



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

# Grupo Gesor

INFORME DE PROGRESO  
2015





Calle Luchana Número 4, 1ª Planta  
28010 Madrid  
España

# Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | COE

05 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Comunidad/Sociedad Civil
- Medioambiente

06 | Compatibilidad GRI-G4



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



## RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON LA RED ESPAÑOLA DE PACTO MUNDIAL

Un año más, la Dirección y todas las Personas que formamos parte de Grupo Gesor, reiteramos nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial.

El Plan 2014-2016 en vigor (tercer ciclo estratégico), que aplica a todas las Personas y Colaboradores, incluye los principios y conductas que están recogidos en dicho Pacto y añade nuestros compromisos con nuestros grupos de interés buscando coherencia con nuestro Modelo de Responsabilidad Social.

Son valores compartidos y cultura basada en la confianza y la transparencia y transmitido a las Personas a través del ejemplo y de la colaboración diaria, manteniendo en todo momento una implicación externa de alto grado con nuestros principales grupos de interés, tanto internos como externos, incrementando nuestra presencia y participación. Seguimos apostando por la cultura de establecimiento de alianzas orientadas a alcanzar beneficios mutuos y aportar valor añadido a los grupos de interés.

Son varias las actuaciones y actividades desarrolladas por Gesor durante este 2015, pero destacamos de una manera especial, la obtención del sello EFQM 400+, tras un exigente proceso evaluador con el que se han comprometido todas las personas de la organización, lo que nos permite una visión común de la estrategia y los objetivos a alcanzar, a la vez que nos marca el camino a seguir para continuar avanzando hacia una mayor excelencia en todos los aspectos de nuestro negocio.

Hacemos también una mención especial, por lo que significa de concienciación entre las generaciones futuras, la presentación realizada por Gesor ante alumnos de la ESO del Colegio Vallmont, titulada "Hoy puede ser tú primer día", poniendo en valor la importancia de la educación como cauce de libertad, y como a través de ella los jóvenes pueden construir su propio futuro

Gesor participó también de una manera muy activa, en la campaña de erradicación de la mutilación genital femenina, con la ONG Mundo Cooperante, con venta de pulseras masai, y el apoyo a su campaña a través de nuestras redes sociales.

Todo esto es una muestra de cómo las Personas de Grupo Gesor seguimos apostando y comprometiéndonos con los Diez Principios del Pacto Mundial, e invitamos a todos nuestros grupos de interés, a que se acerquen y conozcan de forma más detallada, todas los progresos realizados por el Grupo Gesor, que se presentan en esta memoria.



Javier Campelo González  
Socio-Director Grupo Gesor



# PERFIL DE LA ENTIDAD

# INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Grupo Gesor

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Luchana 4, 1ª planta

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.gesor.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Javier Campelo González

Persona de contacto

Bernardo Lorenzo

Número de empleados directos

25

Sector

Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Consultoría de gestión para empresas y administraciones públicas

Ventas / Ingresos

1.127.916

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:

(Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores,

Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

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

## Entorno local

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Aquellas empresas cliente y 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 tu negocio o tiene producción

España, Portugal

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

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos 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 adoptamos en Grupo Gesor.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través de correo electrónico, Intranet, Web y Newsletter a nuestros principales grupos de interés.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Enero de 2015 a diciembre de 2015.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

## 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.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes 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.

En Gesor son Líderes todas aquellas Personas referentes en la organización, bien por su posición en el Organigrama, bien por su posición de Liderazgo temporal en los distintos proyectos o iniciativas. El Organigrama General de Grupo Gesor pretende transmitir la flexibilidad de la Organización para adaptar los equipos ante los requerimientos del mercado, el reconocimiento del liderazgo no exclusivamente jerárquico, así como el valor del Cliente “envuelve a toda la Organización y todo nuestro esfuerzo en apoyo para su mejora y crecimiento se convierte en nuestra mejor protección”. Los Líderes, en cada momento, tienen acceso a toda la información que es necesaria, para

realizar el trabajo día a día, con el objetivo de garantizar el mejor servicio, que nos ayude a mejorar e innovar, ampliar, diversificar Clientes y mercados en los que operamos. Desde el año 2010, momento en que los Líderes de Grupo Gesor determinaron la necesidad de materializar un Decálogo de Principios (ver IdP años anteriores) que tiene como punto de inicio los Valores de Gesor, que son los que regulan el comportamiento de nuestras Personas, así como los principios éticos y conductas que están recogidos en los Informes de Progreso anuales del Pacto Mundial.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

## 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.)

Durante este 2015 Gesor participa a través de uno de sus miembros, perteneciente a la WUCWO UMOFC en España.

La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos solicita aportes para la preparación del informe que se presentará en la próxima Sesión del Consejo de Derechos Humanos, en marzo 2016.

Por esta razón, como UMOFC, coordinando actualmente el Grupo de Trabajo sobre la Familia dentro del Foro de ONGs de Inspiración Católica de Ginebra, se participa con la difusión de una encuesta dónde se pide se expongan con claridad y precisión, las "buenas prácticas" de las organizaciones españolas, referidas a la protección de la familia.



# MÁS INFORMACIÓN

[www.gesor.es](http://www.gesor.es)

A lo largo de los más de 20 años de trayectoria somos concededores del impacto social de nuestra actividad. Los reconocimientos públicos evidencian nuestro compromiso con la sociedad y con nosotros mismos. Nuestro compromiso queda de manifiesto en la propia definición de nuestra Misión. Otros enfoques que aseguran una correcta gestión de nuestra relación y compromiso con la sociedad y resto de grupos de interés son:

- efr
- Plan de Igualdad

Además de los proyectos importantes para nuestro negocio, desde Grupo Gesor cooperamos con varias entidades que aportan a nuestras Personas la posibilidad de colaborar y ayudar en diversos ámbitos, alineados con nuestros Valores.

- Voces para la Conciencia y el Desarrollo  
[www.voces.org.es](http://www.voces.org.es)
- Misioneras de Jesús, María y José  
[www.misionerasjmj.org](http://www.misionerasjmj.org)
- Fundación Amigos de Silos  
[www.asociacionamigosdesilos.es](http://www.asociacionamigosdesilos.es)
- Proyecto Solidario por la infancia  
[www.proyectosolidario.org](http://www.proyectosolidario.org)

Valores Gesor		
Corporativos	Organizativos	Personales
<p><b>Excelencia en la gestión</b></p> <p><i>Asegurando la mejora continua en los procesos mediante la integración en la estrategia corporativa de un Sistema de Gestión enfocado a procesos</i></p>	<p><b>Orientación a resultados</b></p> <p><i>Asegurando un modelo de reconocimiento adecuado</i></p>	<p><b>Integración profesional y personal</b></p> <p><i>Reforzando el compromiso y el sentido de pertenencia, facilitando la conciliación laboral y familiar</i></p>
		<p><b>Trabajo en equipo</b></p> <p><i>Fomento del trabajo en equipo y compartir la información necesaria, vital para mejorar el nivel de calidad de nuestros productos y servicios</i></p>
<p><b>Dinamismo e innovación</b></p> <p><i>Impulsando el desarrollo tecnológico y metodológico en todas las áreas de negocio</i></p>	<p><b>Colaboración</b></p> <p><i>Establecimiento de canales eficaces de comunicación y participación con los Clientes para conocer sus necesidades y expectativas, que nos facilite potenciar relaciones estables y duraderas</i></p>	<p><b>Proactividad y participación</b></p> <p><i>Valorando y reconociendo la iniciativa como factor clave del desarrollo de las Personas</i></p>
		<p><b>Responsabilidad</b></p> <p><i>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</i></p>
Código Ético de Comportamiento		

[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.

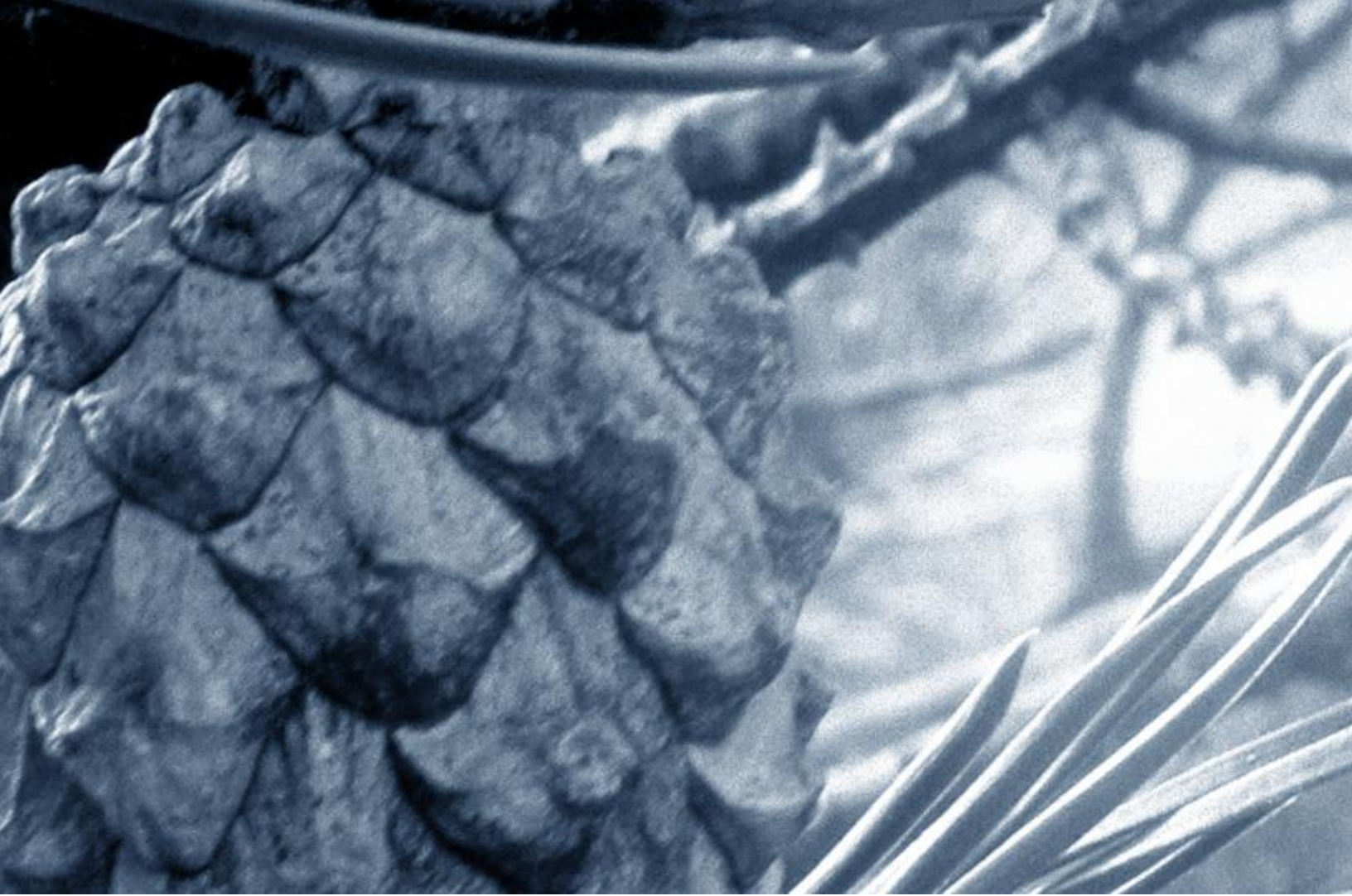
**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**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**



11

Desafíos u Oportunidades contemplados

**NORMAS LABORALES**



6

Desafíos u Oportunidades contemplados

**MEDIOAMBIENTE**



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

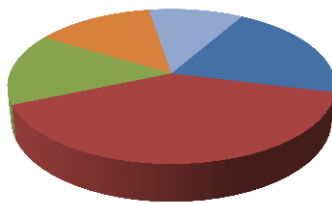
**ANTICORRUPCIÓN**



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

**Políticas aplicadas por grupos de interés**



- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion

**CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:**

Cientes: 15  
 Empleados: 29  
 Proveedores: 11  
 Accionistas: 0  
 Administración: 0  
 Comunidad: 10  
 Medio ambiente: 8

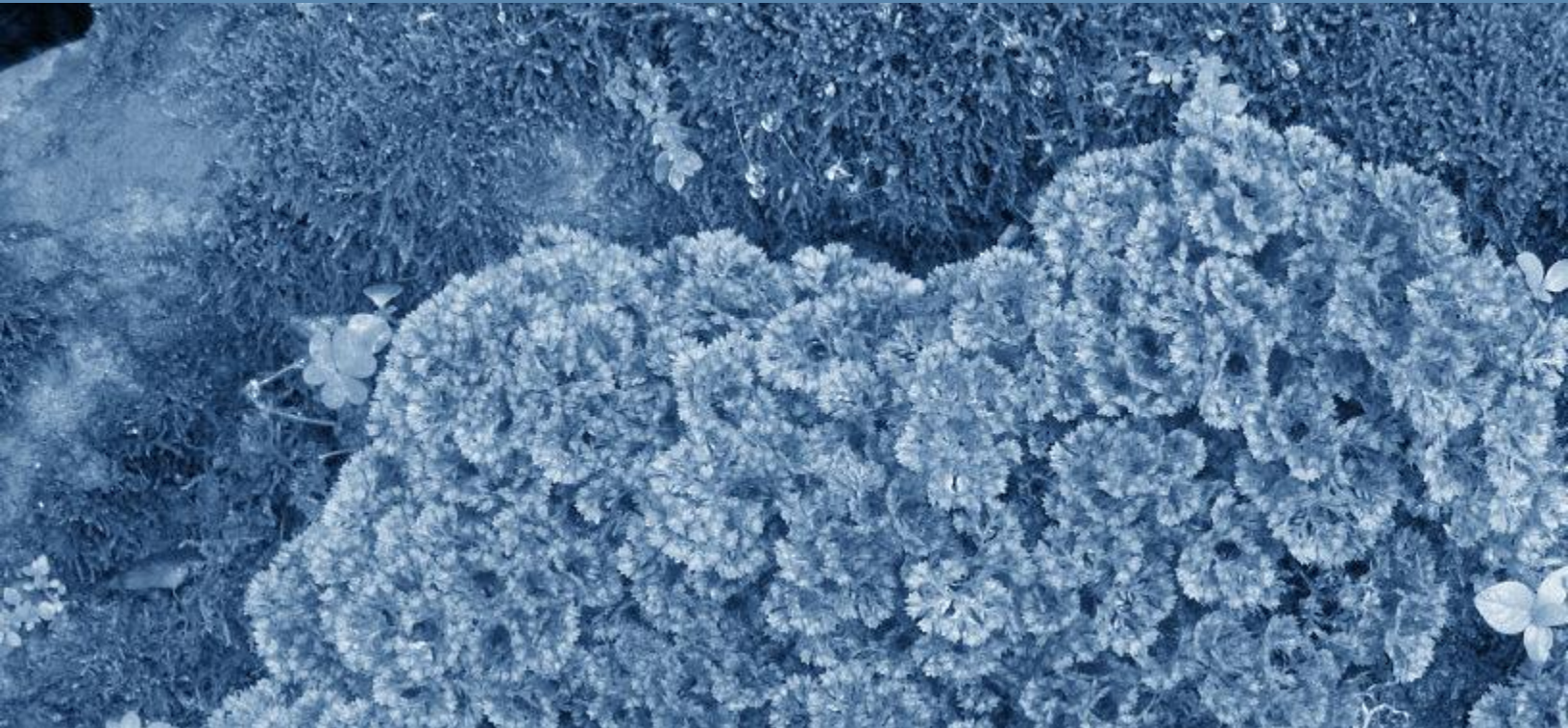
**CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR**



260

GRUPO DE INTERÉS

# CLIENTES



---

## Satisfacción del cliente

---

### Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente - Política

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Existe, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente bajo la norma ISO 9001/14001, (desarrollado e implantado en Gesor desde el año 2005), un procedimiento: el PG-12 "Evaluación de la Satisfacción del Cliente".

Este procedimiento es de aplicación a todas las actividades de seguimiento y medición de la percepción de los clientes de Grupo Gesor con respecto al cumplimiento de sus requisitos por parte de la organización, incluyendo las fuentes de información, responsabilidades, tratamiento y análisis que evidencien dichas actividades.

#### Objetivos

Establecer las directrices generales a seguir por Grupo Gesor para evaluar el grado de satisfacción de sus clientes. Como objetivo para el año 2016-2017 se establece la adaptación del SGC a las nueva norma 2015, en la que se incluye un capítulo relativo a la satisfacción del cliente, recogiendo la obligación de realizar el seguimiento de las percepciones de los clientes para comprobar el grado en que se cumplen sus requisitos

### Gestión Incidencias - Acción / Proyecto

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Derivado de la estrecha relación entre los clientes y la organización, desde la implantación del SGC no se han recibido ni quejas ni reclamaciones.

#### Objetivos

Interesados por recoger las posibles desviaciones o diferencias en la prestación del servicio, se incluye una Gestión de Incidencias.

Se recogen las directrices generales a seguir para definir los controles, las responsabilidades y autoridades relacionadas con la identificación y el tratamiento de Incidencias que pueden afectar a la calidad del servicio y al SIG, así como para garantizar la eficacia de las Acciones Correctivas y Preventivas

desarrolladas para eliminar las causas de las Incidencias presentes o futuras.

[Descargar documento adjunto](#)

### Encuestas de Satisfacción - Acción / Proyecto

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Los Responsables de cada Departamento enviarán anualmente o al término del contrato, cuando este sea inferior a un año, el Cuestionario de Satisfacción del Cliente a todos los clientes de Grupo Gesor de cuyos proyectos o servicios sean responsables, o al menos a una muestra representativa de los mismos

#### Objetivos

Una vez recopilados los Cuestionarios de Satisfacción cumplimentados por los clientes, los Responsables de Departamento remitirán los mismos al Responsable de Calidad y Medio Ambiente, que calculará para cada pregunta de las efectuadas, la media de las respuestas, y la media del cuestionario en total. En la Informe de Progreso | 19 Revisión del SIG la Dirección, el Responsable de Calidad y Medio Ambiente y los Responsables de Departamento analizarán dichos resultados y comprobarán si el nivel de satisfacción alcanzado es menor, igual o superior al nivel de satisfacción que se deseaba conseguir.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

0

#### Observaciones Genéricas

#### Comentarios

A disposición de nuestros clientes ponemos un nuevo canal de comunicación con la compañía, a través del cual pueden enviarnos sus sugerencias: BUZÓN DE SUGERENCIAS

#### Objetivos

Nuestro objetivo para el 2016, es que se incremente el uso de este Buzón un 25%.

### Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Se calculará para cada pregunta de las efectuadas, la media de las respuestas, y la media del cuestionario



en total.

### **Objetivos**

Nuestro objetivo es conseguir que el grado de satisfacción sea igual o superior al nivel de satisfacción que se deseaba, estipulado dentro del SGC..

---

## **Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)**

---

### **Código Ético - Política**

#### **Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

En el desarrollo de las actividades, en las decisiones que se tomen o en las que se intervenga, así como en las relaciones interpersonales que se mantengan en el ámbito laboral, además de cumplirse las obligaciones legales, debe mostrarse un comportamiento honrado, transparente y de confidencialidad, cuando la información tratada así lo requiera.

Gesor garantiza el derecho al honor y a la intimidad de las personas en lo concerniente no solo al trato de bases de datos donde se incorporan datos personales, sino a todos los trabajos desarrollados. La empresa tiene contratado un Seguro de Responsabilidad Civil, que cubre entre otros riesgos, el de posibles sanciones relacionadas con incumplimientos de la LOPD

#### **Objetivos**

El objetivo, que ya ha comenzado en 2015 y se espera finalizar en el año 2016 es poder iniciar la implantación de procesos para desarrollar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), bajo los estándares de la norma ISO 27.001.

### **Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto**

#### **Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

Durante los últimos años Grupo Gesor ha trabajado en una mejora de los procesos internos y en el uso de nuevas herramientas (BBDD), para poder continuar en el camino de mejora del tratamiento de sus datos

#### **Objetivos**

Invertir en infraestructuras para poder renovar y

optimizar las Bases de Datos en un nuevo servidor con garantías para ganar seguridad en la gestión de la información.

Seguir avanzando en el camino de implantar un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), bajo los estándares de la norma ISO 27.001.

### **Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

El objetivo para este año 2015 era lograr un 0% de incidencias derivadas del mal uso de los datos que obran en poder de Gesor. Para ello se crearon un documento de seguridad de aplicación a los ficheros que contienen datos de carácter personal que se hallan bajo la responsabilidad de Gesor, Gestión y Organización para empresas, SL, incluyendo los sistemas de información, soportes y equipos empleados para el tratamiento de datos de carácter personal, que deban ser protegidos de acuerdo a lo dispuesto en normativa vigente, las personas que intervienen en el tratamiento y los locales en los que se ubican. Todo el personal del Grupo conoce la importancia de la confidencialidad a todos los niveles y forma parte de nuestro compromiso

#### **Objetivos**

El objetivo marcado para el año 2016, es poder disponer de los procesos e infraestructuras para tener implementado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), bajo los estándares de la norma ISO 27.001, poder obtener datos de sus indicadores y establecer mejoras.

---

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

“El viaje hacia la Excelencia”

---

### **Política de Calidad y Medio Ambiente - Política Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

Recogida en la Misión, Visión y Valores de la organización se refleja “el compromiso de Grupo Gesor con la Innovación, la Calidad y el Medio Ambiente, el respeto a los Derechos Humanos incentivando la conciliación familiar y siguiendo las

sinergias emprendidas por nuestros propios trabajadores”.

Desde el año 2005 Grupo Gesor inicia un viaje hacia la excelencia desarrollando e implantando un Sistema Integrado de Gestión de Calidad basado en el estándar ISO 9001 e ISO 14001. Durante el año 2007 tuvo lugar la implementación del modelo EFQM consiguiendo el sello de Compromiso a la Excelencia 200+. Este camino ha continuado, obteniendo este mismo año 2015 el Reconocimiento a la Excelencia Europea 400+. En mayo de 2008, se obtiene el reconocimiento Madrid Excelente, otorgado por la Fundación Madrid Excelente, siendo su última renovación en junio del 2014.

### **Objetivos**

Continuar el viaje a la excelencia en todos los procesos que realice la compañía, adaptando su SIG de Calidad a la nueva normativa ISO 2015 y obteniendo el Reconocimiento a la Excelencia Europea 500+

### **Certificaciones Calidad y Medio Ambiente - Acción / Proyecto**

#### **Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

Inherente a Gesor y expresado en sus valores corporativos, la cultura empresarial de la organización se guía en el desarrollo de todos los trabajadores que la integran, además del de la propia Organización. Se concretan en:

-Excelencia en la gestión: asegurando la mejora continua en los procesos mediante la integración en la estrategia corporativa de un Sistema de Gestión enfocado a procesos.

-Dinamismo e innovación: Impulsando el desarrollo tecnológico y metodológico en todas las áreas de negocio.

#### **Objetivos**

Obtención durante el periodo 2016-2017, del Reconocimiento a la Excelencia Europea+500., lo que certificaría el compromiso con la calidad en todos los niveles de la entidad.

## **clientes**

Intercambio de experiencias mediante el desarrollo de alianzas.

---

### **Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente - Política**

#### **Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

Existe, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente bajo la norma ISO 9001/14001, (desarrollado e implantado en Gesor desde el año 2005), un procedimiento: el PG-12 "Evaluación de la Satisfacción del Cliente".

Este procedimiento es de aplicación a todas las actividades de seguimiento y medición de la percepción de los clientes de Grupo Gesor con respecto al cumplimiento de sus requisitos por parte de la organización, incluyendo las fuentes de información, responsabilidades, tratamiento y análisis que evidencien dichas actividades.

#### **Objetivos**

Establecer las directrices generales a seguir por Grupo Gesor para evaluar el grado de satisfacción de sus clientes. Como objetivo para el año 2016-2017 se establece la adaptación del SGC a la nueva norma 2015, en la que se incluye un capítulo relativo a la satisfacción del cliente, recogiendo la obligación de realizar el seguimiento de las percepciones de los clientes para comprobar el grado en que se cumplen sus requisitos

### **Gestión de partners y alianzas - Acción / Proyecto**

#### **Indicadores Relacionados**

0

#### **Observaciones Genéricas**

#### **Comentarios**

Se trata de uno de los procesos mas estratégicos e innovadores de la organización, mediante el cual se generan sinergias con otras compañías y profesionales para el desarrollo de productos y servicios y poder ofrecer una atención mas completa a nuestros clientes.

#### **Objetivos**

Medir, a través de la percepción que tienen nuestros

---

## **Relación duradera con los**

clientes y su fidelización con Grupo Gesor, la eficacia de estas alianzas y así obtener el grado de fidelización que produce.

---

## Acercar la RSE al consumidor final

La Comunicación online como camino para acercar la RSE al consumidor final

---

### Plan de Comunicación Externa - Política Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

En la sociedad actual, las relaciones entre las empresas y el resto de agentes (otras empresas, clientes, público, administración, etc.) se han complicado tanto cualitativa como cuantitativamente. Desde hace tiempo es necesario que cualquier institución elabore un diseño programado e intencionado sobre su imagen y comunicación pública. Los canales comunicativos de una empresa pueden dividirse en 2 niveles operativos, por un lado, la comunicación implícita y otra explícita. Referente a la comunicación explícita de la empresa, se trataría de aquellas acciones que intencionadamente, ya sea de forma puntual o con una periodicidad específica, se llevan a cabo para establecer un canal de comunicación entre la empresa y sus grupos de interés agentes externos: proveedores, clientes, competencia, administraciones.

#### Objetivos

Los objetivos de esta Política de Comunicación Externa es: - Mejorar y consolidar el posicionamiento y valoración de la organización en su entorno más cercano. - Coordinar de manera efectiva todos los canales de comunicación externa de la empresa. - Establecer un canal efectivo, directo y bidireccional con la sociedad en el que poder comunicar, mediante acciones, los valores y criterios que recuerden los compromisos formales de Grupo Gesor en materias tales como el respeto a los derechos de los trabajadores o, el impacto medioambiental de su actividad... (ethical branding)

RSE en Política Comunicación Externa - Acción /  
GRUPO DE INTERÉS

### Proyecto

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

La política de comunicación responsable se basa en los 10 principios del Pacto Mundial que derivan de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, del cual Grupo Gesor es firmante y socio, destacando los principales valores de la empresa: compromiso, responsabilidad y excelencia. Grupo Gesor posee una cultura fuerte, ya que existe sintonía entre los valores de la empresa y los procesos que realizan todos los colaboradores, materializados en el código ético disponible para todas las partes interesadas

#### Objetivos

Además de la comunicación con los grupos de interés en la que se definen las condiciones comerciales de forma clara y concisa, en la comunicación exterior se incluyen las acciones de Responsabilidad Social que lleva a cabo Grupo Gesor (colaboración con Misioneras de Jesús, María y José en proyectos con mujeres y niños, colaboración con VOCES y la realización de jornadas deportivas solidarias) a través de Newsletters, redes sociales y correo electrónico.

### Acciones de Comunicación Responsabilidad Social Corporativa - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

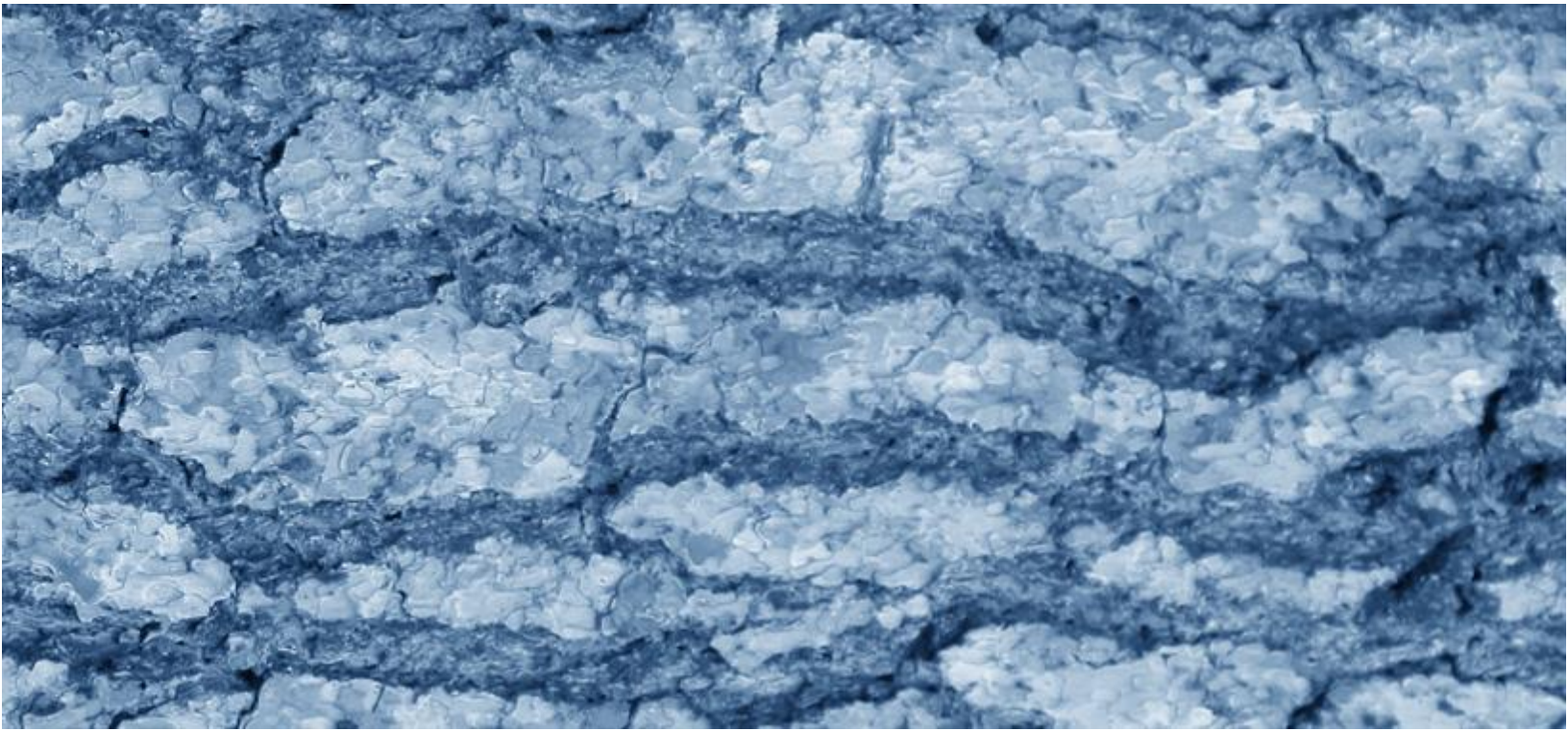
0

#### Comentarios

Grupo Gesor a lo largo del año 2015 realiza dos tipos de comunicaciones de RSC: -publicación de manera gratuita, a través de las redes sociales de ofertas de trabajo para ONG ´s. -comunicación de acciones de RSC, respetuosas con los derechos humanos y el medio ambiente, además de publicación de participación en eventos relacionados con RSC. Se cumple con el objetivo de realizar, al menos, cinco comunicaciones de este tipo al mes.

#### Objetivos

Para 2016 queremos dar impulso a las acciones de Responsabilidad Corporativa, para ello se establece el objetivo de que las comunicaciones de RSC de Grupo Gesor representen el 33% de las comunicaciones totales del Grupo.



---

## Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Desde la implantación del sistema efr las competencias de las personas han sido identificadas y proyectadas en el Plan de Carrera.

---

### Política de gestión de Personas. - Política Indicadores Relacionados

0

#### Observaciones Genéricas

Nuestra estrategia de Recursos Humanos viene alineada con nuestra estrategia de Negocio. Para ello, nos enfocamos en retener y atraer talento, proporcionando formación y un desarrollo profesional diferenciados, en línea con nuestro Decálogo de Principios, igualdad de oportunidades y de diversidad e inclusión, facilitando el diálogo e incrementando la flexibilidad y el bienestar de las personas que formamos parte de Grupo Gesor.

Conscientes de que nuestra reputación se debe gran parte al talento de nuestras personas (experiencia, habilidades, ...) y su motivación por continuar siendo parte de Grupo Gesor.

#### Comentarios

Capacidad de generar empleo de calidad, como una "escuela" de jóvenes licenciados, con lo que contribuimos al desarrollo sostenible del entorno social donde desarrollamos nuestra actividad.

#### Objetivos

Para 2016, revisión del Plan de Gestión de Personas que nos permita comenzar a definir un nuevo modelo que incremente la flexibilidad temporal y espacial y el bienestar profesional y personal de las personas que formamos parte de Grupo Gesor.

[Descargar documento adjunto](#)

### Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

El Plan de Formación Anual incluye una sesión de 2 horas de formación específica en materia de igualdad y conciliación. Esta formación se despliega tanto a

personal indefinido como a personal temporal, incluidos becarios.

#### Objetivos

Revisión del Plan de Igualdad en cuanto a definición de nuevos objetivos e inclusión en el Plan de Formación Anual de formación relacionada con la diversidad.

### G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Desde el año 2008 se desglosa por género.

#### Objetivos

Para 2016, incluir en el indicador de la Medida 9 efr (Formación), desglose por categoría profesional, distinguiendo también entre Responsables de Área y resto de personal.

[Descargar documento adjunto](#)

### Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

El total de los empleados que forman parte de Grupo Gesor han recibido formación en el año.

A nivel interno la formación se despliega a toda la Organización, siendo los Responsables de Área quienes impulsan la participación de los miembros de su equipo, según la temática del curso.

A nivel externo, ante una necesidad de formación, a petición del propio empleado o por iniciativa del Responsable de Área, se comunica al Responsable de Personas para su aprobación final e inclusión en el Plan de Formación Anual.

#### Objetivos

Para 2016 queremos dar impulso a la formación interna para desplegar el conocimiento de las formaciones externas al resto de personas que deban tener conocimiento del tema, de acuerdo al área en el que se encuentran y según su categoría y proyección profesional dentro de Grupo Gesor.

[Descargar documento adjunto](#)

---

## Revisión del modelo de evaluaciones de desempeño

El modelo de Evaluación del Desempeño está siendo revisado para mejor alineación con el Plan Estratégico y ligado a nuestra filosofía de Excelencia en la prestación de nuestros servicios.

---

### Política de RRHH - Política

#### Comentarios

A través de la Evaluación del Desempeño evaluamos el logro de los objetivos estratégicos contenidos en el Plan Estratégico así como las competencias requeridas para el desarrollo del trabajo de acuerdo al perfil de cada empleado. El resultado de la evaluación del desempeño, entre otros, determina los contenidos del Plan de Formación.

#### Objetivos

Para el siguiente ejercicio, revisión del Plan de Gestión de Personas alineado con el Plan Estratégico, en cuanto a la definición de objetivos tanto individuales como colectivos.

[Descargar documento adjunto](#)

### Plan de Carreras - Acción / Proyecto

#### Comentarios

El Responsable de Área impulsa las siguientes acciones de reconocimiento, recompensa y atención a las Personas de Área:

- \* Promoción a un perfil de puesto superior (Plan de Carrera).
- \* Favorecer formación técnica en conocimientos específicos.
- \* Aplicación de complementos retributivos asociados a cargas de trabajo no habituales.
- \* Promover la participación de las Personas en la toma de decisiones del Área.
- \* Favorecer un buen clima laboral y la conciliación de la vida laboral y familiar.

#### Objetivos

Conseguir alinear: recompensa/plan carrera/ objetivos individuales/objetivos estratégicos.

[Descargar documento adjunto](#)

### Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

#### Comentarios

Los objetivos individuales y de Área se despliegan partiendo de nuestros objetivos estratégicos, la Evaluación del Desempeño, la gestión por competencias y el Plan de Formación, las reuniones entre la Dirección y los Responsables de Área y la sistemática desarrollada para la comunicación interna nos ayudan a asegurar su implantación a todos los niveles.

La Evaluación del Desempeño es de aplicación a todas las Personas de Grupo Gesor. Se lleva a cabo anualmente y disponemos de registros desde 2009. Se realiza en el primer cuatrimestre del año siguiente al periodo que evalúa. Los resultados influyen en el Plan de Carrera.

#### Objetivos

Modelo de evaluación del desempeño ligado con el reconocimiento a las personas.

En los próximos dos ejercicios, revisión del modelo de Evaluación del Desempeño en línea con la implantación de un Sistema de gestión por competencias. Establecimiento de objetivos no sólo relacionados con efr y definición y revisión anual de objetivos personales, tanto cuantitativos como cualitativos relativos a resultados.

[Descargar documento adjunto](#)

### Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional(G4-LA11) - Indicador de Seguimiento

#### Comentarios

La valoración del desempeño se despliega al 100% de la plantilla. Los resultados se revisan periódicamente, redundando en la definición de las competencias a alcanzar por las Personas, así como las acciones de mejora a desarrollar y en la evolución profesional de cada persona.

#### Objetivos

Establecer el indicador desglosado por género y categoría, e incluirlo en el Sistema efr de Gestión de Personas.

---

## Identificación del empleado con la entidad

Durante los últimos años, hemos impulsado la idea de que las Personas que formamos Grupo Gesor jugamos un papel clave, siendo el núcleo de desarrollo de la Organización, y ello queda reflejado en nuestra estrategia y expresado mediante un objetivo focalizado en las Personas: “TODOS SOMOS GESOR”.

---

### Política de Comunicación Interna - Política

#### Observaciones Genéricas

##### Comentarios

Los Líderes desarrollan y utilizan diferentes canales de comunicación bidireccionales para escuchar las aportaciones y/o quejas. Para ello se utilizan diferentes canales que se encuentran definidos dentro del Plan de Comunicación Interna. Los Líderes apoyan y facilitan las iniciativas y actividades de mejora relacionadas con el desarrollo, implantación y certificación del SIG, desarrollo y aplicación del modelo EFQM, desarrollo de acciones de mejora detectadas a partir de la autoevaluación EFQM, y desarrollo de planes de conciliación de la vida personal y laboral en base al Sistema de Gestión efr (empresa familiarmente responsable) implantado.

##### Objetivos

Implementar formalmente indicadores de medición de la percepción de los grupos de interés externos (diferentes a los clientes) más allá del seguimiento de la presencia en redes sociales y las acciones de comunicación externas.

### Políticas Internas de Gestión - Política

##### Comentarios

La revisión de la Estrategia y la gestión del Rendimiento se encuentra implantado a través de un Sistema Integrado de Gestión (SIG) certificado, de gestión de calidad y medio ambiente – basado en las normas ISO 9001 e ISO 14001 y de políticas de igualdad y conciliación -basado en la norma efr 1000-2. Dentro del sistema de gestión hemos desarrollado un mapa de procesos donde se identifican los

procesos de negocio, los procesos estratégicos y los procesos de soporte, así como la relación entre los mismos. De igual forma hemos desarrollado procedimientos e instrucciones operativas dentro del SIG donde se definen las actividades a desarrollar y las responsabilidades de las Personas.

- Procesos Estratégicos: Todas las Personas de Gesor a diferentes niveles, y a través de distintas herramientas (Comités Estratégicos, Comités Comerciales, etc.) intervienen en la “Formulación y Revisión de la estrategia”, el “Desarrollo del Negocio” y la “Mejora Continua”.
- Procesos de Negocio: Reflejan la actividad de Gesor, y por tanto son los procesos principales en los que intervienen las Personas.
- Procesos de Apoyo: Además de ser los procesos de soporte para todo Gesor, en estos procesos se incluyen los instrumentos de detección de necesidades del personal, evaluación de su satisfacción, etc.

De acuerdo al Sistema de Seguimiento MIG la Dirección y los Líderes de Gesor realizamos un balance de las necesidades y expectativas actuales y futuras de nuestros grupos de interés.

La información de entrada para llevarlo a cabo es la siguiente:

- Reunión Semanal-Punto de Encuentro PEN: Se convoca a la Dirección y a los Responsables de Área, sin orden del día predefinido con el siguiente contenido: cualquier cuestión que se considere importante para la gestión de Personas y del negocio.
- Reunión Mensual: Se convoca a los Responsables con el siguiente contenido: costes Mano de obra directa y otros costes directos por Área y por Proyectos. Revisión de contenidos relevantes de las reuniones PEN.
- Reunión Trimestral-Comité de seguimiento MIG: Se convoca a los Responsables y Dirección con el siguiente contenido: comercial, indicadores y revisión del contenido de las reuniones mensuales. Informe de proyectos.
- Reunión 1ºSemestre – CMI: Se convoca a los Responsables y Dirección con el siguiente contenido: elaboración/ revisión del Plan Estratégico (de acuerdo a las circunstancias del momento), control interno e indicadores

gestión y revisión del contenido de las reuniones trimestrales. Además de poder compartir experiencias propias de los Líderes de Gesor al estar en contacto con los Clientes y valorar estudios sectoriales del ámbito de Consultoría en España.

- Reunión 2ºSemestre – Revisión SIG: Se convoca a los Responsables, Responsable de Calidad y Dirección para seguimiento del Plan Estratégico, Plan de Formación y revisión del SIG.
- Reunión anual de la Organización acudimos todos los integrantes de Grupo Gesor, y a menudo participan como ponentes los Responsables de otras compañías y/o partner, con temas relevantes sobre nuestra actividad.
- Reunión anual: Desempeño de las Personas: Se convoca al Responsable de Administración de Personas y a la Dirección con el siguiente contenido: análisis del desempeño durante el ejercicio anterior.
- Reunión bianual – Planificación del Área de Personas efr: Se convoca al Responsable de Administración de Personas y a la Dirección con el siguiente contenido: seguimiento del Plan Estratégico de acuerdo a las políticas efr. De esta forma la Dirección revisa la estrategia y se comprueba que las líneas estratégicas definidas, especialmente en cuanto a las expectativas de los Clientes, se están llevando a cabo. La comunicación de los cambios estratégicos a todas las Personas de la organización se realiza a través de Gesorpoint.

### **Objetivos**

Destacar que la Dirección de Grupo Gesor, junto con los Responsables de cada Área y la implicación de todos los empleados, ha dado un paso más en su camino hacia la excelencia en la gestión, obteniendo en el año 2015 el reconocimiento EFQM +400, con el objetivo de sobresalir en nuestro esfuerzo por mantener un modelo de gestión respetuoso con los principios de igualdad, conciliación y de responsabilidad social.

Durante 2016 nos prepararemos para EFQM+500.

[Descargar documento adjunto](#)

## **Reuniones de equipo - Acción / Proyecto**

### **Comentarios**

En Grupo Gesor tenemos implantado y certificado un sistema integrado de gestión de calidad y medio ambiente – SIG basado en las normas ISO 9001 e ISO 14001. Dentro del sistema de gestión hemos desarrollado un mapa de procesos donde se identifican los procesos de negocio, los procesos estratégicos y los procesos de soporte, así como la relación entre los mismos. De igual forma hemos desarrollado procedimientos e instrucciones operativas dentro del SIG donde se definen las actividades a desarrollar y las responsabilidades de las Personas.

### **Objetivos**

El objetivo fundamental es que todas las Personas de Gesor a diferentes niveles, y a través de distintas herramientas (Comités Estratégicos, Comités Comerciales, etc.) intervengan en la “Formulación y Revisión de la estrategia”, el “Desarrollo del Negocio” y la “Mejora Continua”.

\* Procesos de Negocio: Reflejan la actividad de Gesor, y por tanto son los procesos principales en los que intervienen las Personas.

\* Procesos de Apoyo: Además de ser los procesos de soporte para todo Gesor, en estos procesos se incluyen los instrumentos de detección de necesidades del personal, evaluación de su satisfacción, etc.

### **Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento**

#### **Observaciones Genéricas**

Desde el año 2009 se llevan a cabo bianualmente Cuestionario de Satisfacción efr. Consta de 25 preguntas y se segmenta por género, antigüedad y nivel de puesto (opcional). Para preservar el anonimato, se realiza en papel y se entrega en el buzón de sugerencias físico.

### **Comentarios**

El despliegue de esta acción se lleva a cabo a través del envío de un correo electrónico, por parte del Responsable de Administración de Personal, dirigido a todo el personal invitando a cumplimentar el Cuestionario de Satisfacción. El plazo es de 3 semanas.



Finalizado el plazo el Responsable de Administración de Personal junto al Responsable efr realiza un informe de resultados acompañado de unas propuestas de mejora. Este informe pasa a Dirección, quien decide sobre las mejoras propuestas. Si la mejora es aprobada, pasa a formar parte de las medidas efr. Como resultado de los dos últimos informes, se han llevado a cabo acciones relacionadas con la medida de flexibilidad.

### **Objetivos**

Para los dos siguientes ejercicios, revisión del cuestionario de satisfacción de forma que se incluya la percepción de las personas en otros aspectos distintos de la conciliación y la formación interna.

---

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

La planificación de la formación la lleva a cabo el Área de Personas y se revisa bianualmente en función del Plan Estratégico de acuerdo a los requerimientos derivados del mismo y a las políticas efr.

---

### **Plan de Formación y Desarrollo - Política**

#### **Comentarios**

Creación de equipos multidisciplinares excelentes que enriquezcan los proyectos en los que participan de acuerdo a la planificación y despliegue del Plan de Formación anual.

Para más detalle, consultar nuestros anteriores Informes de Progreso. Desde 2012 uno de nuestros objetivos fundamentales ha sido impulsar y mejorar periódicamente el modelo de formación interna, para contribuir a un desarrollo excelente de nuestros profesionales, lo que redundará en nuestra actividad y en cómo nos consideran otros grupos de interés (ej. Clientes, potenciales trabajadores, ...).

#### **Objetivos**

Aumento de la formación interna, al menos un 10% anual. En 2015, respecto a la formación interna de

2014, cumplimos este objetivo, superándolo en un 25%.

### **Formación - Acción / Proyecto**

#### **Comentarios**

En línea con la revisión del actual modelo de evaluación del desempeño, el enfoque para las acciones de formación ha sido desarrollar la gestión por competencias y fomentar la cualificación, polivalencia y motivación de las Personas a través de los Planes de Formación y la difusión del conocimiento al resto.

El Plan de Formación permite incorporar propuestas formativas más allá de lo inicialmente planificado atendiendo a las necesidades que puedan ir surgiendo. Estas necesidades “extraordinarias” se estructuran en sesiones internas colectivas impartidas principalmente por los Responsables de Área y Dirección sobre temas técnicos y de actualidad normativa destinada tanto a toda la plantilla como a colectivos concretos, y en sesiones externas, a nivel individual.

#### **Objetivos**

En 2014 se desarrolló un nuevo Cuestionario de Formación, con objeto de medir la calidad de la formación (principalmente interna) y su idoneidad para la práctica profesional. Para los próximos ejercicios, nos planteamos incorporar un indicador en el CMI que mida la satisfacción de los empleados relacionando formación con desempeño y desarrollo profesional.

### **Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento**

#### **Comentarios**

Cada curso realizado por el personal tiene a su conclusión una encuesta de satisfacción para todos los participantes, donde se evalúa no solo los contenidos del curso recibido, sino también la aplicabilidad del mismo, así como los conocimientos de quien lo imparte.

#### **Objetivos**

Los objetivos son fijados anualmente teniendo en cuenta los resultados del período anterior. En 2015 no hubo una puntuación media inferior a 4. Nuestro

objetivo para los siguientes ejercicios es alcanzar una valoración global de la formación interna recibida no sea inferior a 4,5 (dentro de una escala de 1 a 5, siendo 5 el mayor nivel de puntuación).

## Igualdad de género

Los enfoques para la recompensa, reconocimiento y atención a las Personas de Grupo Gesor son considerados de gran importancia por parte de los Líderes. En este sentido, asumimos nuestro compromiso con la igualdad, conciliación y RS, desarrollando el Plan de Igualdad aprobado en 2011, afianzando su funcionamiento interno con los principios y valores socialmente responsables que aplicamos en nuestra actividad diaria.

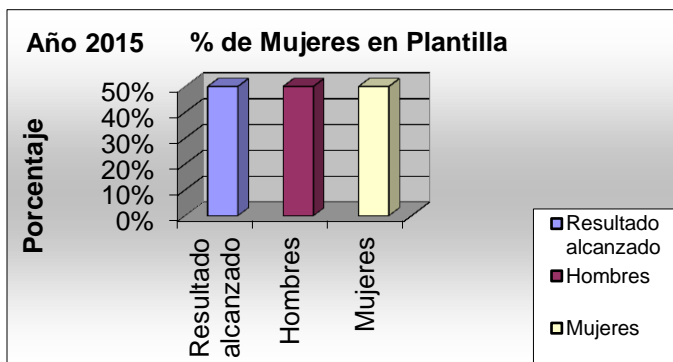
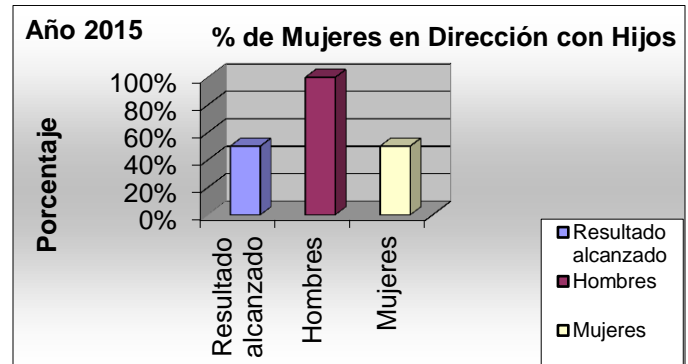
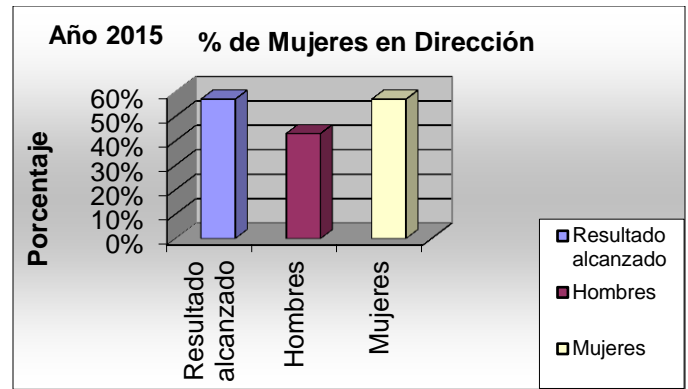
### Políticas de Conciliación - Política

#### Comentarios

A través del Sistema de Gestión efr, elaboramos, desarrollamos e implantamos las políticas relacionadas con Igualdad, Conciliación y Responsabilidad Social (para más información, consultar nuestros IdP de años anteriores).

#### Objetivos

Para 2016 retomar la certificación efr por terceros, a través de la Fundación Más Familia, considerando los nuevos cambios normativos que afectarán a nuestro Sistema de Gestión e incorporando las novedades al mismo.



---

## Conciliación familiar y laboral

Asumimos nuestro compromiso con la igualdad, conciliación y Responsabilidad Social, desarrollando el Plan de Igualdad aprobado en 2011, así como nuestro Sistema de Gestión efr (para más información consultar IdP años anteriores) afianzando su funcionamiento interno con los principios y valores socialmente responsables que aplicamos en nuestra actividad diaria.

---

### Política de Conciliación - Política

#### Observaciones Genéricas

La gestión de las Personas en Grupo Gesor se lleva a cabo a través del Plan de Gestión de Personas (PGP) que apoya la consecución de la Misión y Visión a través del impulso de nuestros valores: Compromiso, Equipo, Participación, Responsabilidad e Innovación.

#### Comentarios

El compromiso con la gestión de nuestras Personas viene determinado en la definición de nuestro Plan Estratégico, con el establecimiento de la línea estratégica 5 y los objetivos asociados. Las herramientas principales que disponemos en este sentido son el Plan de Gestión de Personas, la Evaluación del Desempeño y el Sistema efr, que nos permiten coordinar las capacidades de nuestras Personas con las necesidades de la Organización. Nuestros Procesos de Selección se llevan a cabo cumpliendo con los principios de mérito y capacidad y en línea con nuestro compromiso con la RS: Igualdad y Conciliación.

#### Objetivo

Dar respuesta a las necesidades de los trabajadores en cuanto a conciliación de la vida personal vs profesional de acuerdo a un sentido de

corresponsabilidad.

### Medidas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, permiso) - Acción / Proyecto

#### Comentarios

Enmarcada dentro de nuestras políticas de flexibilidad temporal y espacial, en 2015 se implantó una nueva medida: *Posibilidad de flexibilizar y/o reducir jornada anual compatible con calendario escolar, destinado tanto a madres como a padres con niños en edad escolar hasta 14 años.*

La posibilidad de adecuar las jornadas/horarios a necesidades personales, ha permitido disponer del tiempo de una manera más eficiente, conjugando las exigencias de nuestra actividad con las obligaciones del puesto y las necesidades familiares de la persona.

La ventaja principal es que esta medida permite una mayor optimización de los tiempos de trabajo, favoreciendo mejores niveles de productividad, sin menoscabo de nuestra relación con nuestros clientes que no han visto afectada nuestra disponibilidad.

Ampliación de las medidas de flexibilización temporal y espacial, respecto de todos los empleados que tengan hijos/as en edad escolar hasta los 14 años de edad, con el objetivo de conseguir que la jornada laboral pueda ser compatible con los horarios y calendarios escolares.

Para ello, se han adoptado:

- Horarios flexibles de entrada y salida en el centro de trabajo, permitiendo adelantar/retrasar la hora de entrada.
- Facilitar la posibilidad de diferentes jornadas/horarios/calendarios a cada

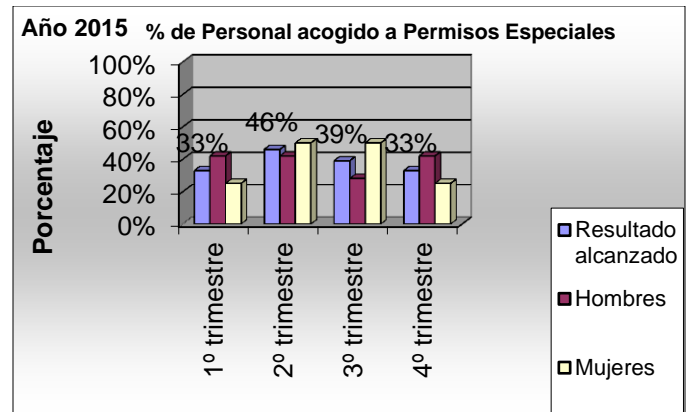
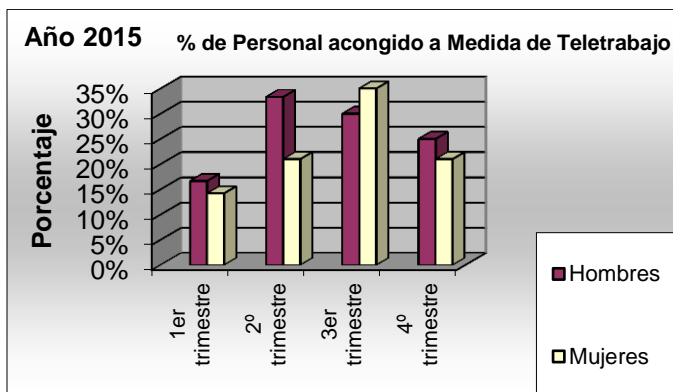
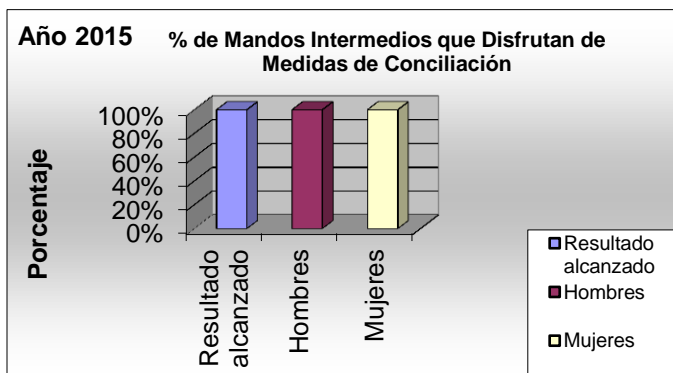
trabajador/a, que se adapten particularmente al horario/calendario escolar de sus hijos/as.

La medición de resultados y su seguimiento se lleva a cabo a través de los indicadores que forman parte del Sistema Integrado de Gestión de la calidad, medioambiente, conciliación, igualdad y RSE, y que son auditados cada dos años por una entidad externa.

### Objetivos

A partir 2016 centrar las acciones en flexibilidad temporal y espacial.

**Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutaran de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento**



## Combatir y erradicar todas forma de malversación

En 2014 comenzamos a participar en un grupo de trabajo sobre riesgos penales de las Organizaciones, relacionado con el principio 10 de anticorrupción y de transparencia en la gestión.

### Política de Integridad y Transparencia - Política Indicadores Relacionados

0

### Observaciones Genéricas

### Comentarios

Durante 2015 hemos trabajado junto al Instituto de Derecho Penal Europeo de la Universidad de Castilla la Mancha para la definición de un modelo de gestión de defensa corporativa, con objeto de que las PYMES puedan identificar los riesgos penales en los que como organización pueden incurrir por acciones de cualquiera de los empleados.

A nivel interno, una vez tengamos definida la herramienta de defensa corporativa, llevaremos a cabo un diagnóstico interno donde podremos identificar nuestro nivel de riesgo en materia penal.

### Objetivos

Para 2016, difusión de la herramienta DEFCORP (Defensa Corporativa) para ayudar a las PYMES a gestionar sus riesgos en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

GRUPO DE INTERÉS

# PROVEEDORES



---

## Evaluación de proveedores

---

### Política de Contratación Responsable - Política Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Grupo Gesor , a través de su SIG, tiene definido, mediante diferentes procedimientos, la cadena de suministros de la compañía . En estos procedimientos se asegura la calidad de los procesos, identificando, siguiendo y evaluando a cada proveedor con el que se colabora.

De reciente implantación es la **Política de Contratación Responsable** mediante la cual se asegura que la selección y contratación de los proveedores se ajusta a los valores de la cultura de la organización y a los códigos de conducta elaborados al efecto, como al cumplimiento de los Derechos Humanos.

Fruto de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Grupo Gesor se ha comprometido para apoyar y aplicar los principios fundamentales en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y de lucha contra la corrupción.

De suma importancia es trabajar con proveedores que compartan esta determinación y conduzcan su propio negocio bajo los mismos valores corporativos con los que Grupo Gesor está comprometido.

Derivado de la Política de Contratación se realiza el Código de Conducta para proveedores, elaborado por la organización, cuyo objetivo es garantizar que los proveedores ejercen su actividad empresarial respetando los Derechos Humanos. Este Código es enviado a todos los proveedores de Grupo Gesor al inicio de la relación.

#### Objetivos

El objetivo de esta Política de Contratación Responsable es su total implantación, con el objetivo que en el próximo periodo estratégico (2016-2018), el 100% de los proveedores con lo que Grupo Gesor trabaje, sean respetuosos con los principios fundamentales en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y de lucha contra la corrupción.

### Evaluación - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

El PG-08 es el procedimiento de Evaluación de los Proveedores. Nos asegura que el proceso de selección, evaluación y seguimiento de proveedores se realiza de la forma más eficaz posible. Según el producto o servicio que vaya a adquirirse, la evaluación inicial es efectuada por el Responsable de Tecnología y/o Administración, quien considera el tipo de evaluación a aplicar, con la información de que dispone y la incidencia del suministro en la calidad de los servicios y productos suministrados, y posibles afecciones al Medio Ambiente.

#### Objetivos

Nuestro objetivo es que todos los nuevos proveedores tengan al menos alguna certificación de Calidad, que nos garantice su compromiso con la sociedad.

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Dentro del PG-08 se explica como se verifica el mantenimiento de los requisitos iniciales mediante la evaluación continuada, consistente en revisar periódicamente los datos e incidencias relativos a los productos suministrados

#### Objetivos

Nuestro objetivo en esto años es mantener el listado de proveedores aprobados, sin tener que proponer ninguna acción correctiva.

---

## Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE

---

### Política de Contratación Responsable - Política Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Grupo Gesor , a través de su SIG tiene definido, mediante diferentes procedimientos, la cadena de suministros de la compañía . En estos procedimientos se asegura la calidad del proceso, identificando, siguiendo y evaluando a cada proveedor con el que se colabora. De reciente implantación es la Política de

Contratación Responsable mediante la cual se asegura que la selección y contratación de los proveedores se ajusta a los valores de la cultura de la organización y a los códigos de conducta elaborados al efecto, como al cumplimiento de los Derechos Humanos. Fruto de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Grupo Gesor se ha comprometido a apoyar y aplicar los principios fundamentales en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. De suma importancia es trabajar con proveedores que compartan esta determinación y conduzcan su propio negocio bajo los mismos valores corporativos con los que Grupo Gesor está comprometido. Derivado de la Política de Contratación se realiza el Código de Conducta para proveedores, elaborado por la organización, cuyo objetivo es garantizar que los proveedores ejercen su actividad empresarial respetando los Derechos Humanos. Este Código es enviado a todos los proveedores, cuando la relación con los que GG trabaja, solicitando su compromiso con el mismo

#### **Objetivos**

El objetivo de esta Política de Contratación Responsable es su total implantación, con el objetivo que en el próximo periodo estratégico (2016-2018), el 100% de los proveedores con lo que Grupo Gesor trabaje, sean respetuosos con los derechos humanos, la responsabilidad social corporativa

#### **Difundir y sensibilizar en materia RSE - Acción / Proyecto**

#### **Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

Las instalaciones de nuestros proveedores pueden tener un impacto importante en el planeta y en las personas que fabrican nuestros productos.

#### **Objetivos**

A lo largo del año 2015, Grupo Gesor, a través de la evaluación realizada a sus proveedores, ha identificado a aquellos susceptibles de desconocer o mostrar carencias en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Se decide, realizar una serie de formaciones, incluidas en el Plan de Formación de la compañía, donde se difunda el respeto de las organizaciones al cumplimiento de los derechos humanos y la reducción de sus impactos ambientales

#### **Número de proveedores formados - Indicador de Seguimiento**

#### **Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

Mediante la planificación de la formación de proveedores, poder llegar al mayor número de proveedores formados.

#### **Objetivos**

Nuestro objetivo para el año 2016, es la poder dar la formación al 100% de los proveedores previamente seleccionados.

---

## **Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos**

---

#### **Plan RSE - Política**

#### **Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

Gesor por su actividad y no tener proveedores fuera del ámbito nacional no tiene riesgos de incumplimiento o vulneración de Derechos Humanos en su cadena de suministros. Aún así, desde Gesor se incluye el envío del Idp a los proveedores, tratando de poner en su conocimiento el compromiso que tenemos con estos principios.

#### **Objetivos**

Para este 2015 y años siguientes el objetivo en esta materia de Gesor es que 100% de los proveedores que se incorporen cumplan con los Derechos Humanos, para la mejora social y ambiental de la compañía.

---

## Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

Las compañías tienen un rol económico esencial en el mundo escaso de valores, las empresas tienen la oportunidad de hacer su parte en la búsqueda de valores, de convertirse en empresas responsables socialmente

---

### Política de Contratación Responsable - Política Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Grupo Gesor, a través de su Sistema de Gestión de Calidad, tiene definido, mediante diferentes procedimientos, la cadena de suministros de la compañía. En estos procedimientos se asegura la calidad del proceso, identificando, siguiendo y evaluando a cada proveedor con el que se colabora. A través de la Política de Contratación Responsable se asegura que la selección y contratación de los proveedores se ajusta a los valores de la cultura de la organización y a los códigos de conducta elaborados al efecto, como al cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial- Derechos Humanos. Fruto de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Grupo Gesor se ha comprometido a apoyar y aplicar los principios fundamentales en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. De suma importancia es trabajar con proveedores que compartan esta determinación y conduzcan su propio negocio bajo los mismos valores corporativos con los que Grupo Gesor está comprometido. Derivado de la Política de Contratación se realiza el Código de Conducta para proveedores, elaborado por la organización, cuyo objetivo es garantizar que los proveedores ejercen su

actividad empresarial respetando los Derechos Humanos. Este Código es enviado a todos los proveedores, cuando se inicia la relación con los que Grupo Gesor trabaja, solicitando su compromiso con el mismo.

#### Objetivos

El objetivo de esta Política de Contratación Responsable es su total implantación, con el objetivo que en el próximo periodo estratégico (2016-2018), el 100% de los proveedores con lo que Grupo Gesor trabaje, sean respetuosos con los derechos humanos, la responsabilidad social corporativa.

### Establecer criterios de cumplimiento de DDHH y criterios RSE para proveedores de Grupo Gesor - Acción / Proyecto

#### Indicadores Relacionados

0

#### Observaciones Genéricas

#### Comentarios

A través del SIG, Grupo Gesor establece los criterios para realizar la evaluación de proveedores. Uno de los criterios a evaluar es el cumplimiento por parte de los proveedores de respetar los Derechos Humanos, comprometiéndose con nuestro Decálogo de Proveedores, siendo uno de los criterios para realizar la evaluación de proveedores y actualizar la lista de proveedores homologados por la organización.

#### Objetivos

### Indicador Decálogo Proveedores - Indicador de Seguimiento

#### Indicadores Relacionados

0

#### Objetivos

El 100% de los proveedores homologados con Grupo Gesor están comprometidos con el Decálogo de Proveedores



GRUPO DE INTERÉS

# COMUNIDAD



---

## Alianzas entre asociaciones y empresas

Gesor se mueve profesionalmente en un entorno en donde no existe riesgo de incumplimiento de este principio, dado el ámbito de nuestra actividad y la protección expresa en lo relativo a esta materia en el ordenamiento jurídico español. No por ello dejamos de lado nuestro compromiso con la infancia y por eso seguimos manteniendo nuestra colaboración con las Misioneras de Jesús, María y José que tienen una dedicación especial con los niños, y entre estos con los grupos más desfavorecidos.

---

### Código Ético - Política

#### Comentarios

Desde el año 2011 en Gesor está implantado un Decálogo de Principios Éticos. En él se recogen los principios y valores que conforman nuestro estilo, y define el modo como Gesor se propone alcanzar sus objetivos. Es un compromiso público y por ello se ha dado a conocer a todos nuestros grupos de interés, a través de nuestros canales de comunicación. El principal objetivo que hemos buscado desde la implantación de este Decálogo es generar confianza en nuestros diversos interlocutores, y afianzar nuestra credibilidad y reputación. Este objetivo se va cumpliendo año tras año, como se puede comprobar en los IdP, presentados. El Principio 5 que en este apartado aplica, en nuestro Decálogo se ve referenciado en el cuarto principio, ya que hace referencia al compromiso de Gesor con la sociedad y como debemos materializarlo de una forma visible, desarrollando acciones y proyectos que reduzcan los problemas y necesidades sociales.

#### Objetivos

Nos proponemos para el año 2016 dar cobertura, dentro de nuestras redes sociales, a una campaña de las que anualmente se realizan en Manos Unidas para la erradicación de la pobreza.

### Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

#### Comentarios

Nuestra colaboración principal se desarrolla con la

ONG Acción Contra el Hambre, dejando un espacio gratuito para la inserción en nuestra página WEB de sus ofertas de empleo, permitiendo además que aparezca su sello, en un lugar destacado de nuestra página.

Durante este 2015 hemos colaborado también de una manera activa con la ONG Mundo Cooperante, en la campaña desarrollada contra la erradicación de la mutilación genital femenina. Nos hemos implicado no solo en la compra de las pulseras masai, elaboradas para este fin, sino también en la promoción de dicha campaña, a través de nuestras redes sociales

#### Objetivos

El objetivo que nos marcamos para el próximo año, es tener un crecimiento del 2% en el número de personas que acceden a las ofertas de empleo, a través de nuestra página.

### [Descargar documento adjunto](#)

### Difusión de la Política - Acción / Proyecto

#### Comentarios

En Gesor llevamos años apoyando, acciones de difusión en iniciativas de problemática infantil. Esta política se traduce en el apoyo a los proyectos de cooperación al desarrollo que las Misioneras de Jesús, María y José llevan a cabo especialmente en Latinoamérica y África. Nuestra aportación se hace a través de las felicitaciones de Navidad, en donde proponemos a todos nuestros grupos de interés que reciben la felicitación, que se unan y colaboren monetariamente con nuestro proyecto solidario y Gesor se compromete a igualar la cantidad aportada por ellos.



## Objetivos

Para el año 2016, nuestro objetivo es poder seguir manteniendo la aportación monetaria que nuestros colaboradores aportan para dichos proyectos.

## Participación ciudadana - Acción / Proyecto

### Comentarios

Este elemento está implantado, pero varía todos los años, según las diferentes iniciativas que la sociedad desarrolle y que el Grupo Gesor asuma para poder participar en ellas activamente.

En este 2015 varios miembros de la plantilla de Gesor han participado activamente en dos iniciativas ciudadanas, como han sido la "Carrera por la diabetes", y también en la "Carrera Mujer"

### Objetivos

Seguir manteniendo una participación activa en las actividades que se presenten en nuestro entorno.

[Descargar documento adjunto](#)

## Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

### Comentarios

En Gesor hemos adquirido voluntariamente, un compromiso con la RSE, buscando el mejoramiento social, económico y ambiental de la sociedad que nos rodea. Todos los años elaboramos una memoria en donde damos cuenta de todos los progresos, actividades y proyectos realizados en el contexto de la RSE.

Para dar mayor visibilidad a esta memoria, durante este año 2015 hemos potenciado el trabajo de nuestra Management Comercial, para posibilitar la mayor difusión de todos los proyectos que en la memoria se destacan, a través de nuestras redes sociales.

### Objetivos

El objetivo que nos marcamos para el próximo año es lograr alcanzar un crecimiento en las entradas a nuestras redes, para visitar todos los proyectos y acciones que asumamos para el 2016.

### Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios)

### Comentarios

Como se indicó anteriormente en este IdP, Gesor aporta un dinero para las Misioneras de Jesús, María y

José, en las campañas de Navidad, no solo como Grupo Gesor sino sumando a las aportaciones recibidas de nuestros grupos de interés, la misma cantidad que ellos ponen.

### Objetivos

Nuestro objetivo para el año 2016, es el mantenimiento de la aportación de nuestro donativo a las Misioneras de Jesús María y José.

Aportación económica con la Asociación Amigos de Silos.

Tarifas especiales y colaboración en divulgación de proyectos con Voces.

---

## Invertir en las generaciones del futuro

En Gesor no existe ningún tipo de discriminación en el empleo. El 88% de los contratos que realizamos son indefinidos, y la ocupación del personal va de acuerdo con sus aptitudes, fomentando también la asunción de responsabilidades.

---

## Política de Alumnos en Prácticas - Política

### Comentarios.

La política de la empresa es favorecer la inserción laboral promoviendo la contratación de personal que esté realizando prácticas profesionales, durante un determinado periodo, con nosotros.

Para ello se han establecido acuerdos con diversas Universidades (Rey Juan Carlos, Comillas, CEU, Alcalá) para la incorporación de becarios y estudiantes en prácticas

### Objetivos

Con respecto a la incorporación de los alumnos en prácticas queremos recabar información de las Universidades, para saber el grado de satisfacción con las prácticas que ofrecemos. Para ello nos ponemos como objetivo para el 2016 elaborar una encuesta para enviar a las Universidades de donde proceden los alumnos que realizan las prácticas con nosotros.

## Sensibilización - Acción / Proyecto

### Comentarios

Nuestro desafío es lograr sensibilizar a la sociedad que nos rodea, en especial a los jóvenes, de la importancia de la educación. Con ella se logrará construir un futuro más justo y con igualdad de oportunidades para todos.

En este año 2015 el objetivo se ha visto cumplido al poder trasladar en una charla desarrollada en el Colegio Vallmont, una reflexión a los alumnos de la ESO, de la importancia de la educación y la oportunidad que ello representa para poder tomar decisiones en su futuro.

### Objetivos

Como objetivo para el 2016 nos proponemos realizar, por lo menos una conferencia en algún colegio o instituto, y continuar así con nuestra sensibilización a las generaciones futuras.

[Descargar documento adjunto](#)

## Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

### Comentarios

La política del Grupo Gesor es mantener un alto grado de satisfacción entre su personal, y prueba de ello es el bajo índice de rotación que se produce. Durante el año 2015 ha sido de un 0% en el primer semestre y de un 3,5% en el segundo. Por este motivo seguimos manteniendo todas nuestras medidas de conciliación de la vida laboral y profesional. Para pulsar la satisfacción entre todo el personal, incluido el que se encuentra en prácticas, realizamos anualmente una encuesta para poder valorar la percepción que todos tenemos de la empresa.

### Objetivos

El objetivo de Grupo Gesor para el 2016 es mantener que el índice de rotación sea inferior al 3,5 % de este

año, ya que entendemos que esta es la mejor muestra de la satisfacción de todos los que configuramos la empresa.

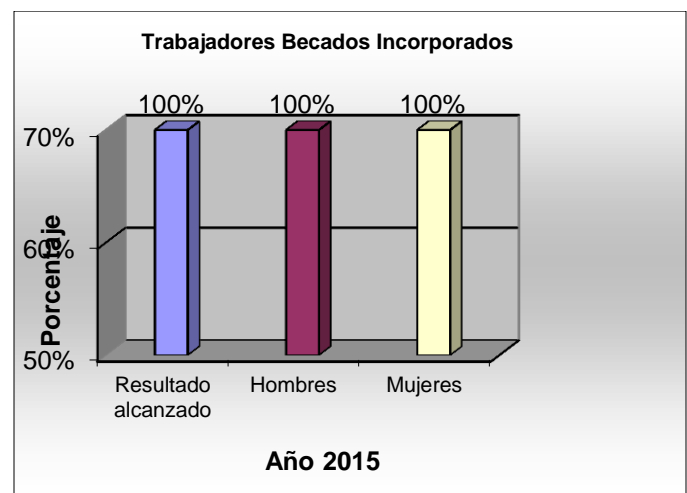
## Empleabilidad - Indicador de Seguimiento

### Comentarios

Se forman a las generaciones del futuro y se posibilita su incorporación al mercado laboral. Durante este 2015 se ha vuelto a cumplir el objetivo marcado: la incorporación de una de las personas que ha estado realizando las prácticas con nosotros.

### Objetivos

Para el año 2016 mantener la incorporación de un becario en la plantilla



# ACCIONES SOCIALES

Algunas de las acciones llevadas a cabo en 2015 y a las que hacemos referencia en nuestra Carta de Compromiso.



Grupo Gesor (Sector3,) y Fundación Voces, dieron una conferencia conjunta en el colegio Vallmont de Villanueva del Pardillo a alumnos de E.S.O. El tema era: Hoy puede ser tu primer día. Los alumnos pudieron ver algunos de los proyectos que Fundación Voces realiza en Bamako y Haití.



Gesor agregó 2 fotos nuevas.  
Publicado por Ana Zurdo [?] · 16 de noviembre de 2015 ·

Y aquí están algunos de los componentes de nuestro equipo y el participante más veterano. Al año que viene repetimos!!!!

93 personas alcanzadas



Carrera por la diabetes

HOY PUEDE SER TU PRIMER DÍA



FUNDACIÓN VOCES PARA LA CONCIENCIA Y EL DESARROLLO



Gesor VOCES

Sector3 compartió la foto de Gesor.  
Publicado por Ana Zurdo [?] · 16 de noviembre de 2015 ·



Gesor  
Publicado por Ana Zurdo [?] · 16 de noviembre de 2015 ·

Grupo Gesor participó ayer en la 4ª carrera "muevet por la diabetes" Madrid. Y nos llevamos el premio al atleta más veterano!!!!. <http://www.muevetporladiabetes.org/>



Carrera por la diabetes



Conferencia: Hoy puede ser tu primer día

Conferencia: Hoy es tu primer día

CanalCV compartió la foto de S  
Publicado por Ana Zurdo Gesor [?] ·



Sector3  
Publicado por Ana Zurdo Gesor [?] · 19 de mayo de 2015 ·

Sector 3 colabora con la ONG Mundo Cooperante en la erradicación de la mutilación genital femenina comprando pulseras hechas por las mujeres Masai. Tú también puedes tener la tuya. <http://www.mundocooperante.org/pulseras/>

Sector3 a través de Mundo Cooperante  
Publicado por Ana Zurdo Gesor [?] · 19 de mayo de 2015 ·

a y compra tu pulsera contra la mutilación genital femenina. y Grupo Gesor ya la ha comprado



'Cambia tu chip por una pulsera' y lucha contra la mutilación genital...

Será el próximo 24 de mayo en la Casa de Campo.

RUNNERS.ES | DE MOTORPRESS

149 personas alcanzadas

Promocionar publicación

Javier Campelo, Laura Campelo Zurdo y 2 personas más



Campaña Pulseras Masay

37 personas alcanzadas

Promocionar publicación



Campaña Pulseras Masay

GRUPO DE INTERÉS

# MEDIO AMBIENTE



---

## Optimizar el uso de papel en la entidad

Como continuación al Plan Estratégico de la compañía, Grupo Gesor mantiene su compromiso en la conservación del medio ambiente aplicando principios de sostenibilidad en su funcionamiento interno y en los servicios que presta. Con el desarrollo del Sistema de Gestión Ambiental se asegura la identificación de los aspectos ambientales que se generan en cada una de las actividades que se desarrollan en la organización, además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos.

---

### Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

El Plan Estratégico incluye nuestro compromiso en la conservación del medio ambiente aplicando principios de sostenibilidad a su funcionamiento interno y a los servicios que presta. A través del Sistema de Gestión Medioambiental se proponen mejoras (propias o de terceros) y se realiza el seguimiento anual de los indicadores ambientales. Se realiza una recogida sistemática de datos desagregados de consumos energéticos y de agua. Se controlan los consumos de los aspectos medio ambientales más significativos. Como complemento, la organización acordó la adopción de tecnologías de bajo consumo.

#### Objetivos

Los objetivos fijados en los procesos documentados PG-24 Identificación Aspectos Ambientales, PG-26 Control Operacional y PG-28 Seguimiento y Medición Ambiental, continúan manteniéndose (reducción en un 2% del consumo de papel), mostrando una tendencia positiva en los últimos años.

### Hacer un Kit de Iniciación (starter kit) para comenzar a transformar las compañías en Paperless - Acción / Proyecto

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Grupo Gesor quiere avanzar en convertirse en una compañía paperless como acción para el desarrollo de la línea estratégica 3: Aumentar la productividad de manera sostenible se establece un objetivo a medio plazo de establecer una oficina paperless. Dar continuidad de la concenciación y la formación para el personal de la organización, se convierte en una de las prioridades de la dirección. Tal y como se refleja en el Plan de Formación 2015 y su posterior análisis en el Acta de Revisión del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, esta ha sido adecuada y se ha realizado en base a la planificación desarrollada por Grupo Gesor. El siguiente paso que se plantea a la compañía es el de la selección de un Sistema de Organización de Documentos, adecuado a las necesidades y posibilidades de la compañía que posibilite guardar los datos en un almacén central, darle acceso seguro a múltiples usuarios de forma simultánea, incluir índices y búsquedas de documentos, permitir firmas digitales, integrarse de forma fácil con las herramientas de gestión usadas.

#### Objetivos

Lograr para el comienzo del año 2016 la adquisición e implantación a medio plazo del sistemas de organización de documentos. El Responsable de TIC de la compañía junto a la Dirección serán los responsables de la adquisición de este sistema en base a la Política de Contratación Responsable de Grupo Gesor.

### Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Mediante los procesos documentados incluidos en el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente: PG-24 Identificación Aspectos ambientales, PG-26 Control Operacional y PG-28 Seguimiento y Medición Ambiental. la organización lleva a cabo la identificación, control y medición de los impactos ambientales.

#### Objetivos

Los objetivos ambientales se establecen en función del procedimiento PG-11- Objetivos y Metas, revisado anualmente en la Reunión de Revisión del Sistema, donde a través de los indicadores del PG-10 Gestión de Indicadores se evalúa su cumplimiento.

## Consumo de papel anual en número de copias realizadas - Indicador de Seguimiento

### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Enmarcado en el SIG, se realiza el control operacional dentro de la organización de uno de los aspectos ambientales con mayor incidencia en la organización: el consumo de papel. El seguimiento y la medición ambiental son revisadas anualmente en la Reunión de Revisión del Sistema que se realiza anualmente.

#### Objetivos

El objetivo establecido, es la reducción del consumo de papel por persona en un 2%. A partir de 2015, el indicador de consumo anual cambia, referenciándose directamente con el número de copias realizadas, gracias a la información facilitada por el proveedor de máquinas de impresión.

---

## Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Durante los últimos años a las acciones de vitalización emprendidas han continuado con acciones de externalización de servicios, tendentes a la implantación de soluciones en la nube, de tal forma que se disminuyen los requerimientos de proceso y consumo en el CPD de la compañía.

---

### Externalización de Servicios - Acción / Proyecto

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

Durante el año 2015 el esfuerzo de Grupo Gesor por la acciones de externalización de servicios, la virtualización de los servidores han continuado, ampliándose de tal forma que disminuyen los requerimientos de proceso y consumo energético en el CPD de la compañía. Se dan continuidad a las plataformas de trabajo colaborativo en la compañía, la conversión en una compañía paperless que trata de evitar la impresión y traslado de documentación en

papel. Incluido dentro de la Política de Compras Responsables se mantiene el criterio para realizar compras “sostenibles”: de cara a 2016, los requisitos para compra de equipos informáticos deben tener una calificación energética superior a A++.

#### Objetivos

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

### Inversión Financiera Total - Indicador de Seguimiento

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

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. Resultado 2015: 0.97 lo que supone un incremento respecto al año anterior.

#### Objetivos

A lo largo del año 2016, 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.

---

## Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

Grupo Gesor determinar los aspectos que pueden controlar y aquellos en los que pueden influir, así como todos los aspectos ambientales que se encuentran asociados.

---

### Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

#### Indicadores Relacionados

0

#### Comentarios

El Plan Estratégico incluye nuestro compromiso en la conservación del medio ambiente aplicando principios de sostenibilidad a su funcionamiento



interno y a los servicios que presta. A través del Sistema de Gestión medioambiental se proponen mejoras (propias o de terceros) y se realiza el seguimiento anual de los indicadores ambientales. Se realiza una recogida sistemática de datos desagregados de consumos energéticos y de agua. Se controlan los consumos de los aspectos medio ambientales mas significativos. Como complemento, la organización acordó la adopción de tecnologías de bajo consumo.

#### **Objetivos**

Los objetivos fijados en los procesos documentados PG-24 Identificación Aspectos Ambientales, PG-26 Control Operacional y PG-28 Seguimiento y Medición Ambiental, continúan manteniéndose (reducción en un 2% del consumo de papel), mostrando una tendencia positiva en los últimos años. 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 SIG.

### **Certificación ISO 50001 - Acción / Proyecto**

#### **Indicadores Relacionados**

0

#### **Comentarios**

Derivado de la monitorización implantada en Grupo Gesor durante el año 2015, se mejoran las fuentes de información con las que contaba la organización para controlar los impactos medio ambientales que le afectan . Durante el año 2015 se han analizado y se han empezado a controlar impactos.

#### **Objetivos**

El proceso de implantación de los requisitos de la ISO 50001 se inicia con una auditoría energética; esta herramienta permite obtener un conocimiento fiable del consumo energético de la organización detectando los factores de consumo de energía e identificando las posibilidades de ahorro y priorizando las oportunidades. Posteriormente se establecerá la metodología necesaria para poder determinar los aspectos energéticos significativos, si existen obligaciones legales u otras de obligado cumplimiento y establecer la política y los objetivos energéticos.



Red Pacto Mundial España  
WE SUPPORT

