trabajadores contratados por Gi Group de puesta a disposición a nuestros clientes.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Teniendo en cuenta nuestra actividad, nuestros empleados (excluyendo a aquellos propios de nuestra estructura) pueden también englobarse dentro del Grupo de Interés Clientes. En cuanto a los Grupos de Interés Comunidad y Proveedores, han sido incluidos debido al impacto que nuestra actividad empresarial ejerce sobre los mismos.

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

Italia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Alemania, Francia, España, Polonia, Rumania, República Checa, Bulgaria, Lituania, Bielorrusia, Serbia, Croacia, Montenegro, Brasil, Argentina, India, China, Albania, Azerbaiyán, Bélgica, Chile, Chipre, Grecia, Kazajistán, Malta, Países Bajos, Suiza, Emiratos Árabes Unidos

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España: Comunidad de Madrid, Barcelona, Valencia, Zaragoza, Málaga, Sevilla y Toledo.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Los asuntos más significativos a incluir en nuestro Informe de Progreso han sido establecidos teniendo

en cuenta los impactos sociales, medioambientales y económicos que nuestra actividad empresarial ejerce sobre los Grupos de Interés previamente indicados.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso  
Se comunica tanto a clientes como a empleados, mediante newsletters y boletines informativos, de nuestra condición de Firmantes del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, de trabajo, medioambiente y lucha contra la corrupción, incluyéndose el link que dirige a nuestro Informe de Progreso Actualizado. Además desde nuestra matriz en España se ha elaborado una nota de prensa, que será publicada en la intranet del grupo a nivel internacional.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria  
Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso  
Anual

Indique la estructura de gobierno y quién o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.  
Son nuestro Director General, junto con la Responsable de Personal, los que conjuntamente revisan que la implantación de la RSE corporativa se ajuste a los Principios que el Pacto Mundial promueve.

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.)

En estos momentos, Gi Group no se encuentra envuelto en ningún otro proyecto de colaboración, ni desarrolla ninguna acción de apoyo con otro organismo de Naciones Unidas.

## Notas

Desde Gi Group Spain ETT estamos comprometidos A continuar haciendo del Pacto Mundial y sus principios parte de nuestra estrategia empresarial. Somos una empresa relativamente joven en nuestro país que necesita ir avanzando día a día, manteniendo y mejorando nuestras políticas de igualdad y siendo respetuosos con los derechos humanos y laborales.

## ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Desde Gi Group somos conocedores de las sugerencias que nuestros Grupos de Interés consideran oportunas. En el caso de los Grupos de Interés Clientes y Trabajadores (internos y de puesta a disposición), recibimos las sugerencias gracias a la realización de encuestas de satisfacción.

Por otro lado, en el caso de nuestro Grupo de Interés Proveedores, el tipo de relación que mantenemos con los mismos (directa y estrecha) nos permite una comunicación directa y bidireccional a través de la cual se aceptan propuestas y sugerencias por ambas partes.

Finalmente, en el caso del Grupo de Interés Comunidad, son diversos los medios a través de los cuales se nos pueden hacer llegar sus sugerencias: a través de nuestras oficinas, de los correos electrónicos facilitados en nuestra página web [www.gigroup.com](http://www.gigroup.com), o nuestras comunidades virtuales:

-Facebook (<https://www.facebook.com/pages/Gi-Group-Spain/448880035209472>),

-Linkedin ([https://www.linkedin.com/company/gi-group-spain-ett?trk=nav\\_account\\_sub\\_nav\\_company\\_admin](https://www.linkedin.com/company/gi-group-spain-ett?trk=nav_account_sub_nav_company_admin)),

-Twitter (<https://twitter.com/GiGroupETT>).

Todas las sugerencias recibidas son estudiadas y evaluadas, tratando de incorporarlas a nuestra estrategia empresarial, siempre y cuando se encuentren dentro de nuestras posibilidades.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Gi Group Spain es una Sociedad Limitada de sencillo organigrama: Director General; Director Financiero; Directora de Personal/RRLL y Coordinadora Nacional.

[Descargar elemento adjunto](#)

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Podemos responder afirmativamente a esta cuestión puesto que en Gi Group se realiza por parte de la junta directiva una verificación del cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial con los que la empresa se siente totalmente identificada.

## 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.)

En estos momentos, Gi Group no se encuentra envuelto en ningún otro proyecto de colaboración, ni desarrolla ninguna acción de apoyo con otro organismo de Naciones Unidas.

## MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web  
<http://www.gigroup.es>

[Descargar elemento adjunto](#)



# METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan 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.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



# ANÁLISIS

**DERECHOS HUMANOS****NORMAS LABORALES****MEDIOAMBIENTE****ANTICORRUPCIÓN**

10

Desafíos u Oportunidades  
contemplados

11

Desafíos u Oportunidades  
contemplados

1

Desafíos u Oportunidades  
contemplados

2

Desafíos u Oportunidades  
contemplados**GRUPO DE INTERÉS****RIESGOS U OPORTUNIDADES****CON ELEMENTOS**

Clientes	5	0
Empleados	15	0
Proveedores	3	0
Accionistas	0	0
Administración Pública	0	0
Comunidad	1	0
Medioambiente	0	0

**NÚMERO DE EMPRESAS EN TU SECTOR**

3258



GRUPO DE INTERÉS  
**CLIENTES**



---

# Satisfacción del cliente

Uno de los rasgos diferenciadores de nuestra empresa es la vocación al cliente, por lo que la satisfacción del mismo constituye nuestro deber.

---

## Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo [CSRT@gigroup.com](mailto:CSRT@gigroup.com). Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

Al igual que para nosotros los valores y códigos éticos de nuestros proveedores constituyen un factor importante, consideramos que nuestro código ético es un punto a nuestro favor para lograr que los clientes a los que prestamos servicio se sientan satisfechos de trabajar con nosotros.

Objetivo: Aumentar la comunicación con el cliente en lo que respecta a nuestro Código ético y políticas de RSC.

## Servicios de atención al cliente

Uno de los elementos diferenciadores de Gi Group y que conforma la esencia de nuestro negocio es la vocación al cliente, ajustando siempre nuestros servicios ofrecidos a las necesidades particulares de cada uno de ellos.

Opinamos que a pesar de no ser un desafío controlable al 100% por nuestra empresa, nuestras herramientas de Servicio de Atención al Cliente, ajustando nuestros métodos de trabajo a las características propias de cada empresa a la que prestamos servicio, conllevan a una mayor satisfacción por parte de éstas y por consiguiente una mejora de nuestra reputación.

Objetivo: Continuar realizando los esfuerzos necesarios para adaptarnos, ofreciendo soluciones especializadas y de alta calidad a nuestros clientes.

## Comunicación Interna y Externa

En Gi Group existe un Plan de Comunicación Bidireccional entre Directivos y empleados que permite a los mismos, gracias a reuniones de equipo y a nuestra Intranet estar al tanto en todo momento de la información relevante de la compañía. Además, periódicamente es enviada una Newsletter interna con aspectos relevantes dentro de la empresa.

En lo que se refiere a la Comunicación Externa, Clientes y Proveedores tienen acceso a nuestros datos gracias a la página web oficial de Gi Group, y además de tener un equipo disponible para atenderles en todo momento, se les envía una Newsletter específica para mantenerlos comunicados de todo cuanto acontece tanto en el mercado laboral como en la compañía. La comunicación externa con nuestros clientes consideramos que es fundamental para lograr que se sientan como parte de nuestro entorno, considerándonos como un partner, y no como un mero proveedor.

Objetivo: Mantener la comunicación con los clientes y en los casos en los que sea necesario estrechar aún más el vínculo con los mismos para aumentar su satisfacción y mejorar la percepción que los mismos tienen de Gi Group.

## Encuestas de Satisfacción

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores.

La satisfacción del cliente supone para nosotros uno de los mayores retos posibles. Las encuestas de satisfacción nos permiten ser evaluados por los mismos y mejorar en los aspectos en los que desde el punto de vista del cliente estamos más flojos.

Objetivo: Continuar elaborando dichas encuestas de satisfacción y procurar al menos mantener los resultados obtenidos en las mismas.

---

## Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Mantener y si cabe aumentar la calidad de los servicios que ofrecemos constituye uno de los mayores desafíos a los que nos enfrentamos, puesto que la satisfacción del cliente y la motivación de nuestros empleados estarán directamente relacionados con el mismo.

---

### Servicios de atención al cliente

Uno de los elementos diferenciadores de Gi Group y que conforma la esencia de nuestro negocio es la vocación al cliente, ajustando siempre nuestros servicios ofrecidos a las necesidades particulares de cada uno.

Uno de los mayores indicadores de la Calidad de nuestra empresa, dada nuestra actividad empresarial, es la satisfacción de nuestros clientes. Para mantenerla, es necesario disponer de un equipo de consultores cuya vocación al cliente sea máxima.

Objetivo: Continuar fomentando la Calidad Global de nuestro grupo gracias a la alta atención ofrecida a nuestros clientes.

### Reuniones de equipo

En Gi Group existe una Política de Comunicación Bidireccional entre empleados y dirección. Una de las acciones llevadas a cabo en esta línea son las

Reuniones de Equipo. Nuestra empresa tiene establecidas reuniones trimestrales fijadas con los diferentes departamentos de la empresa para evaluar el funcionamiento de cada uno de ellos, así como con los Directores de Oficina. Esta reunión no exime de la posible celebración de otras cuando un asunto así lo requiera.

Gracias a esta Política de Comunicación se fomenta notablemente la calidad global de la entidad, puesto que se traduce en una mayor satisfacción por parte de los propios empleados (puesto que aumentan su compromiso con la empresa al sentirse escuchados) y con los clientes (puesto que el contenido de estas reuniones va también dirigido a mejorar la calidad del servicio ofrecido a los mismos).

Objetivo: El mantenimiento de estas políticas consideramos que es un objetivo básico para poder ofrecer un servicio global de calidad.

### Auditorías

El Plan de Calidad de Gi Group, siguiendo la política generada por la Dirección General y el Departamento de RRHH realiza auditorías dos veces al año. Además nuestro Sistema de Calidad está ratificado por Aenor, por lo que anualmente somos evaluados en una auditoria adicional por un Técnico de este organismo.

Las Auditorías, tanto la realizada internamente como aquellas llevadas a cabo por Aenor tienen como fin último la evaluación de la calidad en la entidad en todos los niveles.

El objetivo que nos proponemos es continuar manteniendo el Plan de Calidad establecido, y seguir obteniendo unos resultados exitosos en nuestras auditorías.

### Encuestas de Satisfacción

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores.

El global de los resultados obtenidos de todas las encuestas realizadas a los diferentes Grupos de Interés de la empresa nos permiten obtener una visión de la calidad que la empresa ofrece de forma global, y fomentar la mejora en lo que a este tema respecta.

Objetivo: Continuar realizando las encuestas de satisfacción y procurar seguir obteniendo buenos resultados en las mismas.

---

## Relación duradera con los clientes

Entre los rasgos característicos de nuestra compañía se encuentra la estrecha relación que procuramos mantener con nuestros clientes, de forma que nos puedan considerar algo más que un simple proveedor: un partner, un socio que satisface sus necesidades.

---

### Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

Puesto que en Gi Group procuramos trabajar siempre con empresas que respetan y comparten nuestros valores, consideramos nuestro Código Ético como un punto a favor a la hora de conseguir, mantener y fomentar la buena relación con nuestros clientes.

El objetivo primordial de Gi Group en este sentido es el continuar cumpliendo el mismo.

### Servicios de atención al cliente

Uno de los elementos diferenciadores de Gi Group y que conforma la esencia de nuestro negocio es la vocación al cliente, ajustando siempre nuestros servicios ofrecidos a las necesidades particulares de cada uno.

Nuestra vocación al cliente está enfocada a la consolidación de una relación con los clientes basada en la confianza mutua.

El principal objetivo que nos establecemos a este respecto es continuar con nuestra filosofía de vocación al cliente, procurando estrechar la relación con los mismos tanto como las circunstancias particulares en cada caso lo permitan.

### Comunicación Interna y Externa

En Gi Group existe un Plan de Comunicación Bidireccional entre Directivos y empleados que permite a los mismos, gracias a reuniones de equipo y a nuestra Intranet estar al tanto en todo momento de la información relevante de la compañía. Además, periódicamente es enviada una Newsletter interna con aspectos relevantes dentro de la empresa.

En lo que se refiere a la Comunicación Externa, Clientes y Proveedores tienen acceso a nuestros datos gracias a la página web oficial de Gi Group, y además de tener un equipo disponible para atenderles en todo momento, se les envía una Newsletter específica para mantenerlos comunicados de todo cuanto acontece tanto en el mercado laboral como en la compañía.

### Auditorías

El Plan de Calidad de Gi Group, siguiendo la política generada por la Dirección General y el Departamento de RRHH realiza auditorías dos veces al año. Además nuestro Sistema de Calidad está ratificado por Aenor, por lo que anualmente somos evaluados en una auditoría adicional por un Técnico de este organismo.

Las Auditorias, tanto la realizada internamente como aquellas llevadas a cabo por Aenor tienen como fin último la evaluación de la calidad en la entidad en todos los niveles. Una mejora en la calidad de nuestros servicios incrementará la satisfacción de los clientes, permitiendo así el fomento de la relación con los mismos.

El objetivo que nos proponemos es continuar manteniendo el Plan de Calidad establecido, y seguir obteniendo unos resultados exitosos en nuestras auditorias.

---

## Accesibilidad de los productos y servicios

Desde Gi Group procuramos que el alcance de nuestros productos y servicios sea el máximo, publicando nuestras ofertas de empleo los puestos vacantes en los territorios en los que estamos presentes para que cualquier persona pueda acceder a los mismos.

---

## Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

Somos conocedores de que los clientes con los que trabajamos tienen políticas medioambientales (especialmente en los casos en los que tienen alguna

actividad especialmente sensible) y de que comparten los valores sobre los que nuestro Código Ético se asienta.

Objetivo: Seguir trabajando en esta línea y conseguir toda la información posible respecto a las políticas de RSC de nuestros clientes.

## Servicios de atención al cliente

Uno de los elementos diferenciadores de Gi Group y que conforma la esencia de nuestro negocio es la vocación al cliente, ajustando siempre nuestros servicios ofrecidos a las necesidades particulares de cada uno.

Objetivo: El mantenimiento de nuestra filosofía basada en ofrecer al cliente la flexibilidad necesaria para poder adaptar nuestros productos y servicios ofrecidos a sus necesidades de personal.

## Número de auditorías llevadas a cabo

El Plan de Calidad de Gi Group, siguiendo la política generada por la Dirección General y el Departamento de RRHH realiza auditorias dos veces al año. Además nuestro Sistema de Calidad está ratificado por Aenor, por lo que anualmente somos evaluados en una auditoria adicional por un Técnico de este organismo.

Las Auditorias, tanto la realizada internamente como aquellas llevadas a cabo por Aenor tienen como fin último la evaluación de la calidad en la entidad en todos los niveles. Uno de los elementos indicativos de la calidad de nuestra entidad reside en la accesibilidad de nuestros servicios al cliente, que procuramos sea máxima, gracias a nuestro cuidado Servicio de Atención al Cliente.

Nuestro principal objetivo es el de mantener nuestros servicios de Atención al cliente y gracias a los resultados que las auditorias nos arrojan procurar dentro de nuestras posibilidades mejorar los mismos.

## Encuestas de Satisfacción

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad,



que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores.

En concreto en lo que respecta a las Encuestas de Satisfacción a Clientes, Gi Group elabora una anual, que los mismos han de rellenar previamente a la celebración de la Auditoria Interna. En esta encuesta el Cliente evalúa diversos aspectos relacionados con la prestación de servicios que tienen contratados: la correcta información por parte de la red comercial con respecto a las ofertas laborales, su satisfacción en relación a los perfiles profesionales que han sido puestos a disposición por parte de nuestra empresa, el cumplimiento de los plazos acordados para la consecución de los procesos de selección, etc.

Tras conocer la opinión de nuestros clientes con respecto a la accesibilidad de nuestros productos y servicios, procuramos fomentar la misma en el caso de que los resultados de la encuesta así lo requieran.

Objetivo: Puesto que mayoritariamente los resultados obtenidos de las Encuestas de Satisfacción a Clientes son positivos, nuestra meta es continuar en esta línea.

---

## Etiquetado e información transparente al cliente

Es relativamente importante para Gi Group que todos nuestros clientes tengan acceso a la información relativa a nuestras políticas de RSC.

---

### Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

Gi Group establece en su Código Ético que el mismo se adoptará en todas sus conductas de negocio, así como en toda relación mantenida con sus Grupos de Interés, entre ellos los Clientes. Los clientes de Gi Group tienen acceso a los principios del mismo a través de la información facilitada en nuestra página web, y además han sido informados de las acciones de RSC de la entidad a través de Newsletters informativas en el caso de clientes establecidos y a través de presentaciones corporativas y tenders en el caso de nuevos y potenciales clientes.

Nuestro principal objetivo a este respecto es mantenernos en esta línea, informando a los clientes de nuestro Código Ético, que confiamos compartan.

### Comunicación Interna y Externa

En Gi Group existe un Plan de Comunicación Bidireccional entre Directivos y empleados que permite a los mismos, gracias a reuniones de equipo y a nuestra Intranet estar al tanto en todo momento de la información relevante de la compañía. Además, periódicamente es enviada una Newsletter interna con aspectos relevantes dentro de la empresa.

En lo que se refiere a la Comunicación Externa, Clientes y Proveedores tienen acceso a nuestros datos gracias a la página web oficial de Gi Group, y además de tener un equipo disponible para atenderles en todo momento, se les envía una Newsletter específica para mantenerlos comunicados de todo cuanto acontece tanto en el mercado laboral como en la compañía.

Además de todas las acciones generales de Comunicación Externa, se mantiene un vínculo más directo con los clientes, que a mayores reciben visitas periódicas del ejecutivo comercial que esté a cargo de

su cuenta, así como del personal de consultores que prestan el servicio directo al mismo.

Objetivo: La conservación de las Acciones de Comunicación Externa que nos permite mantener una estrecha relación con los clientes.

## **Encuestas de Satisfacción**

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores.

Algunas de las cuestiones que las encuestas de satisfacción al cliente incluyen están referidas a la opinión que les merece la información aportada por Gi Group, respecto a la RSC u otras cuestiones relevantes.

Objetivo: Principalmente nos fijamos el seguir obteniendo resultados satisfactorios en las encuestas que realizadas a clientes.

GRUPO DE INTERÉS  
**EMPLEADOS**





---

# Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

Los trabajadores, tanto directos como de puesta a disposición, son comunicados a la hora de firmar el contrato de todas las cláusulas del mismo y en Gi Group respetamos minuciosamente todas ellas.

---

## Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

## Comunicación Interna y Externa

En Gi Group existe un Plan de Comunicación Bidireccional entre Directivos y empleados que permite a los mismos, gracias a reuniones de equipo y a nuestra Intranet estar al tanto en todo momento de la información relevante de la compañía. Además, periódicamente es enviada una Newsletter interna con aspectos relevantes dentro de la empresa.

En lo que se refiere a la Comunicación Externa, Clientes y Proveedores tienen acceso a nuestros datos gracias a la página web oficial de Gi Group, y además

de tener un equipo disponible para atenderles en todo momento, se les envía una Newsletter específica para mantenerlos comunicados de todo cuanto acontece tanto en el mercado laboral como en la compañía.

Los canales de comunicación arriba descritos, permiten que tanto empleados directos como indirectos de Gi Group estén al tanto de las cláusulas contractuales que se correspondan en cada caso, pudiendo de esta forma respetarlas.

Objetivo: Continuar con nuestra Política de Comunicación, tanto interna como externa.

## Kit formativo de bienvenida

Cada nuevo trabajador contratado por Gi Group, tanto aquellos de estructura interna como aquellos de puesta a disposición, son informados rigurosamente de sus condiciones laborales, de las características de su contrato, de nuestra Política de Riesgos Laborales, etc...

Usualmente los nuevos empleados de Gi Group son formados en el puesto a cubrir, encargándose un tutor personal del seguimiento del nuevo empleado. En el caso de trabajadores de puesta a disposición son los clientes los que deben encargarse de las tareas formativas.

En Gi Group respetamos todas las cláusulas contractuales con los empleados, y nos aseguramos que los mismos cuando entran a formar parte de la empresa conozcan todas ellas.

Objetivo: Además de continuar informando a nuestros trabajadores de forma personal, desde el Departamento de Marketing se está elaborando actualmente un folleto informativo, el "Welcome Pack" para aumentar la comodidad del trabajador, que dispondrá de toda la información que le pueda resultar de interés en formato escrito.

## Número de auditorías llevadas a cabo

El Plan de Calidad de Gi Group, siguiendo la política generada por la Dirección General y el Departamento de RRHH realiza auditorías dos veces al año. Además nuestro Sistema de Calidad está ratificado por Aenor,

por lo que anualmente somos evaluados en una auditoria adicional por un Técnico de este organismo.

Tanto en las Auditorias Internas como en la realizada por Aenor se evalúa y comprueba que Gi Group en todo momento respeta las cláusulas contractuales que nos vinculan con nuestros empleados, y que supondrían una infracción de la legislación por nuestra parte.

Objetivo: Continuar manteniendo el Plan de Calidad establecido, y seguir obteniendo unos resultados exitosos en nuestras auditorias.

---

## Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

En Gi Group consideramos importante fomentar la formación de cada empleado y cada país dispone de un presupuesto concreto destinado a este concepto, permitiéndonos así a nuestros trabajadores aumentar sus competencias profesionales, que finalmente se verá reflejado en los resultados de nuestro propio negocio.

---

### Formación

Usualmente los nuevos empleados de Gi Group son formados en el puesto a cubrir, encargándose un tutor personal del seguimiento del nuevo empleado. En el caso de trabajadores de puesta a disposición normalmente son los clientes los que deben encargarse de las tareas formativas, aunque ofrecemos cursos bajo petición.

Indicar que todo trabajador tanto de interno como de puesta a disposición es formado en Prevención de Riesgos Laborales en el momento de su incorporación.

Desde Gi Group promovemos la formación, realizando frecuentemente cursos internos a nuestro personal,

con el objetivo de mantenerlas actualizadas de todas las novedades producidas en su campo y que consideramos de importancia.

El número de cursos realizados durante el año 2013 fue:

- A personal de estructura: 7 cursos de los cuales 20 personas fueron beneficiarias (los más comunes: IRPF, Actualización legislativa, Programa Informático BAS (SVM Y PPA), y de Normas básicas de la Seguridad Social). El grado de satisfacción de los mismos obtuvo una puntuación media de 9.2/10.

-A personal externo: Se ofrecieron cursos a más de 250 empleados de puesta a disposición, a petición del cliente. Los más solicitados fueron los de carretillero y mediación de seguros. El grado de satisfacción medio fue de 87/100.

Por otro lado, en la empresa estamos a favor de la promoción interna, procurando recurrir únicamente a la contratación de personal externo en puestos para los que no se cuenta con perfiles adecuados dentro de los trabajadores de estructura.

Objetivo: Continuar con nuestra filosofía de formación en la empresa, con la que procuramos contratar personal con poca experiencia para que sean formados por parte de la empresa, lo que les permita crecer personal y profesionalmente dentro de nuestro entorno empresarial.

### Kit formativo de bienvenida

Cada nuevo trabajador contratado por Gi Group, tanto aquellos de estructura interna como aquellos de puesta a disposición, son informados rigurosamente de sus condiciones laborales, de las características de su contrato, de nuestra Política de Riesgos Laborales, etc...

Usualmente los nuevos empleados de Gi Group son formados en el puesto a cubrir, encargándose un tutor personal del seguimiento del nuevo empleado. En el caso de trabajadores de puesta a disposición son los clientes los que deben encargarse de las tareas formativas.

## Encuestas de Satisfacción

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores.

En lo que se refiere a las encuestas de satisfacción realizadas a nuestros trabajadores, tienen lugar una vez al año y hacen referencia a distintas variables que permitan a Gi Group conocer de primera mano cuales son los puntos fuertes y débiles de la empresa en su relación con su personal. Algunas de éstas variables hacen hincapié en temas formativos.

Objetivo: Procurar mantener los buenos resultados obtenidos en las encuestas.

---

## Mejoras de RSE sobre la normativa laboral

Todo trabajador es informado en el momento de la firma del contrato de las características del mismo, así como de los derechos y obligaciones que éste supone.

---

## Comunicación Interna y Externa

En Gi Group existe un Plan de Comunicación Bidireccional entre Directivos y empleados que permite a los mismos, gracias a reuniones de equipo y a nuestra Intranet estar al tanto en todo momento de la información relevante de la compañía. Además, periódicamente es enviada una Newsletter interna con aspectos relevantes dentro de la empresa.

En lo que se refiere a la Comunicación Externa, Clientes y Proveedores tienen acceso a nuestros datos gracias a la página web oficial de Gi Group, y además de tener un equipo disponible para atenderles en todo momento, se les envía una Newsletter específica para

mantenerlos comunicados de todo cuanto acontece tanto en el mercado laboral como en la compañía.

Una de las acciones de Comunicación Interna llevadas a cabo por la empresa es la de informar personalmente a cada nuevo trabajador, ya bien sea de estructura o de puesta a disposición, de cuáles son los derechos y obligaciones que la firma del contrato le suponen.

Objetivo: Continuar con ésta política, estando previsto entre las acciones futuras la creación de un "Welcome Pack" que englobe los aspectos principales de manera impresa.

## Kit formativo de bienvenida

Cada nuevo trabajador contratado por Gi Group, tanto aquellos de estructura interna como aquellos de puesta a disposición, son informados rigurosamente de sus condiciones laborales, de las características de su contrato, de nuestra Política de Riesgos Laborales, etc...

Usualmente los nuevos empleados de Gi Group son formados en el puesto a cubrir, encargándose un tutor personal del seguimiento del nuevo empleado. En el caso de trabajadores de puesta a disposición son los clientes los que deben encargarse de las tareas formativas.

Objetivo: Continuar informando a los trabajadores en el momento de la firma del contrato cuales son sus derechos desde el momento de la firma del mismo, así como continuar asistiéndoles cada vez que los mismos tengan dudas o preguntas de qué derechos les corresponden en casos puntuales.

---

# Discriminación por raza

Gi Group procura no incurrir en discriminación a la hora de seleccionar empleados, tanto propios como de puesta a disposición.

---

## Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

## Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Todos los empleados de Gi Group tienen unas premisas de actuación que se establecen dentro de la ley. Es por ello que intentamos contratar a personal con la mayor diversidad posible dentro de los grupos de riesgo: personal de más de 45 años, minusválías, etc.

Uno de los preceptos de la empresa a nivel internacional es dar a conocer el trabajo en otros mercados; de hecho una de las premisas de la empresa es publicar en la Intranet los puestos vacantes en países donde estamos presentes para que

cualquier trabajador de Gi Group Internacional pueda optar a ese puesto, sin importar su nacionalidad.

Además desde Gi Group promovemos la movilidad internacional, facilitando los mejores candidatos a nivel internacional a nuestros clientes.

Por otro lado, Gi Group se ha adjudicado el concurso organizado por la Comisión Europea “Your first EURES job” con el fin de apoyar a los jóvenes a encontrar trabajo en el extranjero.

Objetivo: Seguir con estas líneas de actuación.

## Comisión Interna de Control o Comité Ético

La observación, interpretación y verificación de los contenidos de nuestro Código Ético son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa (CSRT).

Los miembros de la organización se comprometen a informar de cualquier situación que se aparte de los principios éticos reflejados en el Código, a través del email CSRT@gigroup.com por bien por correo postal.

El CSRT en todo momento garantiza el anonimato y la máxima confidencialidad, protegiendo así el riesgo de discriminación a cualquier persona que informe de una violación de derechos dentro de la compañía.

Todas las informaciones que el Comité Ético reciba, serán valoradas y se estudiarán y aplicarán las medidas convenientes en cada caso.

La no discriminación por raza es uno de los principios éticos de nuestra empresa, por lo que la violación del mismo será estudiada por el Equipo de Responsabilidad Social Corporativa (CSRT).

Objetivo: Mantener la misma línea de actuación que hasta ahora la empresa está llevando a cabo.

---

## Realización de horas extras no acordadas

Gi Group procura que los horarios laborales se ajusten en todo momento a los establecidos en el contrato, y en el caso de necesitar puntualmente un refuerzo laboral, las horas extras son pagadas según el convenio sectorial que se corresponda con el puesto.

---

### Política de Conciliación

En Gi Group se estudia cada caso planteado por nuestros empleados, de tal manera que éstos puedan conciliar su vida laboral y profesional, y adecuar así horarios que permitan ajustarse a las necesidades del trabajador, ya bien sea por el cuidado de hijos, por la ampliación de estudios superiores, idiomas...

Desde Gi Group, una vez se ha llegado a acuerdo en el horario de cada empleado, se respetará el mismo y en el caso de ser necesaria la realización de horas extras serán debidamente pagadas según convenio.

Además somos una empresa flexible y entendemos que puntualmente el trabajador puede necesitar un cambio de horario, en cuyo caso hacemos todo lo posible para que sea ajustado, según convenga.

Objetivo: Procuraremos conocer las necesidades de trabajadores e intentar ajustarnos al máximo a las mismas, ampliando así el número de personas incluidas en este colectivo de conciliación.

### Encuestas de Satisfacción

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores. Mediante las encuestas de satisfacción a nuestros empleados, celebradas anualmente antes de

auditoria, intentamos conocer al máximo las necesidades de los mismos.

Son diversas las variables que se les plantean para evaluar su satisfacción como trabajadores de la entidad: pagos en plazo, información de sus derechos y obligaciones, organización de la oficina, si consideran que se cumplen las cláusulas de su contrato, etc.

El horario es una de las mismas, y en el caso de no estar conformes con cualquier tema relacionado suyo pueden dejar constancia de ello para que desde Gi Group tomemos las medidas que consideremos oportunas.

Objetivo: El mantenimiento de los buenos resultados obtenidos en las encuestas a trabajadores a este respecto.

---

## Contratación de mano de obra infantil

En nuestra empresa está totalmente prohibida la contratación de candidatos que no se encuentran en edad legal.

---

### Proyectos de acción social o colaboraciones con ONG relacionadas con la infancia

En Gi Group se trabaja con diversas asociaciones: Fundación Tomillo, Aracove, Fundación Instituto Ciencias del Hombre, Cruz Roja Vizcaia, Acción Laboral, Cruz Roja Comunidad de Madrid, Fundación Seligeer y Conde, etc.

Nuestro objetivo es mantener esta filosofía.

### Comisión Interna de Control o Comité Ético

La observación, interpretación y verificación de los contenidos de nuestro Código Ético son



responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa (CSRT).

Los miembros de la organización se comprometen a informar de cualquier situación que se aparte de los principios éticos reflejados en el Código, a través del email CSRT@gigroup.com por bien por correo postal.

El CSRT en todo momento garantiza el anonimato y la máxima confidencialidad, protegiendo así el riesgo de discriminación a cualquier persona que informe de una violación de derechos dentro de la compañía.

Todas las informaciones que el Comité Ético reciba, serán valoradas y se estudiarán y aplicarán las medidas convenientes en cada caso.

En nuestra empresa está totalmente prohibida la contratación a menores de edad ya que en España para iniciar la relación laboral el trabajador tiene que tener al menos 16 años y estar autorizado por sus padres o tutores legales.

Objetivo: Continuar con la línea de actuación seguida hasta el momento para que nos sigan otorgando la Autorización administrativa a nivel nacional. En España, todas las empresas de trabajo temporal necesitan tener una autorización expedida por el Ministerio de Trabajo para poder comenzar la relación laboral.

Además cada año las ETTs tenemos que presentar un aval bancario del 10% de la masa salarial generada en el año anterior ante dicho Ministerio de Trabajo.

---

## Identificación del empleado con la entidad

Desde la Dirección de la compañía consideramos que es necesario que los empleados se sientan comprometidos con la empresa, por lo que últimamente se están tomando medidas que ayuden a estrechar este vínculo.

---

## Comunicación Interna y Externa

En Gi Group existe un Plan de Comunicación Bidireccional entre Directivos y empleados que permite a los mismos, gracias a reuniones de equipo y a nuestra Intranet estar al tanto en todo momento de la información relevante de la compañía. Además, periódicamente es enviada una Newsletter interna con aspectos relevantes dentro de la empresa.

En lo que se refiere a la Comunicación Externa, Clientes y Proveedores tienen acceso a nuestros datos gracias a la página web oficial de Gi Group, y además de tener un equipo disponible para atenderles en todo momento, se les envía una Newsletter específica para mantenerlos comunicados de todo cuanto acontece tanto en el mercado laboral como en la compañía.

Consideramos que ya la acción en sí hace que nuestros empleados sientan una mayor vinculación con Gi Group.

Objetivo: Continuar con el Plan de Comunicación actual y estar abiertos a cualquier nueva iniciativa que consideremos adecuada para aumentar el compromiso del trabajador.

## Reuniones de equipo

En Gi Group existe una Política de Comunicación Bidireccional entre empleados y dirección. Una de las acciones llevadas a cabo en esta línea son las Reuniones de Equipo.

Nuestra empresa tiene establecidas reuniones trimestrales fijadas con los diferentes Departamentos de la empresa para evaluar el funcionamiento de cada uno de ellos, así como con los Directores de Oficina. Esta reunión no exime de la posible celebración de otras cuando un asunto así lo requiera.

El establecimiento de las Reuniones en Equipo periódicas creemos que implícitamente aumenta el compromiso de los trabajadores con la entidad, puesto que su opinión, dudas, sugerencias o quejas son escuchadas y atendidas.

Objetivo: Mantener la periodicidad de las Reuniones

de Equipos y ejecutar la celebración de cualquier reunión extra cuando sea necesario.

## **Kit formativo de bienvenida**

Cada nuevo trabajador contratado por Gi Group, tanto aquellos de estructura interna como aquellos de puesta a disposición, son informados rigurosamente de sus condiciones laborales, de las características de su contrato, de nuestra Política de Riesgos Laborales, etc...

Usualmente los nuevos empleados de Gi Group son formados en el puesto a cubrir, encargándose un tutor personal del seguimiento del nuevo empleado. En el caso de trabajadores de puesta a disposición son los clientes los que deben encargarse de las tareas formativas.

Consideramos que la formación inicial en la empresa aumenta el vínculo que éstos tienen con nuestra entidad, puesto que les permite crecer profesionalmente.

Objetivo: Continuar con las políticas formativas de la empresa que nos permitan incrementar la relación con nuestros empleados.

## **Encuestas de Satisfacción**

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores. Consideramos que dichas encuestas mejoran la motivación interna de los empleados, aumentando así el vínculo entre trabajadores y entidad.

Objetivo: Continuar elaborando este tipo de entrevistas y procurar mejorar en los aspectos con los que los trabajadores no estén del todo conformes.

---

# **Accidentes laborales**

Dada nuestra actividad y el volumen de trabajadores que nuestra empresa tiene contratados, ya sea de manera directa o indirecta, la reducción de los accidentes laborales constituye uno de nuestros mayores desafíos.

---

## **Política de Seguridad y Salud en el trabajo**

Gi Group revisa anualmente su Plan de Prevención de Riesgos Laborales, mediante el que manifiesta su decidido interés por impulsar la prevención de los riesgos laborales y la mejora continua de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

Como consecuencia de ello, asume el compromiso de liderar, desarrollar e implantar un Plan de Prevención dentro del marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho Plan contiene los requisitos para integrar la Prevención en la gestión de la empresa, es decir, el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo, como en todos los niveles de la línea jerárquica.

La Prevención así concebida se convierte en una Responsabilidad de TODOS y CADA UNO de los que trabajamos en la empresa. La Dirección de la empresa se compromete a proporcionar los recursos adecuados para el desarrollo de dicho Plan de Prevención, a difundirlo a todo el personal y a impulsar su cumplimiento.

Objetivo: Mantener nuestro Plan de Prevención de Riesgos Laborales y continuar informando.

## **Comunicación Interna y Externa**

En Gi Group existe un Plan de Comunicación Bidireccional entre Directivos y empleados que permite a los mismos, gracias a reuniones de equipo y a nuestra Intranet estar al tanto en todo momento de la información relevante de la compañía. Además,

periódicamente es enviada una Newsletter interna con aspectos relevantes dentro de la empresa.

En lo que se refiere a la Comunicación Externa, Clientes y Proveedores tienen acceso a nuestros datos gracias a la página web oficial de Gi Group, y además de tener un equipo disponible para atenderles en todo momento, se les envía una Newsletter específica para mantenerlos comunicados de todo cuanto acontece tanto en el mercado laboral como en la compañía.

Cada vez que un trabajador es contratado por Gi Group, ya bien sea empleado directo o bien de puesta a disposición, es formado y posteriormente evaluado por nuestra ETT en materia de Prevención y Riesgos Laborales, siempre ofreciéndole una formación acorde al puesto de trabajo que va a desempeñar.

Además, desde Gi Group colaboramos con la Mutua para impartir foros tanto internos como externos relacionados con la Prevención Laboral.

Objetivo: Continuar formando a nuestros empleados en materia de Riesgos Laborales para prevenir que se sucedan accidentes en el puesto de trabajo.

## Auditorías

El Plan de Calidad de Gi Group, siguiendo la política generada por la Dirección General y el Departamento de RRHH realiza auditorias dos veces al año. Además nuestro Sistema de Calidad está ratificado por Aenor, por lo que anualmente somos evaluados en una auditoria adicional por un Técnico de este organismo.

Con relación a la Prevención de Riesgos Laborales, Gi Group acuerda periódicamente la visita de un Técnico de Prevención de Recursos Humanos de la Comunidad de Madrid, para que evalúe nuestro sistema, para que investigue nuestra documentación, sea conocedor del número de accidentes laborales sucedidos y de las medidas que se han llevado a cabo para corregirlos, etc. Gracias a este análisis, el técnico nos aconseja de las acciones correctivas que nuestra entidad necesita para reducir el número de accidentes laborales.

Por otro lado, en las Auditorias Internas se miden algunas variables relacionadas con los accidentes en el entorno laboral. Se procura reducir los riesgos y

aumentar la efectividad, manteniendo o aumentando los requisitos establecidos por DELTA SEGURIDAD, claro referente en el área de la Seguridad Privada.

Objetivo: Gracias a las Auditorías Internas y Externas (Técnico de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid) conseguir reducir el número de accidentes laborales.

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Desde Gi Group intentamos que todos nuestros trabajadores sean conocedores de los valores en materia medioambiental de nuestra empresa y que los apliquen a sus actividades durante la jornada laboral.

---

## Política de Reciclaje

En Gi Group hemos cambiado nuestros equipos informáticos por máquinas de consumo A y usamos impresoras cuyos tóneres sean reciclables al 100%.

Durante la formación inicial a los trabajadores internos se les indica que en la medida de lo posible y siempre que la Ley de Protección de Datos lo permita, deben de reciclar todo el papel posible.

Por otro lado, desde Gi Group llevamos nuestros equipos informáticos a puntos limpios especiales para Pymes y trabajamos con empresas dedicadas a la destrucción de material confidencial, de las cuales sabemos que, como nosotros, reciclan todo el material que les es posible.

Objetivo: Continuar con la implantación de nuestra Política de Reciclaje.



## Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel

Desde Gi Group procuramos reducir al máximo el consumo de papel, aunque dada nuestra actividad no siempre es posible.

De todas formas, procuramos reciclar todo el papel utilizado, siempre y cuando la Ley Orgánica de Protección de Datos nos lo permita.

Puesto que nuestra actividad como tal no implica un riesgo medioambiental, desde la Organización no disponemos de acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio. Sin embargo, intentamos concienciar a todos nuestros empleados del buen uso y trato del medio ambiente en la medida que sea posible.

Objetivo: El reciclaje de papel es una de las pocas acciones en las que podemos hacer hincapié. Seguir trabajando en esta línea

---

## Combatir y erradicar todas las formas de extorsión

En Gi Group controlamos que todos nuestros empleados tengan unas premisas de actuación que se ajusten a la normativa legal.

---

### Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte

de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

Nuestro Código Ético detalla el principio de transparencia sobre el que Gi Group basa sus acciones, estableciendo que el coste de los servicios ofrecidos estará siempre claramente expresado, que las relaciones contractuales con los trabajadores serán en todo momento imparciales, claras y trazables, y que la información sobre la empresa estará disponible al exterior de forma comprensible y de fácil acceso; por lo que no está permitido por parte de ningún miembro de la compañía tipo alguno de extorsión.

Objetivo: Mantener informados a todos los miembros de nuestra entidad sobre los valores sobre los que nuestro Código Ético se asienta, y exigir su cumplimiento.

---

## Discriminación por género

Desde Gi Group procuramos que hombres y mujeres accedan a los puestos vacantes de forma ecúanime, tanto en los casos de empleados directos como en aquellos de puesta a disposición.

---

### Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier

comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

La no discriminación por género es uno de los principios éticos de nuestra empresa, por lo que la violación del mismo será estudiada por el Equipo de Responsabilidad Social Corporativa (CSRT).

Objetivo: Continuar implantando los valores de nuestra compañía siguiendo las directrices de nuestro Código ético.

## **Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades**

Todos los empleados de Gi Group tienen unas premisas de actuación que se establecen dentro de la ley. Es por ello que intentamos contratar a personal con la mayor diversidad posible dentro de los grupos de riesgo: personal de más de 45 años, minusválidas, etc.

En Gi Group contratamos en base a los perfiles profesionales, no discriminando en ningún caso por género y procuramos que mediante la formación y la promoción interna tanto hombres como mujeres tengan las mismas opciones de ascender hasta llegar a puestos de dirección.

Por otro lado, puesto que dada nuestra actividad no solamente contratamos a trabajadores propios sino también contamos con un elevado número de trabajadores de puesta a disposición, Gi Group no tiene la última palabra en los procesos de selección que realiza. Sin embargo, la lista final de candidatos entregada al cliente está basada en los objetivos que cumplen el perfil demandado por el mismo, sin tener en cuenta ningún tipo de acción discriminatoria por sexo, edad o condición.

Nuestro principal objetivo es el de continuar manteniendo los niveles de contratación de personal alcanzados hasta el momento.

---

# **Conciliación familiar y laboral**

En Gi Group intentamos ajustar al máximo los horarios y las jornadas de nuestros empleados para que puedan conciliar su vida familiar y laboral en la medida de lo posible.

---

## **Política de Conciliación**

En Gi Group se estudia cada caso planteado por nuestros empleados, de tal manera que éstos puedan conciliar su vida laboral y profesional, y adecuar así horarios que permitan ajustarse a las necesidades del trabajador, ya bien sea por el cuidado de hijos, por la ampliación de estudios superiores, idiomas...

Desde Gi Group, una vez se ha llegado a acuerdo en el horario de cada empleado, se respetará el mismo y en el caso de ser necesaria la realización de horas extras serán debidamente pagadas según convenio.

Además somos una empresa flexible y entendemos que puntualmente el trabajador puede necesitar un cambio de horario, en cuyo caso hacemos todo lo posible para que sea ajustado, según convenga.

Objetivo: Procuraremos conocer las necesidades de trabajadores e intentar ajustarnos al máximo a las mismas, ampliando así el número de personas incluidas en este colectivo de conciliación.

## **Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)**

Desde Gi Group analizamos mediante Reuniones de Equipo y Encuestas de Satisfacción la satisfacción de nuestros trabajadores en materia de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Además escuchamos a cualquier trabajador que quiera ser incluido en el colectivo de conciliación.

Estudiamos cada caso planteado por el empleado, ofreciéndole diversas soluciones para que pueda

conciliar sus vidas con otras actividades como el cuidado de los hijos o la mejora en la formación, el aprendizaje de idiomas... Dependiendo del caso en concreto se acuerda tomar la medida adecuada.

En nuestra plantilla actualmente es bastante numeroso el número de personas acogidas a jornadas reducidas de trabajo u horarios flexibles por diversos motivos. También se estudia conceder traslados de oficinas en el caso de que el trabajador solicite movilidad geográfica nacional.

Nuestro objetivo es continuar por esta línea. Intentaremos además detectar nuevas necesidades de trabajadores y si es necesario ampliar el número de personas incluidas en este colectivo de conciliación.

## Encuestas de Satisfacción

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores.

Las encuestas de satisfacción del empleado, celebradas anualmente y previamente a la Auditoria, son una de las principales herramientas gracias a las que Gi Group es capaz de detectar las disconformidades y ajustarse a las necesidades de cada trabajador.

Cuando el resultado de la encuesta refleja que un trabajador sería beneficiado con algún cambio de horario o reducción de jornada para conciliar su vida laboral con la laboral, Gi Group estudia el caso y se ajusta todo lo posible para adecuarse a las necesidades del trabajador.

Objetivo: Mantener los buenos resultados que las encuestas arrojan hasta el momento a este respecto y procurar solventar los casos de disconformidad de la mejor de las formas.

---

## Igualdad de género

Consideramos de importancia eliminar cualquier tipo de desigualdad que pudiera existir en la entidad, como la discriminación en la formación o la promoción.

---

## Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

La no discriminación es uno de los principios éticos de nuestra empresa, por lo que la violación del mismo será estudiada por el Equipo de Responsabilidad Social Corporativa (CSRT).

Objetivo: Continuar aplicando los principios por los que nuestro Código Ético se rige.

## Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Todos los empleados de Gi Group tienen unas premisas de actuación que se establecen dentro de la ley. Es por ello que intentamos contratar a personal con la mayor diversidad posible dentro de los grupos de riesgo: personal de más de 45 años, minusválías, etc.

Puesto que dada nuestra actividad no solamente contratamos a trabajadores propios sino también contamos con un elevado número de trabajadores de puesta a disposición, Gi Group no tiene la última palabra en los procesos de selección que realiza. Sin embargo, la lista final de candidatos entregada al cliente está basada en los objetivos que cumplen el perfil demandado por el mismo, sin tener en cuenta ningún tipo de acción discriminatoria por sexo, edad o condición.

Objetivo: Continuar contratando, formando y tratando a todos los empleados y candidatos por igual, sin hacer distinción alguna por motivos de raza, sexo, edad o condición.

## Encuestas de Satisfacción

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores.

---

## Discriminación por edad

En Gi Group procuramos contratar a personal con la mayor diversidad posible en el caso de trabajadores internos, y no hacemos discriminación a la hora de presentar a nuestros candidatos finalistas en los casos de dotación de personal.

---

## Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

## Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Todos los empleados de Gi Group tienen unas premisas de actuación que se establecen dentro de la ley. Es por ello que intentamos contratar a personal con la mayor diversidad posible dentro de los grupos de riesgo: personal de más de 45 años, minusválías, etc.

Puesto que dada nuestra actividad no solamente contratamos a trabajadores propios sino también contamos con un elevado número de trabajadores de puesta a disposición, Gi Group no tiene la última palabra en los procesos de selección que realiza. Sin embargo, la lista final de candidatos entregada al cliente está compuesta por los potenciales trabajadores que cumplen el perfil demandado por el mismo, sin tener en cuenta ningún tipo de acción discriminatoria por sexo, edad o condición.

Objetivo: Mantener nuestra política de no discriminación y procurar que sea extensible a los empleados que son seleccionados en última instancia por nuestros clientes.

## Comisión Interna de Control o Comité Ético

La observación, interpretación y verificación de los contenidos de nuestro Código Ético son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa (CSRT).

Los miembros de la organización se comprometen a informar de cualquier situación que se aparte de los

principios éticos reflejados en el Código, a través del email CSRT@gigroup.com por bien por correo postal. El CSRT en todo momento garantiza el anonimato y la máxima confidencialidad, protegiendo así el riesgo de discriminación a cualquier persona que informe de una violación de derechos dentro de la compañía.

Todas las informaciones que el Comité Ético reciba, serán valoradas y se estudiarán y aplicarán las medidas convenientes en cada caso.

Cualquier discriminación por edad que un miembro de Gi Group observase constituiría una violación del Código Ético de la compañía. Como cualquier otro principio ético que sea no sea cumplido deberá informarse al Comité Ético, para que establezca las medidas oportunas.

Nuestro principal objetivo a este respecto es mantenernos en esta línea.

---

## Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva

Desde Gi Group abogamos por los derechos de nuestros trabajadores, entre ellos a la negociación colectiva.

---

### Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

Entre los valores fundamentales que el Código Ético recoge se encuentran los relacionados con el área laboral, donde se aprueban por Gi Group todos los derechos relacionados con dicho ámbito, entre los que estaría incluido el reconocimiento por parte de las entidades del derecho a la negociación colectiva.

Objetivo: Continuar cumpliendo con el Código Ético, en lo que respecta a esta área y al resto.

### Reuniones de equipo

En Gi Group existe una Política de Comunicación Bidireccional entre empleados y dirección. Una de las acciones llevadas a cabo en esta línea son las Reuniones de Equipo.

Nuestra empresa tiene establecidas reuniones trimestrales fijadas con los diferentes Departamentos de la empresa para evaluar el funcionamiento de cada uno de ellos, así como con los Directores de Oficina. Esta reunión no exime de la posible celebración de otras cuando un asunto así lo requiera.

Objetivo: Continuar con la celebración de las Reuniones Internas establecidas y fijando nuevas siempre que sea considerado oportuno.

### Comunicación Interna y Externa

En Gi Group existe un Plan de Comunicación Bidireccional entre Directivos y empleados que permite a los mismos, gracias a reuniones de equipo y a nuestra Intranet estar al tanto en todo momento de la información relevante de la compañía. Además,

periódicamente es enviada una Newsletter interna con aspectos relevantes dentro de la empresa.

En lo que se refiere a la Comunicación Externa, Clientes y Proveedores tienen acceso a nuestros datos gracias a la página web oficial de Gi Group, y además de tener un equipo disponible para atenderles en todo momento, se les envía una Newsletter específica para mantenerlos comunicados de todo cuanto acontece tanto en el mercado laboral como en la compañía.

Todos los empleados, durante la firma de su contrato laboral, son informados de las características del mismo. El derecho a la libre asociación sindical y de reunión viene recogido en todos los contratos que vincula a Gi Group con sus trabajadores.

Objetivo: Mantenimiento y ampliación en la medida que sea posible de nuestras Políticas de Comunicación.

## **Encuestas de Satisfacción**

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores.

En lo que respecta a las encuestas de satisfacción realizadas a los trabajadores, éstas se elaboran una vez al año, previamente a la realización de la Auditoria Interna, y entre otras muchas cuestiones recoge el grado de satisfacción que los mismos tienen acerca de la información de sus derechos por parte de Gi Group, encontrándose el de la negociación colectiva entre ellos.

Objetivo: Continuar con la realización de las encuestas de satisfacción y procurar seguir en la senda de resultados positivos que por lo general se están produciendo hasta el momento.



GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

# Crear relaciones estables con los proveedores

Procuramos que las relaciones tanto con proveedores como con clientes están basadas en la confianza mutua, de forma que ambas partes compartan los valores básicos corporativos.

---

## Código Ético / Conducta

Nuestro Código Ético está fijado desde la sede de nuestra empresa en Italia y es extensible a todos los países en los que Gi Group opera, o donde cualquiera otra de sus marcas estén ubicadas. El mismo aprueba una serie de valores fundamentales en las áreas laboral, medioambiental, relativa a los derechos humanos y anti-corrupción.

La observación, interpretación y verificación de los principios contenidos en el mismo, son responsabilidad del Equipo de Responsabilidad Social Corporativa. El Código implica la obligación por parte de todos los trabajadores de informar de cualquier comportamiento o situación que se aparte de los principios recogidos al correo CSRT@gigroup.com. Además el Código contempla la protección de los informantes, garantizando su anonimato.

Gi Group basa sus acciones en los principios recogidos en su Código Ético y procura que sea una manera no sólo de conciencia a los trabajadores de la entidad, sino también a todos los grupos de interés, entre ellos los proveedores.

Desde Gi Group se solicita a los mismos la lectura de nuestro Código de Ética y se les invita a seguir sus directrices, trabajando de forma conjunta para alinear la relación con los principios. Dicha colaboración y coincidencia de valores y filosofías corporativas en términos de RSC hacen posible consolidar nuestro vínculo con los proveedores.

Objetivo: Procurar establecer relaciones más

estrechas con nuestros grupos de interés, en este caso con los proveedores.

## Comunicación Interna y Externa

En Gi Group existe un Plan de Comunicación Bidireccional entre Directivos y empleados que permite a los mismos, gracias a reuniones de equipo y a nuestra Intranet estar al tanto en todo momento de la información relevante de la compañía. Además, periódicamente es enviada una Newsletter interna con aspectos relevantes dentro de la empresa.

En lo que se refiere a la Comunicación Externa, Clientes y Proveedores tienen acceso a nuestros datos gracias a la página web oficial de Gi Group, y además de tener un equipo disponible para atenderles en todo momento, se les envía una Newsletter específica para mantenerlos comunicados de todo cuanto acontece tanto en el mercado laboral como en la compañía.

Nuestro Departamento de Compras posee una relación bastante estable y frecuente con nuestros proveedores (puesto que dada nuestra actividad estos no son muy numerosos) y la comunicación con ellos es directa, haciéndoles llegar cualquier información que consideramos es necesario compartir con los mismos.

Objetivo: Continuar con una Comunicación directa y frecuente con nuestros proveedores.

---

# Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos

Como se indicó anteriormente se hace una homologación de nuestros proveedores para evaluarles en todos los sentidos (incluida su política de RSC y el cumplimiento con los Derechos Humanos).

---



## **Crear Sistema de Clasificación Proveedores**

En Gi Group hacemos una homologación de todos nuestros proveedores. La misma no está únicamente valorada por el factor precio, sino que se tienen en cuenta otras variables, entre ellas que los mismos trabajen con una política de medio ambiente, colaboren con empresas de ayuda social y por supuesto mantengan un Código Ético que comparta los valores y la filosofía de Gi Group.

En cada contrato firmado con nuestros proveedores, Gi Group establece una cláusula de buen comportamiento con los clientes, con el medio ambiente así como con los derechos humanos de obligatorio cumplimiento por parte de nuestros suministradores.

Objetivo: Seguir manteniendo estos controles externos de calidad sobre los proveedores y establecer una cláusula en los contratos para el compromiso de buenas prácticas.

## **Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas**

Desde Gi Group hacemos inciso en nuestra página web sobre nuestra condición de socios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, información a la que puede acceder el público general.

Además se ha procedido al envío de una Newsletter a Clientes para informarles en su día de la adhesión de Gi Group al Pacto Mundial, y recientemente de nuestro compromiso de renovación.

Objetivo: Hacer extensibles los comunicados relacionados con nuestras políticas de RSC que hasta ahora se envían únicamente a clientes también a los proveedores.

---

## **Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE**

En Gi Group se hace una homologación de nuestros proveedores para evaluarles en todos los sentidos (incluida su política de RSC).

---

## **Encuestas de Satisfacción**

Los principales mecanismos con los que contamos en Gi Group para la medición de la Calidad que la empresa está ofreciendo son las encuestas de calidad, que son realizadas tanto a trabajadores (internos y de puesta a disposición), como a clientes y proveedores.

Gracias a las encuestas de satisfacción a proveedores evaluamos los resultados de las prácticas aplicadas con el principio por el cual las empresas debemos asegurarnos de que otras entidades con las que hace negocios no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Objetivos: Que nuestro proceso de homologación de proveedores siga siendo eficaz y nuestros proveedores cumplan con la normativa.

GRUPO DE INTERÉS

# COMUNIDAD



---

# Alianzas entre asociaciones y empresas

Gi Group colabora con diversas asociaciones para contribuir positivamente a la Comunidad.

---

## Colaboración mutua

En Gi Group trabajamos con diversas asociaciones que nos facilitan el cumplimiento de nuestros valores en cuanto a RCS.

Promovemos proyectos con diversos tipos de organizaciones como por ejemplo la Fundación Tomillo, Aracove, Fundación Instituto Ciencias del Hombre, Cruz Roja Vizcaia, Acción Laboral, Cruz Roja Comunidad de Madrid, etc.

Nuestra labor en estos acuerdos viene dada fundamentalmente por recepción de curriculum por parte de estas asociaciones de personas que se encuentran bajo cualquier tipo de discriminación. Desde Gi Group los recibimos e intentamos colocarlos en el mercado laboral.

El objetivo que nos planteamos es el de mantener esta filosofía, procurando continuar con las colaboraciones existentes hasta el momento, y dejando las puertas abiertas a otros acuerdos futuros.

Puesto que el tamaño de Gi Group en España aún es relativamente pequeño, hasta el momento las iniciativas sociales han sido muy limitadas. Nuestra idea de cara al 2014 y años posteriores es la implementación de un Plan de Buenas Prácticas a través del cual seamos partícipes en mayor medida del beneficio social. Este plan existe ya en otros países en los que Gi Group está asentado, habiendo sido galardonados en varias ocasiones gracias al mismo.



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

