



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.  
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# INFORME DE PROGRESO

## 2019

---

### GrupoGesor



# Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

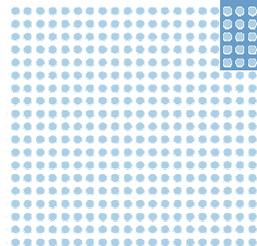
03 | Metodología

04 | Análisis

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

---

# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



### Renovación del compromiso con la Red Española de Pacto Mundial

La Dirección como todas las Personas que formamos parte de Grupo Gesor, renovamos públicamente un año más, como venimos haciendo desde el año 2008, nuestro compromiso con los Diez Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas y los ODS.

En estos años, hemos llevado a cabo acciones de promoción y difusión de los principios de Pacto Mundial, así como implantación de políticas de responsabilidad social hacia nuestros grupos de interés, transversales a nuestras políticas internas de gestión, como modelo propio de Responsabilidad Social. Ponemos en valor nuestro apoyo a los 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible, presentando juntamente con este IDP el Informe de ODS, en donde desarrollamos las buenas prácticas realizadas, en línea con nuestro PE, y otras que, aunque no están directamente relacionados con las actividades principales de nuestra empresa, consideramos que podemos y debemos realizar. Continuamos con la formación a todo el personal en los ODS.

Este 2019 ha sido un año importante para nosotros al celebrar los 25 años de nuestra andadura. Por este motivo celebramos un evento abierto a nuestros grupos de interés en donde el tema fundamental fue “Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y las empresas, impacto en la información no financiera”. Pero hemos querido tener presente también el impacto de dicho evento en el *ODS 13 Acción por el Clima*, ya que realizamos el estudio de la Huella de Carbono emitida en el evento.

En relación con el *ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas*, nuestra aportación en este evento ha sido un concierto de violín y piano del Duo Metha: *La música en Auschwitz*.

Reseñar también que hemos vuelto a obtener el certificado en la Huella de Carbono, con un descenso en las emisiones de CO<sub>2</sub>, gracias a todas las medidas implementadas para ello.

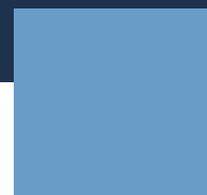
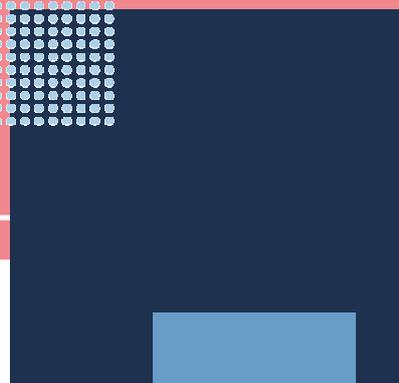
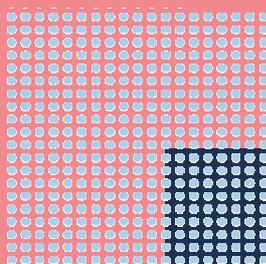
En Grupo Gesor estamos comprometidos en crear una cultura para el desarrollo sostenible, incluyendo en nuestro sistema de gestión compromisos con los derechos humanos, el medioambiente, la transparencia o la igualdad de género, que transmitimos a todos nuestros grupos de interés con esta memoria que ahora presentamos.

**Bernardo Lorenzo**  
Socio-Director Grupo Gesor



---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## INFORME DE PROGRESO 2019

### DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

GrupoGesor

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Luchana 4, 1

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

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

Número total de empleados

29

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

### MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Consultoría de gestión para empresas y administraciones públicas

Países en los que está presente el negocio o tiene producción

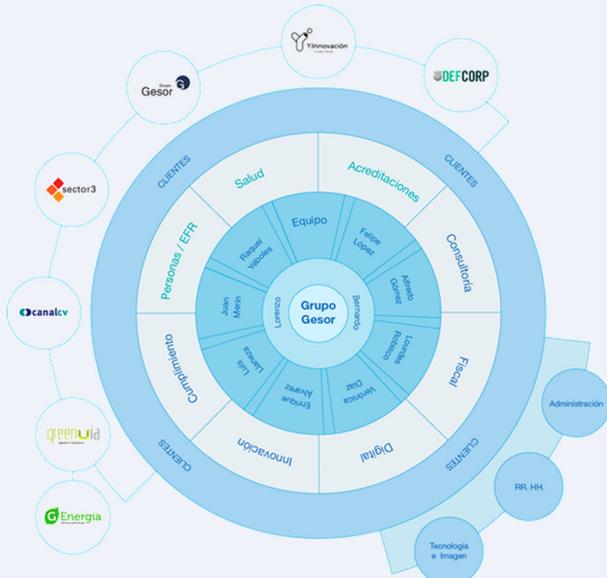
España, Portugal

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 y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

En GrupoGesor 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 GrupoGesor 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 GrupoGesor determinaron la necesidad de

## INFORME DE PROGRESO 2019

materializar un Decálogo de Principios (ver IdP años anteriores) que tiene como punto de inicio los Valores de GrupoGesor, 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.



## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Cientes, Empleados, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Aquellas empresas cliente y proveedores afectados por los servicios o actividades que lleva a cabo GrupoGesor, así como aquellos cuyas decisiones afectan a sus intereses profesionales.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

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

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

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 se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Se han definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso, teniendo en cuenta las actividades de difusión de la cultura socialmente responsable que adoptamos en GrupoGesor.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

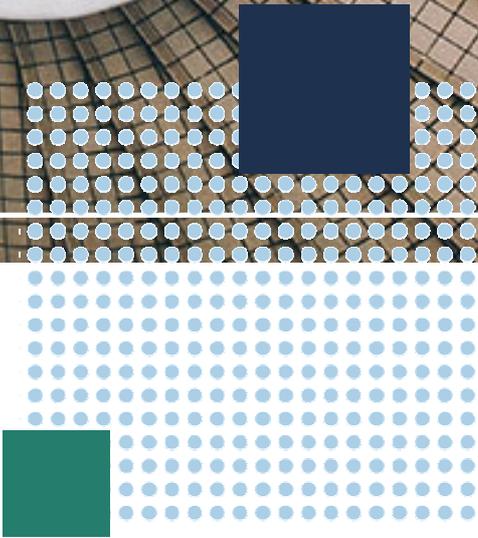
## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí



# METODOLOGÍA



## INFORME DE PROGRESO 2019

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

**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.

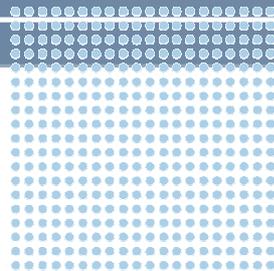
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cuantitativos 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



## INFORME DE PROGRESO 2019

DERECHOS HUMANOS



11

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



6

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



4

Temáticas contempladas

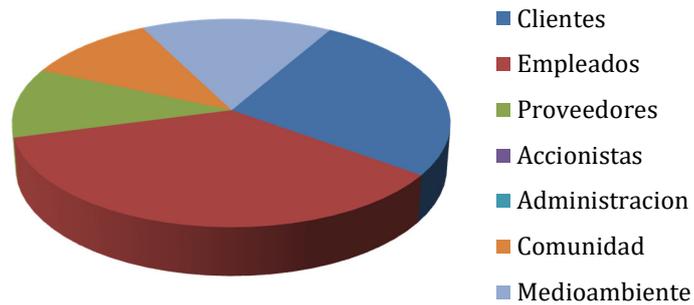
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

### Elementos aplicados por grupos de interés





# GRUPO DE INTERÉS Clientes



### Blanqueo o lavado de dinero



En GrupoGesor consideramos que una buena defensa comienza por ser el primero en detectar el riesgo.

#### Código Ético / Conducta - Política

GrupoGesor previene el blanqueo de capitales a través de los controles que impone la ley y que aconsejan las mejores prácticas. Tales controles incluyen, en todo caso, la formación de nuestros empleados. Antes de cerrar una operación y de proceder al cobro de la misma, GrupoGesor procura obtener la información necesaria sobre la identidad del cliente y sobre su actividad económica o profesional a través, por ejemplo, de las Fichas de cliente/riesgo, documento elaborado por el Grupo que se completa en una entrevista con el cliente. Cualquier operación sospechosa de blanqueo es evaluada y comunicada al SEPBLAC (Servicio Ejecutivo de la Comisión para la Prevención de Blanqueo de Capitales). En cumplimiento con la legalidad y con nuestra ética profesional, GrupoGesor cuenta, además de con un Manual Prevención de Blanqueo de Capitales.

En dicho Manual se indica, entre otras cuestiones, como tratar los *pagos en efectivo*: *Con el fin de eliminar los posibles pagos ilícitos en las actividades de GrupoGesor o detracciones de su patrimonio, cualquier operación o transacción que se realice en la empresa:*

- *debe estar relacionada con el fin social o con una actividad enmarcada dentro de las actividades de responsabilidad social de la empresa;*
- *debe estar debidamente autorizada;*
- *debe estar debidamente documentada y registrada, y existir una coincidencia plena entre el fin declarado de la transacción y su finalidad real; y*
- *debe existir una proporción razonable entre la cantidad económica desembolsada y el servicio recibido o producto adquirido.*

*Además, se prestará especial atención a los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.*

#### Formación al empleo en blanqueo de capitales - Acción / Proyecto

La formación es una condición necesaria para crear una cultura de cumplimiento. Sin formación no es posible la prevención penal. Por lo tanto, cuanto más eficiente sea el proceso de formación, menor será la necesidad de otro tipo de controles. Nuestra herramienta **Defcorp** nos permite analizar los riesgos penales y, simultáneamente, evaluar y acreditar el grado de formación de quien lo realiza.

#### Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Para proveer al efectivo cumplimiento de este Código y de la normativa interna que lo desarrolla, en beneficio de la compañía del personal, proveedores y clientes, se pone en marcha un canal de comunicaciones y denuncias: un sistema de comunicación confidencial dirigido a quien mantiene algún tipo de relación laboral o mercantil con nuestra entidad (personal, proveedores, etc.) para que puedan comunicar las conductas irregulares de las que tengan conocimiento o sospecha y para que puedan plantear dudas o sugerir mejoras en torno a nuestro sistema de cumplimiento.

#### Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En el 2019 el indicador que mide el número de operaciones detectadas sigue siendo 0. No se ha detectado ni se ha tenido conocimiento de ninguna operación realizada que pudiera tener su origen en el blanqueo o lavado de dinero.

#### Objetivos marcados para la temática

Seguir con el indicador de denuncias, por temas de blanqueo de capital, a CERO.  
Mantener la obligación legal, indicada en nuestro Código Ético, de comunicar cualquier operación que pudiera estar afecta al blanqueo o lavado de dinero.

### Fomento de la calidad en la entidad



“El viaje hacia la Excelencia: meta alcanzada +500 EFQM”

#### Políticas Internas de Gestión - Política

Recogido en nuestra Misión, Visión y Valores, reflejamos “el compromiso de GrupoGesor 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” La obtención del certificado EFQM 500+. supone un paso más en nuestro compromiso con la búsqueda constante de la excelencia en nuestro modelo de gestión. El riguroso informe de evaluación destaca como puntos fuertes que las empresas y marcas que formamos GrupoGesor son consecuencia del proceso de alianzas con partners apostando por la innovación, y ampliando nuestra cartera de servicios. Nuestra tendencia positiva en el porcentaje de contratación indefinida, la apuesta por las nuevas tecnologías y los resultados relevantes en la relación con los Clientes como son el índice de satisfacción, cumplimiento de expectativas, recomendación y conocimiento de certificaciones del GrupoGesor, también han sido considerados puntos fuertes. Hemos definido y comunicado la Misión, Visión y Valores de la organización desplegándolos a través del código ético y los planes de acción, a la vez que contamos con herramientas de medición del impacto de nuestra RSE en la sociedad. La obtención de este sello nos aporta un valor añadido y garantiza a nuestros Clientes la apuesta por la mejora continua.

#### Política de Calidad y Medio Ambiente - Política

En GrupoGesor la integración en la estrategia corporativa de las Políticas de Calidad y Medio Ambiente están enfocadas a procesos que, mediante revisiones periódicas, impulse la mejora continua de

nuestra organización.

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

Expresado en nuestros valores corporativos, nuestra cultura empresarial promueve el desarrollo de todas las personas que formamos parte de GrupoGesor, que 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.

GG modifica sus certificaciones el año pasado, adaptándose a los nuevos cambios en las Normas ISO 9001:2015 y 14001:2015.

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se ha realizado la auditoría de seguimiento:

*"Se han cumplido todas las actividades y objetivos previstos en el plan de auditoría, no siendo necesario ningún ajuste del mismo. No existen cuestiones significativas que afecten al plan de auditoría. Desde la última auditoría, no existen cambios significativos que afecten al sistema de gestión de la organización.*

*El Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente se muestra bien implantado y conforme en todos los procesos y actividades auditados"*

#### Objetivos marcados para la temática

Realizar la auditoría de seguimiento de Bureau Veritas sin conformidades mayores.

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Nuestra Área Digital y Comunicación da soporte a procesos administrativos y proporciona los medios adecuados al resto de áreas para la ejecución de los diferentes proyectos, asegurando el cumplimiento de la LOPD.

#### Política de Seguridad de la Información - Política

En GG aplicamos el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y es el Delegado de Protección de Datos (DPD), que coincide con el responsable del Área Digital, quien se encarga de salvaguardar la información. Todo ello hace mantener la confianza de nuestros clientes. Durante este 2019 se mantienen y refuerzan campañas de consejos de seguridad digital en la red corporativa.

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

En este 2019 se sigue realizando una fuerte inversión para mejorar la seguridad en la gestión de la información y que a su vez permita mejorar la seguridad del teletrabajo, medida EFR que tenemos implantada para nuestro personal, y que tiende a crecer su utilización.

#### Protocolo de Cambio de Contraseñas - Acción / Proyecto

El DPD se encarga de recordar el cambio de contraseñas, de modo que combinemos números, letras, mayúsculas y minúsculas. Por si no lo recordáramos, la propia aplicación nos solicita el cambio de contraseña cada 3 meses. También está programado de forma que las aplicaciones se bloquean si se realizan 3 intentos de acceso sin informar correctamente la contraseña

#### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Desde GrupoGesor se ha informado a todos nuestros grupos de interés del cumplimiento del RGPD, informando asimismo de a quién se tienen que dirigir para cualquier incidencia relacionada con sus datos. En las ofertas de trabajo que los clientes firman con nosotros, aparece siempre el apartado de "Confidencialidad y privacidad de datos" y que dice: *GESOR, GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN PARA EMPRESAS, S.L. - NIF: B80995186 - C/ Luchana 4, 1º Teléfono: 914441700 Correo electrónico: dpo@grupogesor.es, como entidad responsable. GrupoGesor tratará la información que nos facilita con el fin de prestarles el servicio solicitado y realizar la facturación del mismo. Los datos proporcionados se conservarán mientras se mantenga la relación comercial o durante los años necesarios para cumplir con las obligaciones legales. Los datos no se cederán a terceros salvo en los casos en que exista una obligación legal. Usted tiene derecho a obtener confirmación sobre si en GESOR, GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN PARA EMPRESAS, S.L. estamos tratando sus datos personales por tanto tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios. Asimismo, GrupoGesor y todo su personal encargado del tratamiento de los datos que nos proporcione se encuentran obligados a guardar secreto profesional, salvo cuando la ley lo requiera, incluso después de finalizar su relación contractual de prestación de servicios. Para cualquier duda o petición, puede ponerse en contacto con nuestro Delegado de Protección de Datos (DPD) a través del siguiente email: dpo@grupogesor.es*

#### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Todo el personal del Grupo conoce la importancia de la confidencialidad a todos los niveles y forma parte de nuestro compromiso. Pero eso no quita de que exista, como hemos indicado en anteriores IDP, un Procedimiento de Gestión de Incidencias (PG-29) en donde se establecen los mecanismos de resolución de quejas y sugerencias de forma ágil y cercana a nuestros principales Clientes.

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En GrupoGesor respetamos al máximo la privacidad de nuestros contactos.

Los datos personales que se proporcionen se conservarán:

- Mientras se mantenga la relación.
- No se solicite su supresión por parte del interesado.

Durante este 2019 no se ha recibido ninguna denuncia por el mal uso de los datos que están en nuestras bases.

### Objetivos marcados para la temática

Continuar con la campaña de consejos de seguridad digital entre todo el personal de GrupoGesor a través de la red corporativa.

Mantener el 0% de incidencias derivadas del uso de datos e información confidenciales.

---

## Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Nuestras encuestas se segmentan por actividad, antigüedad del Cliente y sensibilización con Igualdad, Conciliación y RSE. Nuestros clientes están segmentados por áreas de influencia y sector de actividad.

---

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

Desde el año 2005, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente bajo la norma ISO

9001/14001, disponemos de un procedimiento (PG-12 Evaluación de la Satisfacción del Cliente), de aplicación a todas nuestras actividades prestadas a nuestros Clientes, para el seguimiento y medición de la percepción de nuestros Clientes, en cuanto al servicio prestado incidiendo, transversalmente, en nuestros compromisos de calidad, medioambiente y responsabilidad social. Desde el año pasado estamos aplicando las nuevas Normas ISO 9001:2015 y 14001:2015.

### Encuestas de Satis - Acción / Proyecto

Los Responsables de cada Departamento son los encargados valorar la satisfacción del Cliente que se realiza de forma mensual durante el seguimiento del proyecto y, además, anualmente solicitamos a nuestros Clientes la cumplimentación de un Cuestionario de Satisfacción del Cliente. Recopilados los cuestionarios, nuestro Área de Calidad y Medioambiente se encarga de valorar los diferentes ítems y establecer una evaluación general.

Durante este 2019 continuamos con nuestra tarea de acercar a los clientes, las acciones que en RSE llevamos a cabo a través de nuestra encuesta de satisfacción y fomentar su participación activa, al menos en acciones de difusión de la responsabilidad social a sus grupos de interés más inmediatos.

### Gestión Incidencias - Acción / Proyecto

En GrupoGesor disponemos de un procedimiento específico de gestión de incidencias, cuyo objetivo principal es establecer 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 nuestro Sistema de Información de Gestión (SIG), así como para garantizar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas desarrolladas para eliminar las causas de las Incidencias presentes o futuras. Derivado de la estrecha relación entre nuestros grupos de interés y GrupoGesor, desde la implantación de este procedimiento se establecen los mecanismos de resolución de quejas y sugerencias.

En este 2019 continuamos manteniendo un índice de "cero quejas".

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Reuniones de Coordinación y Seguimiento con Clientes - Herramienta de Seguimiento

Con Clientes claves por la organización la Dirección de GrupoGesor mantiene reuniones periódicas. Tanto el análisis de las necesidades y expectativas, como el seguimiento de la satisfacción y el contacto directo con los Clientes conforman la Voz del Cliente, que es revisado por los responsables y dirección en cada reunión semestral del MIG. Mantenemos nuestra política de "GrupoGesor Primero", de modo que cualquier producto/servicio que nuestros Clientes demanden, lo implantamos antes internamente y, si el producto responde, lo ofrecemos a nuestros Clientes

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

Se calculará para cada pregunta de las efectuadas, la media de las respuestas, y la media del cuestionario en total, poniendo especial énfasis en las siguientes cuestiones:

- Adecuación a sus necesidades/expectativas - Satisfacción
  - A la pregunta de ¿Recomendaría nuestra empresa?
- En 2019 en la encuesta el nivel de satisfacción se mantiene respecto a la última evaluación.

### Objetivos marcados para la temática

Seguir manteniendo en el próximo 2020 un índice de conocimiento de nuestras certificaciones, por parte de nuestros clientes, no inferior a 4,5, siendo 5 la puntuación máxima.

---

## Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Aprovechamos la comunicación online como camino para acercar la RSE al consumidor final.

---

### Plan de Comunicación Externa - Política

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. En GrupoGesor nuestras comunicaciones van orientadas en una triple vía relacionada con la RSE: promocionar nuestras actividades de RSE, continuar con nuestra colaboración con ONG's y recoger el feedback de nuestros grupos de interés, sobre estos temas y nuestras acciones. Durante este 2019 hemos mantenido las encuestas en nuestras RRSS, para conocer de primera mano la opinión de la sociedad sobre la difusión de las acciones sociales que llevamos a cabo en GrupoGesor.

### RSE en Política Comunicación Externa - Acción / Proyecto

Nuestra Política de comunicación con nuestros grupos de interés, se ha mostrado especialmente eficaz como herramienta de RSE:

- Publicidad de ofertas de empleo de forma gratuita para ONG's.
- Colaboración en campañas conmemorativas o de soporte a iniciativas solidarias.
  - Difusión de noticias e información relacionada con los 10 principios del Pacto Mundial. Como también promocionando nuestras acciones de RSE y recogiendo feedback sobre ellas.
  - Difusión de nuestra adscripción a la Red del Pacto Mundial
  - Campaña navideña solidaria.

Durante este 2019 hemos realizado dos encuestas anuales:

- Encuesta GrupoGesor Solidario: Acompañando el envío de agradecimiento tras las Navidades se envió una encuesta para que nuestros grupos de interés valoraran las acciones RSE de GrupoGesor en general, y nuestra campaña de Navidad en particular.
- Encuesta para ONGs colaboradoras con el fin de valorar su satisfacción y ofrecerles la oportunidad de opinar para mejorar esta colaboración. Hemos realizado la comunicación y difusión en nuestras Redes de los eventos que nos han trasladado

## INFORME DE PROGRESO 2019

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

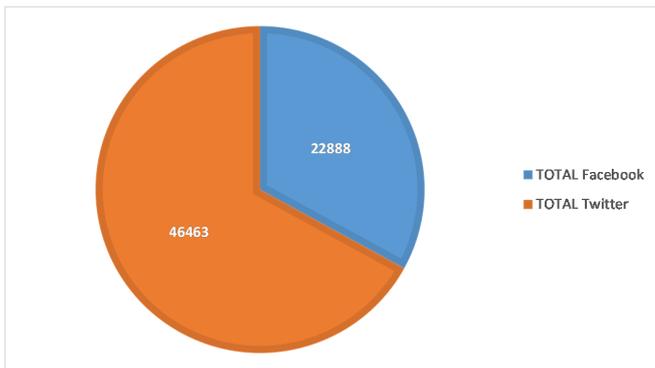
Principalmente llevamos a cabo:

- Publicación de manera gratuita, a través de las redes sociales de ofertas de trabajo para ONG's.
- Difusión de acciones respetuosas con los derechos humanos y el medio ambiente, además de publicación de participación en eventos relacionados con RSE.

### Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

Durante este 2019 se han realizado menos publicaciones que en el año anterior, sin embargo, se ha crecido en visualizaciones.

En el 2018 llegaron a 64.753 y este 2019 hemos logrado aumentar en 4.598, llegando a 69.351 visualizaciones, de las publicaciones realizadas.



### Objetivos marcados para la temática

Durante el 2019 seguir realizando las encuestas.

Enlace del modelo de encuesta realizada en 2019:

- [Enlace a la encuesta RSE](#)

### Relación duradera con los clientes



Uno de los objetivos de GrupoGesor es ser reconocidos dentro de su sector de actividad como una empresa que mantiene relaciones estables y duraderas con nuestros grupos de interés, mediante la aplicación de unos compromisos que asume como suyos en relación a responsabilidad social, cuestiones de índole ética, buenas prácticas, difusión de las prácticas socialmente responsables y protegiendo los derechos de las Personas a la seguridad, la salud y a un entorno medioambiental saludable.

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

Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, ya comentado en este IDP.

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

Durante este 2019 GG sigue apostando por las alianzas y renueva su colaboración con el Colegio de Economistas de Madrid. A través de estas alianzas estratégicas buscamos diversificar, crecer (en producción y Clientes/Sectores), así como compartir conocimiento y experiencias para la identificación de nuevos productos y servicios e Innovación, en línea con nuestros compromisos de RSE.



Grupo Gesor ha renovado su colaboración con el Colegio de Economistas de Madrid en el uso e implantación de nuestra Herramienta de Cumplimiento online para sus Colegiados. Nuestra Herramienta es óptima para su DESPACHO PROFESIONAL ya que se adapta a las características, sector y actividad de CADA EMPRESA pudiéndola implantar en sus clientes, personalizando sus resultados y ajustándose a los planes de cada sector, alcanzando así el máximo desarrollo en las distintas actividades de negocio. Con DEFCORP puede ampliar su gama de Servicios , con una inversión reducida , con retorno inmediato y con el respaldo y tutoría del equipo DEFCORP. Llámenos y hablamos de cómo puede ampliar su negocio y su facturación. Las empresas deben contar con un Programa de Cumplimiento Normativo para evitar riesgos y sanciones penales. Sirve de prueba atenuante o incluso eximente de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Nuestra Herramienta online está avalada por aquellos que ya la han utilizado como es el caso del Colegio de Economistas, y realizada con la metodología del Instituto de Derecho Penal Europeo e Internacional de la Universidad de Castilla La Mancha <http://defcorp.es/>



#### Objetivos marcados para la temática

Para el 2020 GG se marca como objetivo crecer en alianzas con distintas empresas, para poder compartir conocimiento y experiencias, además de mantener las alianzas ya consolidadas.

### Información transparente a los clientes



GesorTransparente, es el portal de transparencia creado por GrupoGesor

#### Código Ético / Conducta - Política

GrupoGesor considera que su actividad empresarial y la consecución de sus objetivos económico-financieros deben alcanzarse respetando valores básicos como la seguridad de los trabajadores y el medio ambiente, un clima laboral basado en el respeto mutuo, la cooperación y el diálogo, la profesionalidad y excelencia en la prestación de nuestros servicios, la honestidad e integridad en nuestras relaciones internas y externas, así como el compromiso ético y en cumplimiento de la Ley.

#### Transparencia y Buen Gobierno - Política

GrupoGesor cuenta con un programa de defensa corporativa como impulso a una gestión transparente y prácticas anti-corrupción. El análisis de riesgos es un instrumento fundamental para confeccionar un Programa de Cumplimiento Normativo eficaz e indica cuáles son las obligaciones legales con relevancia penal más importantes a las que está sujeta su empresa y dónde se sitúan sus puntos débiles. La herramienta de la que disponemos nos ayuda a realizar el análisis de los posibles delitos en que podemos incurrir en función del sector de actividad en el que operamos, identificando el grado BAJO, MEDIO o ALTO de exposición a los riesgos penales. Una buena defensa comienza por ser el primero en detectar si se ha cometido o existe un riesgo alto de cometerse un delito. Aparte de estas importantes razones, los Programas de Cumplimiento constituyen una exigencia ineludible para cualquier empresa que se precie de estar bien gestionada. Contar con este Programa de Cumplimiento (DEFCORP) hace que GrupoGesor sea más atractiva para clientes, proveedores y personal, pues es una muestra clara de

buena gestión y gobierno.

#### Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Dentro del Código Ético aparece entre otros un apartado: *Conflicto de intereses*. En toda decisión u operación comercial todos los empleados de GrupoGesor están obligados a actuar en beneficio de la empresa y no en atención a intereses particulares. Por esta razón, se abstendrán de realizar cualquier operación o decisión cuando se encuentren en una situación de conflicto de intereses. Con el fin de evitar conflictos de intereses, se prohíben las siguientes conductas y actividades por parte de los miembros de GrupoGesor:

- prestar servicios retribuidos fuera del ámbito de la empresa, salvo que se cuente con autorización previa de la Dirección de GrupoGesor,
- realizar actos de autocontratación o de contratación con familiares o allegados o con empresas en las que tengan algún tipo de interés, salvo que se cuente con autorización previa de la Dirección de GrupoGesor,
  - aceptar directa o indirectamente dinero o cualquier otra ventaja económica de clientes, proveedores o competidores con el fin de favorecerlos en una determinada operación o negocio
  - aceptar regalos o invitaciones de clientes, proveedores o competidores que superen los estándares sociales aceptados y vigentes, salvo que tenga autorización expresa y previa. En caso de aceptar algún regalo o invitación indebidos o posiblemente indebidos, por considerar que su rechazo podría ser una descortesía, deberá comunicarlo a la Dirección de GrupoGesor.

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

GrupoGesor ha querido visibilizar con una acción más su gestión transparente, y ha sido con la obtención de la Huella Fiscal que se otorga a las empresas que cumplen con la presentación y pago de sus impuestos.

## INFORME DE PROGRESO 2019



### Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Para proveer al efectivo cumplimiento de este Código y de la normativa interna que lo desarrolla, en beneficio de la compañía y de sus trabajadores, proveedores y clientes, se pone en marcha un canal de comunicaciones y denuncias: un sistema de comunicación confidencial dirigido a todos los que mantienen algún tipo de relación laboral o mercantil con nuestra entidad (empleados, proveedores, etc.) para que puedan comunicar las conductas irregulares de las que tengan conocimiento o sospecha y para que puedan plantear dudas o sugerir mejoras en torno a

nuestro sistema de cumplimiento. En nuestra empresa consideramos que, lejos de ser un acto de deslealtad, la comunicación de buena fe de irregularidades es una conducta ética y solidaria con la empresa, con los compañeros y con la Sociedad a la que GrupoGesor sirve.

Existe también en la propia página de GesorTransparente un apartado, **Hablemos**, y es un formulario que quiere servir de vía de comunicación directa donde se puede poner en contacto con nosotros para cualquier inquietud o duda, queja que se tenga con respecto a nuestra organización.

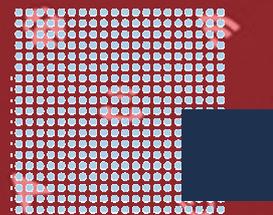
### Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

En la propia encuesta de satisfacción, aparece el enlace con el buzón de sugerencias que se marca también en nuestro Código Ético, para poder denunciar cualquier acto irregular. No se ha recibido ninguna denuncia hasta el momento.

### Objetivos marcados para la temática

Para 2020 continuaremos con la difusión de nuestro programa de defensa corporativa como impulso a una gestión transparente y prácticas anti-corrupción. Seguir manteniendo 0 denuncias.

# GRUPO DE INTERÉS Empleados



### Formación al empleado/a



La gestión del talento de las Personas la llevamos a cabo a través de planes específicos que apoyan la consecución de la Misión y Visión, a través del impulso de nuestros valores: Compromiso, Equipo, Participación, Responsabilidad e Innovación.

#### Plan de Formación y Desarrollo - Política

El compromiso con la gestión de nuestras Personas viene determinado en la definición de nuestro Plan Estratégico (línea estratégica 5). 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. 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.

#### Formación - Acción / Proyecto

El modelo de Personas en GrupoGesor, se basa en fomentar el compromiso y potenciar los valores en línea con el conocimiento de las Personas, considerando:  
\*Priman las habilidades personales vs conocimiento técnico.

\*Responsables potenciando el desarrollo del conocimiento a todos los niveles, reconociendo el buen hacer, esfuerzos y logros individuales y de equipo.  
\*La opinión de todos es importante y se facilitan canales para su transmisión.  
\*Participación de todos en la transmisión de los valores de GrupoGesor hacia el exterior.  
Durante este 2019 seguimos apostando por fomentar el compromiso potenciando el conocimiento de las Personas que trabajamos en GrupoGesor. Hemos realizado una amplia propuesta formativa que ha ido atendiendo a las necesidades del personal de GrupoGesor. A nivel de todo el personal se realiza formación anual en Prevención de riesgos laborales y psico-sociales y en sensibilización medioambiental. Luego a nivel particular alineando siempre el Plan de Formación con la evaluación del desempeño, contando con la participación de los Responsables en su elaboración.

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

Este 2019 hemos vuelto a participar todo el personal de GG en la formación que el Pacto Mundial ofrece a sus socios en ODS, con una encuesta:

- [Ver enlace](#)

Participamos a través de nuestras redes sociales en la campaña promovida por Pacto Mundial como **Aliados con los ODS**, para ayudar a difundir y sensibilizar sobre los mismos.

## INFORME DE PROGRESO 2019



### Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

En GrupoGesor existe para todo el personal que se integra en la empresa, incluidos los becarios o personal en prácticas, un Plan de bienvenida. La Responsable del Área de Personas se reúne con cada nueva incorporación, para explicar los datos más relevantes e indicar el enlace en Gesorpoint donde puede encontrar, junto al Manual de Bienvenida, una serie de documentos que constituyen, toda la información necesaria, para que pueda tener un mayor conocimiento de la empresa.

En GrupoGesor pensamos que es importante fomentar el sentimiento de pertenencia e implicación de todo el personal desde su llegada.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

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.

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

Dentro de nuestro modelo de Gestión efr, existe un indicador en donde se muestra el número de personal que ha recibido formación dentro del horario laboral.

### Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo para el próximo año es seguir difundiendo y sensibilizando a todo el personal de GrupoGesor en materia de la Agenda 2030 y los ODS. Seguimos apostando por la formación por lo que queremos que la 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).

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo



GrupoGesor cuenta con un servicio ajeno de Prevención de Riesgos Laborales y vigilancia en la salud (PRL), e informa y forma a su personal de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

### Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

GrupoGesor dispone de un servicio de Prevención de Riesgos Laborales, contratado con una empresa externa, a través de la cual nuestro responsable en PRL realiza formación y actividades referentes a las especialidades de Seguridad en el Trabajo, higiene ergonómica y psicosocial y Vigilancia de la Salud-Medicina del Trabajo con el objetivo de asegurar la seguridad y salud del personal mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a su entorno laboral

## INFORME DE PROGRESO 2019

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

Teniendo en cuenta que el Objetivo Principal marcado en el PE de GrupoGesor es conseguir un entorno de desarrollo de todas las personas que lo conformamos, la gestión de todo lo relacionado con las personas es clave para la organización, y su salud de un modo más específico.

### Salud mejor y más accesible - Acción / Proyecto

Durante este 2019 hemos puesto en práctica una propuesta realizada por el personal en la encuesta anual, de potenciar el consumo saludable del personal. Para ello se ha puesto a disposición del personal del GrupoGesor, que desarrollan su actividad profesional en los centros de trabajo del Grupo, fruta fresca y frutos secos, que se podrán consumir durante la jornada laboral, contribuyendo de esta forma a mejorar los hábitos alimenticios.



### Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

El personal de GrupoGesor realiza anualmente una Jornada de Prevención de Riesgos Laborales y Riesgos Psicosociales, impartida por el Responsable en PRL de la oficina. Se hacen también envíos a través de la newsletter, sobre el cuidado de la salud y hábitos saludables.

Este año se colabora junto con un centro de fisioterapia promoviendo una charla sobre la prevención de enfermedades cardiovasculares.

### Informe de Revisión por la Dirección - Herramienta de Seguimiento

Tras las encuestas realizadas al personal de GrupoGesor la dirección revisa las propuestas realizadas y aprueba o deniega las mismas, siempre con un criterio de mejora, en este caso concreto, en la salud y bienestar de todo el personal.

### ÍNDICE DE SINIESTRALIDAD - Indicador de Seguimiento

SINIESTRALIDAD	Bajas	Recaidas	Días*	En curso	Tráficos
Accidentes en jornada de trabajo	0	0	0	0	0
En su centro de trabajo	0	0	0	0	0
En otro centro de trabajo	0	0	0	0	0
En desplazamiento	0	0	0	0	0
Accidentes in itinere	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales confirmadas	0	0	0	0	No
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Objetivos marcados para la temática

Nuestro principal objetivo es mantener el índice de siniestralidad en cero.

Continuar, para el 2020, potenciando entre el personal hábitos de comida saludable

---

### Igualdad de género



GRUPOGESOR somos una entidad que apoyamos abiertamente las políticas de Igualdad y que trabajamos por implantar un sistema de calidad excelente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

---

#### Plan de Igualdad - Política

El Plan de Igualdad implantado en GrupoGesor desde el 2010, tiene entre sus objetivos impulsar y asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, favoreciendo la participación igualitaria de las mujeres y los hombres en todos los procesos y áreas de la empresa. Queda reflejado en dicho Plan que GrupoGesor garantiza en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa. Este Plan de Igualdad es el marco en el que se establece la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

#### Protocolo de Acoso Sexual - Política

Tenemos un protocolo de prevención del acoso laboral. Se ha realizado sensibilización sobre el tema Tanto el Código ético como el programa de prevención de

delitos penales lo incluyen como uno de los puntos a proteger. Hemos creado un canal de denuncias.

#### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

A través del principal canal de comunicación: Gesorpoint, como punto de encuentro entre todas las Personas.

#### Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

GrupoGesor elaboró previamente a la implantación del PI, un diagnóstico en la que se marcaron unos objetivos para solucionar aquellas situaciones de desigualdad detectadas en el proceso de diagnóstico, así como para favorecer la participación igualitaria de las mujeres en todos los procesos y áreas de la empresa.

#### Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

A través de un canal directo (buzón) con la Fundación Más Familia

#### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

A través del principal canal de comunicación: Gesorpoint y a través de un buzón físico habilitado.

#### Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

En el diagnóstico elaborado se desglosa la plantilla de la empresa según sexo y edad.

#### Objetivos marcados para la temática

“Mantener como mínimo un porcentaje de mujeres en la plantilla del 50 %”, de modo que se favorece la no discriminación en las oportunidades laborales por motivo de género avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

## Ambiente laboral



Enmarcado en nuestra política de igualdad, para asegurar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y protección de los derechos fundamentales de todas las personas integrantes de GrupoGesor.

### Código Ético / Conducta - Política

Código ético de comportamiento como desarrollo a nuestro decálogo de principios.

GrupoGesor mantiene un ambiente de trabajo sustentado en la motivación y el respeto. La base fundamental del Grupo son las PERSONAS, que son tratadas siempre con respeto e interés por su motivación, desarrollo y promoción profesionales. Nuestro estilo de liderazgo promueve la responsabilidad personal, la iniciativa y el trabajo en equipo.

### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Este protocolo surge como consecuencia del compromiso de la Dirección de GrupoGesor a garantizar y asegurar un entorno de trabajo respetuoso con las personas que forman parte de la organización. Aprobado en diciembre de 2016. Recoge los pasos a seguir en el momento en que se tenga sospecha de que ha podido producirse alguna situación de esta naturaleza. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrito el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen. Para su elaboración, hemos contado con el asesoramiento y apoyo, dentro de las actuaciones que realiza el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para facilitar a las empresas la implantación de medidas

en esta materia, en base al Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, como guía que nos ha facilitado la elaboración del presente protocolo así como la ayuda necesaria para la implantación de las medidas preventivas necesarias para erradicar estas conductas del ámbito laboral. Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este protocolo todas las personas de GrupoGesor y de todas las empresas, asociaciones o entidades participadas directa o indirectamente en más de un 50% por GrupoGesor. Y estarán sujetos a la misma todos los comportamientos que se produzcan tanto en las instalaciones de la compañía como en los emplazamientos en los que las trabajadoras/es desarrollan la prestación de sus servicios.

### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Desde la Dirección de GrupoGesor se nos recuerda: *“Como resultado de este compromiso con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral GrupoGesor sigue comprometido en buscar, junto con las personas que forman parte del GrupoGesor en un ejercicio de corresponsabilidad, medidas de conciliación que sean compatibles con la actividad empresarial y la demanda de sus Clientes.”* Dichas medidas se encuentran enumeradas en este IDP, en el apartado de Conciliación familiar y laboral.

### ÍNDICE DE ABSENTISMO - Indicador de Seguimiento

ABSENTISMO	En-Dic 2017	En-Dic 2018	En-Dic 2019
Nº casos iniciados (bajas + recaídas)	0	0	7
Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo	0 d	0 d	34 d
Nº casos alta (bajas + recaídas)	0	0	6
Duración media de los casos alta	0,00 d	0,00 d	3,67 d
Duración media de los casos alta Sector	29,02 d	29,83 d	29,13 d
Índice de incidencia en periodo	0,00 %	0,00 %	29,17 %
Índice de incidencia en periodo Sector	19,47 %	19,91 %	19,98 %
Índice de Frecuencia	0,00	0,00	0,17
Índice de Frecuencia Sector	0,11	0,11	0,11
Nº casos totales (bajas + recaídas)	0	0	7
Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas)	0 d	0 d	34 d
Índice de Absentismo	0,00 %	0,00 %	0,39 %
Índice de Absentismo Sector	1,62 %	1,69 %	1,62 %
Índice de Prevalencia	0,00 %	0,00 %	29,17 %
Índice de Prevalencia Sector	38,33 %	39,14 %	38,38 %
Índice de Prevalencia de Crónicos	0,00 %	0,00 %	0,00 %

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

Conseguir un entorno de desarrollo integral (personal y profesional) de todas las Personas que conformamos GrupoGesor, que permita de una manera sostenible, la conciliación personal y el crecimiento profesional, requiere de la definición de indicadores específicos para conocer el nivel de satisfacción y determinar las necesidades y expectativas, recogidas a través de encuestas de conciliación, clima organizacional y de comunicación interna.

Este 2019, se realizó la encuesta al personal de GrupoGesor, revisando los objetivos marcados a través de los indicadores de seguimiento. Existen, como también indicamos en este IDP, otros canales para conocer la Voz del Emplead@ como son el Buzón de sugerencias, Gesorpoint...

### Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo para el 2020 es mantener CERO denuncias por situaciones de acoso.

Mantener nuestros índices de absentismo por debajo de los marcados por el sector con los que nos comparamos.

Incorporar alguna nueva medida que mejore la calidad de vida del personal de GrupoGesor.

---

## Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios



Desde GrupoGesor creemos que una forma de interpretar las políticas de contratación y salario eliminando subjetividades es aplicar el Convenio Colectivo, ya que se aplican las mismas condiciones para el personal de una misma categoría, siendo el convenio una forma más de no discriminar.

---

### Convenio Colectivo - Política

Nos ajustamos al Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, y estudios de mercados y de la opinión pública.

Ámbito de aplicación: Todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar.

- [Ver enlace a Convenio](#)

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Cuando entra cualquier persona a trabajar en GG se le comunica el Convenio que rige la empresa y cuando existen variaciones sobre el mismo, se suelen comunicar en las reuniones que los Responsables de Área tienen con cada una de las personas del departamento anualmente. Otras ocasiones si los cambios son más amplios se comunican al personal por correo electrónico, indicando que el Área de Personas y la Dirección están a disposición de cualquiera para las dudas que se puedan plantear.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Como ya hemos indicado en este IDP, existe un buzón en donde cualquiera de las personas que trabajan en GG puede depositar las sugerencias.

### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Se cuentan como incidencias el planteamiento de cualquier duda o aspecto relacionado con lo establecido en convenio.

### Objetivos marcados para la temática

Resolución del 100% de incidencias

### Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



GrupoGesor se une a Ecoembes para conseguir ser un **Centro de Trabajo Sostenible (CTS)** implantando un sistema de recogida selectiva de nuestros envases para que a través de su reciclado puedan tener una nueva vida.

#### Política de Calidad y Medio Ambiente - Política

Como ya hemos indicado en GG está certificado en las ISO:

**Gesor**  
Publicado por Ana Zurdo Gesor [?] · 18 de noviembre de 2019 · 🌐

@GrupoGesor se une a @ecoembes en el cuidado del medio ambiente y promueve la educación medioambiental entre todo el personal de nuestro Grupo.

Hemos colocado contenedores de reciclado en diferentes puntos de nuestras instalaciones. Los envases de plástico, latas y briks serán recogidos en los contenedores amarillos, y los envases de cartón y papel en los contenedores azules.

De esta forma @GrupoGesor y todas las personas que lo componen están comprometido con los #ODS aportando un granito de arena más a #accionporelclima #ODS13.

Esta medida ha sido muy bien acogida por tod@s  
[www.grupogesor.es](http://www.grupogesor.es) <http://ow.ly/3PPw30pU4Nf>

#### Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto



Ecoembes analizó la situación de GG, detectando las necesidades en unestras oficinas. Posteriormente se realizan sesiones presenciales de sensibilización/formación al personal, siendo muy bien valorado entre el mismo.

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

El 100% del personal de GG recibió formación sobre reciclaje y medioambiente.

#### Objetivos marcados para la temática

Mantener la política de formación y concienciación en todos los temas relacionados con Medio Ambiente tanto en el ámbito de trabajo como fuera de él.

### 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. Dicha Gestión forma parte de la RSE, se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral. Así mismo, también fomenta el apoyo en la igualdad de oportunidades y la inclusión de los más desfavorecidos. Responde a una nueva cultura socio laboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

#### Política de Conciliación - Política

La gestión de las Personas en GrupoGesor 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. 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.

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

Durante este 2019 dentro de las Medidas efr del GrupoGesor en el apartado de **Políticas de calidad en el empleo**, se ha creado una nueva medida de "Hábitos saludables" de la que ya hemos hablado en este IDP y que tiene también un componente solidario, ya que voluntariamente con cada producto consumido, se puede realizar una pequeña aportación económica a favor de las Misioneras de Jesús María y José. Existe un recipiente donde depositar nuestra donación que se entrega posteriormente a la Congregación.

#### Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Durante este 2019 hemos realizado una auditoría interna para comprobar y evaluar los objetivos que cada indicador de las medidas tiene marcado, realizando posteriormente el informe correspondiente.

#### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Durante este 2019 se realiza la encuesta anual, en la que participó el 100% del personal. Se percibe tanto por parte de dirección, recordando que en GG dirección son los Responsables de Área, como del resto del personal encuestado, un incremento del uso y satisfacción con las medidas. Tanto en dirección como en el conjunto del personal las medidas que mayor satisfacción obtienen son las de Apoyo a la familia de los empleados.

- [Ver enlace a la Encuesta](#)

#### Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan 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

Cabe indicar que los indicadores se van actualizando según la periodicidad establecida en cada ficha de indicador y se encuentran ubicados en Gesorpoint,

## INFORME DE PROGRESO 2019

desde donde todo el personal tiene acceso a los mismos.

En el enlace anterior se puede observar los datos medidos en la encuesta desgregados por personal de dirección y resto.

### Objetivos marcados para la temática

Una de las preguntas que se realiza en las encuestas anuales, es que se indique alguna sugerencia en materia de conciliación e igualdad. Nuestro objetivo es dar respuesta, por lo menos a una de las necesidades presentadas en cuanto a conciliación de la vida personal vs profesional, siempre de acuerdo a un sentido de corresponsabilidad.

Para el 2020 otro de nuestros objetivos es continuar con la medición de resultados y su seguimiento a través de los indicadores que forman parte del Sistema Integrado de Gestión de la calidad, medioambiente, conciliación, igualdad y RSE.

---

## Diversidad de la plantilla en la entidad



GrupoGesor tiene una política no discriminatoria ofreciendo igualdad de oportunidades profesionales a todos los colectivos sociales.

---

### Plan de Igualdad - Política

Cómo ya hemos indicado en otros apartados de este IDP, en GG existe un Plan de Igualdad implantado desde el 2010.

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

se inician y tienen que estar puestos en marcha.

### Plan Estratégico - Política

Una de las líneas del PE de GG son las personas como gestoras y generadoras de valor.

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, por ello se lleva a cabo un estilo de Dirección participativo, delegado y por objetivos.

Desde Dirección, se colabora con empleados y clientes para ayudarles a convertir las organizaciones en negocios de alto rendimiento, intentando conseguir un equilibrio entre vida personal, familiar y laboral de las personas que forman parte de nuestra compañía para así conseguir una mayor productividad y un mayor grado de satisfacción entre empleados y clientes.

Consideramos esencial la excelencia en nuestro trabajo y, para ello, creemos que es fundamental un compromiso de trabajo por parte de todas las personas que formamos GrupoGesor, basado en la mejora de las relaciones laborales y personales que nos permitan alcanzar la misión y visión de la Compañía y asumir los valores que rigen la misma.

### Igualdad de género - Acción / Proyecto

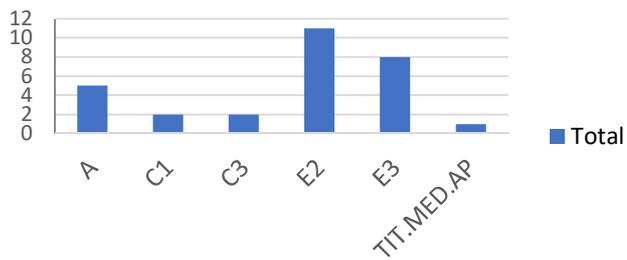
GRUPOGESOR es una entidad que apoya abiertamente las políticas de Igualdad y que trabaja por implantar un sistema de calidad excelente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Hemos llevado a cabo una serie de actuaciones para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que pudieran subsistir y que impidieran alcanzarla. Una de las actuaciones que llevamos a cabo es publicitar ofertas carentes de contenidos sexistas, a la vez que se distribuyen a través de medios de difusión de ofertas que llegan tanto a mujeres como a hombres.

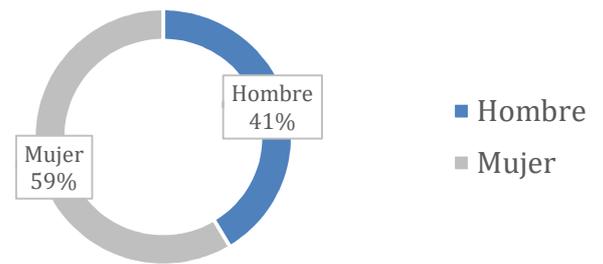
## INFORME DE PROGRESO 2019

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

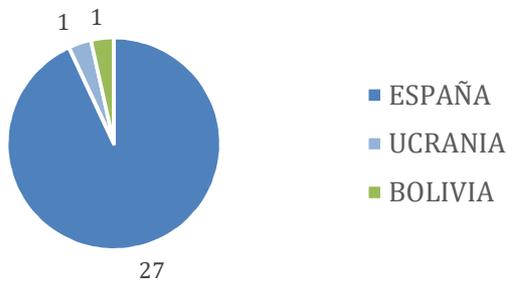
*Distribución por categoría de empleado*



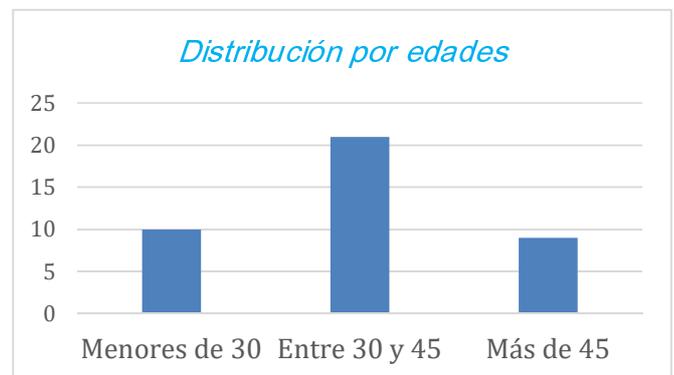
*Distribución por Sexo*



*Distribución por Nacionalidad*



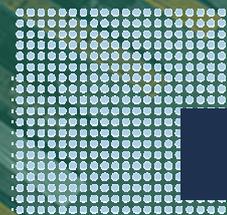
*Distribución por edades*



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proveedores



### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Desde GrupoGesor se tiene en cuenta para la contratación de los proveedores, no solo los requisitos de calidad de sus productos y servicios, sino que tenemos en cuenta también criterios RSE de forma que podamos priorizar en función de dichos criterios sociales, económicos y medioambientales a la hora de su contratación.

#### Política de Compras - Política

Dentro del Sistema Integrado de Calidad y Medio-Ambiente hay el PG-07 Procedimiento de compras. Este procedimiento es de aplicación a la adquisición de material de oficina, equipos informáticos o servicios que afecten o puedan afectar a la calidad del servicio y al Medio Ambiente.

#### Política de Contratación Responsable - Política

A través de nuestro SIG tenemos 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, nos comprometimos 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. 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 GrupoGesor trabaja, solicitando su compromiso con el mismo.

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

A través del SIG, establecemos 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.

#### Evaluación - Herramienta de Seguimiento

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.

#### Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Dentro del PG-08 se explica cómo 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

## INFORME DE PROGRESO 2019

### Objetivos marcados para la temática

El objetivo de esta Política de Contratación Responsable es su total implantación, con el objetivo que >75% de nuestros proveedores suscriben nuestra Política de Contratación Responsable- Nuestro objetivo es que todos los nuevos proveedores tengan al menos alguna certificación, que nos garantice su compromiso con la sociedad

Sigue siendo un objetivo para el 2020 el mantener el listado de proveedores aprobados, sin tener que proponer ninguna acción correctiva.

## Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



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 RSE - Política

GrupoGesor considera que su actividad empresarial y la consecución de sus objetivos económico-financieros deben alcanzarse respetando valores básicos como la seguridad de los trabajadores y el medio ambiente, un clima laboral basado en el respeto mutuo, la cooperación y el diálogo, la profesionalidad y excelencia en la prestación de nuestros servicios, la honestidad e integridad en nuestras relaciones internas y externas, así como el compromiso ético y en cumplimiento de la Ley. Desde la Dirección se impulsan acciones para la consecución de la integración de nuestros grupos de interés en actividades RSE.

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

GrupoGesor integra a todos nuestros grupos de interés, y por tanto también a nuestro proveedores, en actividades RSE, a través de la realización de eventos y la participación y difusión de los mismos.



En este 2019 GG celebra sus 25 años de andadura. Con este motivo se organiza un encuentro "Las empresas y los ODS, un evento sostenible", que tuvo lugar en el Club Financiero Génova.



GrupoGesor ha participado durante el año 2019 entre otros, en los siguientes actos solidarios:

- 1.-Anualmente GrupoGesor colabora mediante la campaña de Navidad, implicando a sus grupos de interés en proyectos solidarios junto a las "Misioneras de Jesús, María y José".
- 2.-GrupoGesor unido con VOCES para la conciencia y el desarrollo en su proyecto de la Cañada Real de Madrid, promoviendo las artes como herramienta de inclusión y de transformación social.
- 3.-Manos Unidas, enciende la llama
- 4.- Promueve en sus redes, que hace llegar a todos sus grupos de interés, en la semana de la Igualdad, día de los Océanos, día contra la Trata, día de la Paz.

## INFORME DE PROGRESO 2019



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

GrupoGesor tienen sistematizado un seguimiento de la gestión, tanto con los grupos de interés externos (Partners y Clientes) como internos (EQUIPO). Los Socios Directores y Responsables de Área mantienen reuniones como mínimo trimestralmente con los Partners. De las conclusiones extraídas de estas reuniones, recogemos las necesidades y expectativas de los grupos de interés, que quedan reflejadas en nuestro registro de Necesidades y Expectativas de Grupos de Interés, integrado dentro del SIG de GrupoGesor. Esta información sirve de entrada del Proceso de Innovación para la revisión del PE. Ej.: Dentro de la L3 Crecimiento Sostenible a través de la Responsabilidad Social. Existe una segmentación de los proveedores, en base a su implicación con la sociedad y con nuestros grupos de interés, de manera y forma, que la cadena de valor, esté marcada por la RSC. A través de la Política de Contratación Responsable GrupoGesor se asegura que la selección y contratación de los proveedores se ajusta a los valores de la cultura de GrupoGesor y a los códigos de conducta elaborados al efecto (compromiso con el cumplimiento de los DDHH y el crecimiento sostenible).

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

GrupoGesor establece objetivos en relación a una

realización mínima de eventos. La eficiencia de Eventos de GrupoGesor se mide a través de un sistema estándar para la gestión de los eventos, vía web, en el que se recoge la valoración por parte de los asistentes. Del análisis de estas encuestas se observa que la mayoría de asistentes valoran positivamente (>3 sobre 5) estos eventos. Este sistema es el que utilizamos para la convocatoria y valoración de eventos. En cuanto a la participación en Actos Solidarios la eficiencia de estas actividades se mide a través de la medición del impacto por número de personas/organismos que lean nuestra divulgación.

Indicador de Seguimiento Nº de proveedores que suscriben/consultan Código Ético GrupoGesor. Este año, como ya aparece en este IDP, celebramos para la celebración del 25 aniversario de GrupoGesor, adjuntamos la encuesta realizada, que nos permitió calcular la huella de Carbono del mismo.

A screenshot of a survey form titled 'Cálculo Huella de Carbono del Evento'. At the top, there is a header for 'Grupo Gesor Aniversario' with the tagline 'Apoyamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible'. The main text of the survey asks: 'Respondiendo a estas preguntas sobre tu desplazamiento hacia el lugar del evento podremos calcular la huella de carbono del mismo. No tardarás más de unos minutos en responder. Gracias de antemano por tu colaboración.' Below this, there is a red asterisk indicating a mandatory question: '\*Obligatorio'. The question is '¿Cómo va a acudir al evento? \*'. There are two radio button options: 'Presencialmente' and 'Telemáticamente'. At the bottom of the form, there is a button labeled 'Siguiente'.

- [Ver enlace a la encuesta](#)

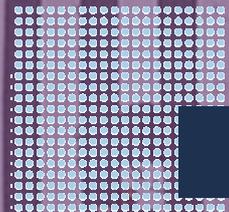
### Objetivos marcados para la temática

A través del despliegue del Plan de Comunicación Externo y utilizando nuestros medios de comunicación más habituales (redes sociales) se dan a conocer a nuestros grupos de interés estas actividades fomentando su participación y difundiendo nuestros valores. Seguimos apostando porque más del 75% de nuestros proveedores suscriben nuestro Código Ético.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Comunidad



### Alianzas entre empresas y tercer sector



Desde GrupoGesor operamos 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

Desde el año 2011 en GrupoGesor disponemos formalmente de un Decálogo de Principios Éticos, que recoge los principios y valores que conforman nuestra forma de trabajar y de relacionarnos con nuestros diferentes grupos de interés. 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 GrupoGesor con la sociedad y como debemos materializarlo de una forma visible, desarrollando acciones y proyectos que reduzcan los problemas y necesidades sociales. Hemos vuelto a sumar esfuerzos en la campaña de Manos Unidas #EnciendeTuCompromiso. Hemos subido nuestras fotos a la red, mostrando nuestro compromiso en la importante tarea de cambiar las situaciones de pobreza, hambre, falta de educación, discriminación, etc.

Campaña en GrupoGesor de #EnciendeTuCompromiso:



#### Participación ciudadana - Acción / Proyecto

La participación del personal de GrupoGesor en este tipo de acciones varía todos los años, según las diferentes iniciativas que la sociedad desarrolle y que el GrupoGesor asuma para poder participar en ellas activamente.

Durante este 2019, desde el Área de Diseño y Comunicación se ha promovido la colaboración de todas las Personas que formamos GrupoGesor sumándonos a campañas como la de "La Hora del Planeta" con la difusión a través de nuestras redes del apagado de la luz durante 1 hora para la mejora del cambio climático.

## INFORME DE PROGRESO 2019



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

Ofertas gratuitas publicadas para ONG's y Fundaciones sin ánimo de lucro para ayudar a contribuir a alcanzar el fin social de su objeto. Nuestra colaboración principal se desarrolla con diferentes ONG's, donando 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. Con esta acción pretendemos contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las personas y de las organizaciones que operan en el ámbito de lo social con el fin de generar el máximo impacto posible en favor de un entorno laboral más igualitario, inclusivo y diverso. Para ello, ofrecemos gratuitamente a ONG's, fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro, un espacio en nuestra web, donde publicar ofertas de empleo y gestionar sus procesos de selección.

Desde el Inicio de esta iniciativa solidaria, la publicación gratuita de ofertas de trabajo con estas entidades, ha ido creciendo. Hemos pasado de 64.753 visualizaciones en al año anterior a 69.351 durante este año 2019, como ya indicamos en este IDP.

Acción contra el Hambre sigue siendo la ONG que más número de ofertas nos proporciona para su publicación.

### Difusión de la política - Acción / Proyecto

En GrupoGesor 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 por todo el mundo, pero hemos querido destacar una iniciativa que desarrollan en nuestro país a través de sus guarderías y Casas de Acogida, donde ofrecen su apoyo a familias y niños. 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 GrupoGesor se compromete a igualar la cantidad aportada por ellos.



### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

En GrupoGesor 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

## INFORME DE PROGRESO 2019

RSE. Para dar mayor visibilidad a esta memoria y a nuestro compromiso con los principios del Pacto, mantenemos en trasladar en todas las Propuestas-Ofertas comerciales este texto: "*Como socio activo y firmante de Pacto Mundial de Naciones Unidas, GrupoGesor muestra su apoyo a la Red Española de Pacto Mundial declarando su compromiso público con el cumplimiento de los Diez Principios reflejado a través de nuestro Informe de Progreso Anual. Para conocer más acerca de esta iniciativa de Naciones Unidas, consulte aquí*" Todas nuestras comunicaciones de RSC, a través de las redes sociales reciben atención continua por parte del área de Diseño y Comunicación, respondiendo a dudas, incidencias y dando la bienvenida a nuevos seguidores.

Como hemos indicado ya en este IDP, durante este año 2019 se ha vuelto a realizar la campaña de sensibilización en materia de la Agenda 2030 y los 17 ODS con todo el personal de GrupoGesor.

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

Anteriormente hemos indicado que GrupoGesor aporta un dinero para las Misioneras de Jesús, María y José, en las campañas de Navidad, no solo como GrupoGesor sino sumando a las aportaciones recibidas de nuestros grupos de interés, la misma cantidad que ellos ponen. Este 2019 también incluimos a esta aportación, el dinero recaudado en los desayunos saludables de GG. Aportación económica con la Asociación Amigos de Silos.

### **Objetivos marcados para la temática**

Seguir dando cobertura a alguna campaña de Manos Unidas para erradicar la pobreza.  
Apostamos por el crecimiento de un 2% en el número de ofertas publicadas, así como en el de personas que acceden a las ofertas  
Mantener la aportación monetaria para la campaña de Navidad con las Misioneras de Jesús, María y José.  
Sensibilización en materia de la Agenda 2030 y los 17 ODS, tanto a nivel de formación al personal, como con la celebración de algún evento en el que puedan

participar el resto de nuestros grupos de interés.

---

## LA EDUCACIÓN NOS DA LIBERTAD: NOS DA OPORTUNIDADES DE CREAR NUESTRO PROPIO FUTURO



En GrupoGesor estamos convencidos de que la educación es necesaria para alcanzar mejores niveles de bienestar social y crecimiento económico, ya que logra nivelar las desigualdades económicas y sociales, consigue acceder a mejores empleos, eleva las condiciones culturales de la población y ayuda a ampliar las oportunidades de los jóvenes. Sabemos que las sociedades que más han avanzado en lo económico y en lo social, son las que han logrado cimentar su progreso en el conocimiento. La educación contribuye a lograr sociedades más justas, productivas y equitativas. Es un bien social que hace más libres a los seres humanos.

---

### **Política de Alumnos en Prácticas - Política**

La política de nuestra 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.

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

Nuestro desafío es lograr sensibilizar a la sociedad que nos rodea, en especial a los jóvenes, de la importancia de la educación. Consideramos que la educación es un

## INFORME DE PROGRESO 2019

instrumento fundamental para erradicar la pobreza y fomentar el desarrollo económico, pero también como un elemento esencial en la formación de ciudadanos preparados para construir una sociedad más justa. Por esto motivo desde GrupoGesor buscamos todas las oportunidades que se nos brinda para ofrecer las herramientas necesarias para que todas las personas puedan desarrollarse plenamente y tener un futuro prometedor.

Durante este 2019 hemos participado en el IES Las Rozas I impartiendo una charla en la que participaba Bernardo Lorenzo, Juan Merín y la actriz Norma Ruíz. La charla tuvo como finalidad motivar a los alumnos y alumnas del centro, presentando un “caso de éxito” que les pudiera resultar estimulante. Norma contó su historia personal e indicó algunas claves para el éxito: esfuerzo, compromiso, energía positiva, estudio, etc.



### Empleabilidad - Indicador de Seguimiento

GrupoGesor en su compromiso con las generaciones del futuro celebra convenios con las Universidades y centros de estudio, y en función de las necesidades del área concreta se selecciona estudiantes en prácticas con el objetivo de incorporar en un futuro a plantilla a dichos estudiantes. Uno de nuestros objetivos durante este 2019 se ha vuelto a cumplir, con la incorporación, de una de las personas que ha estado realizando las prácticas con nosotros, en plantilla.

### Objetivos marcados para la temática

Seguimos apostando por las generaciones futuras y por ello nuestro objetivo para el próximo 2020 es poder impartir como mínimo una charla para jóvenes, ayudando a resolver las inquietudes que se les puedan

presentar, tanto en sus estudios como en sus relaciones sociales.

---

## Contribución de la empresa al desarrollo local



GrupoGesor coopera con varias entidades que dan a nuestras Personas la posibilidad de colaborar y ayudar en diversos ámbitos, alineados con nuestros Valores.

---

### Acción social - Acción / Proyecto

Desde hace 12 años en GrupoGesor colaboramos, con entidades sin ánimo de lucro como Voces para la Cultura y las Misioneras de Jesús María y José (MJMJ). Con estas últimas, desarrollando una campaña navideña, como hemos explicado en otro de los apartados de este IdP. A través de esta campaña se recaudan fondos para la entidad, y desde GrupoGesor se iguala la aportación donada.

### Inversión en Acción Social - Indicador de Seguimiento

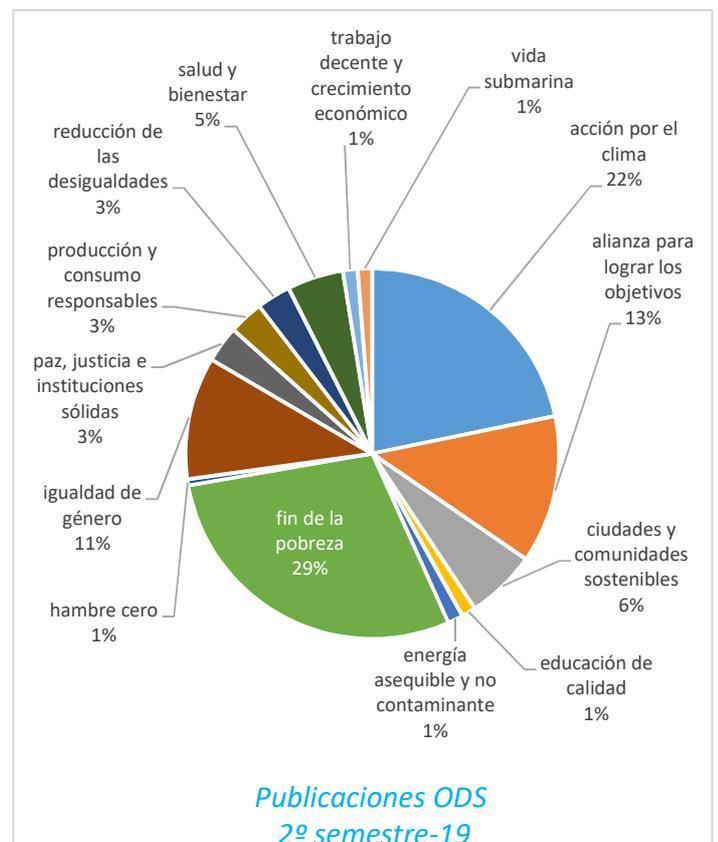
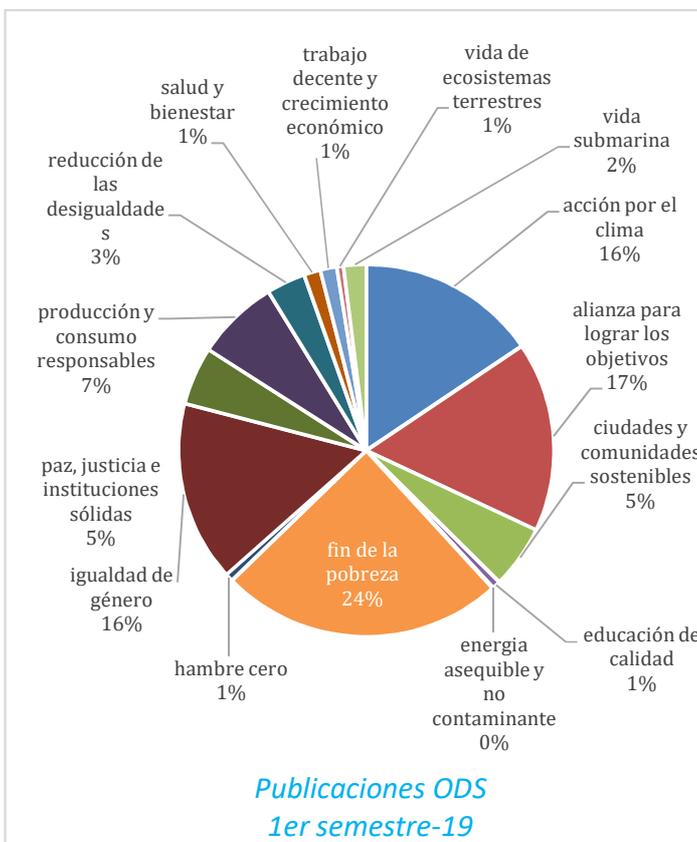
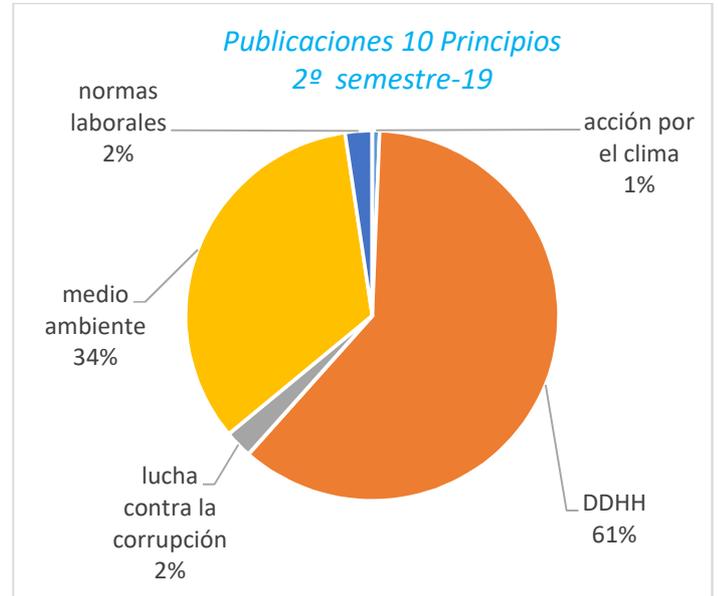
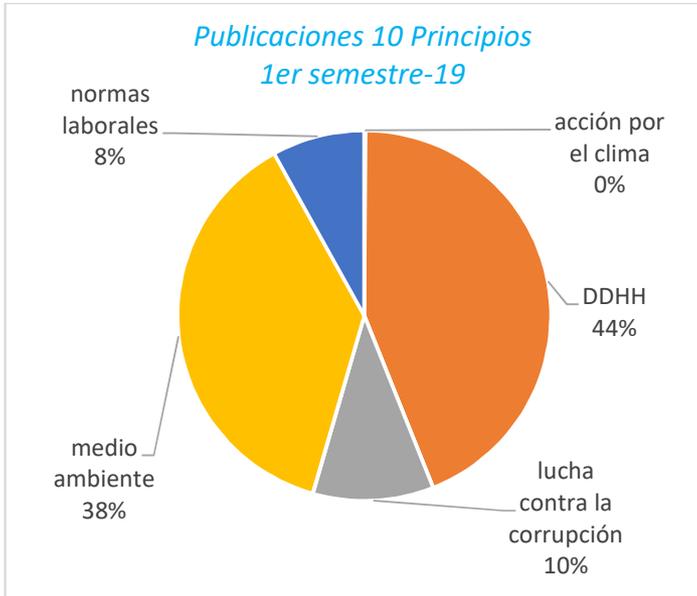
Como se ha indicado en este IdP desde GrupoGesor aportamos la misma cantidad que nuestros grupos de interés a donde se dirige la campaña de Navidad, aportan. Se colabora también con la Asociación Amigos de Silos en la promoción de la cultura y el mantenimiento de nuestro Patrimonio, con el pago de la cuota anual.

### Objetivos marcados para la temática

Mantener el importe de la aportación donada con la campaña de Navidad  
Seguir aportando la cuota anual a la Asociación Amigos de Silos.

# INFORME DE PROGRESO 2019

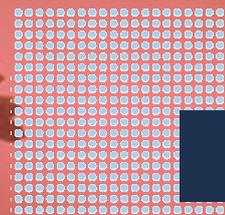
**RESUMEN ANUAL 2019: Difusión de acciones relacionadas con los Principios de Pacto Mundial y ODS durante 2019** en las que GrupoGesor ha participado en su difusión y mostrando públicamente nuestro apoyo.



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



## Consumo de la entidad



Mediante la implantación de herramientas de trabajo colaborativo, desde GrupoGesor se continua trabajando para convertir a GrupoGesor en una oficina paperless y así poder optimizar el uso de papel

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

El Plan Estratégico incluye nuestro compromiso en la conservación y protección del medio ambiente en su LE3: Crecimiento Sostenible, aplicando principios de sostenibilidad a su funcionamiento interno y a los servicios que presta. A través del Sistema de Gestión medioambiental proponemos mejoras (propias o de terceros) y realizamos el seguimiento anual de los indicadores ambientales.

### Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

GrupoGesor quiere avanzar en convertirse en una compañía paperless como acción para el desarrollo de la línea estratégica 3: Aumentar la productividad de manera sostenible. Ya en el año 2016 se establece como objetivo a medio plazo de instaurar una oficina paperless. En GrupoGesor tenemos implantada la herramienta de trabajo colaborativo de Microsoft Office 365, de tal forma que se ha establecido como la herramienta, que nos facilita, entre otras cosas, la colaboración y el intercambio de documentos con terceros.

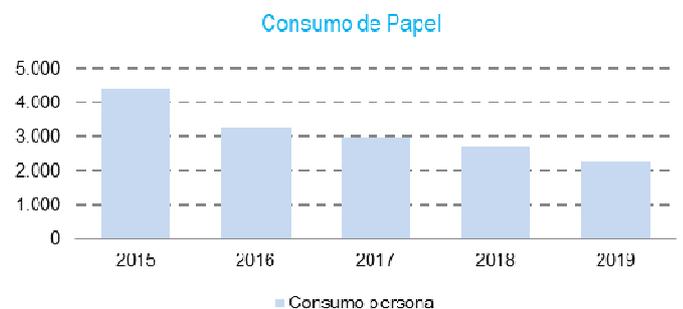
### Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

Llevamos a cabo 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. 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.

### Consumo de materias primas - Indicador de Seguimiento

Como indicador de control se fija el consumo de papel por persona y se establece un objetivo de obtener una reducción del 2% del consumo de papel del año anterior



### Objetivos marcados para la temática

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. GrupoGesor mantiene su apuesta por la oficina paperless invirtiendo en herramientas que reduzcan el consumo de papel. En este caso centrados en herramientas de gestión de procesos administrativos, que permitan poder contabilizar facturas y documentos bancarios sin necesidad del uso de papel.

### Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



Mediante el cálculo de la huella de carbono se trata de reducir emisiones de GEI, la mayor parte se derivará de la reducción de consumos energéticos y por tanto se obtendrán ahorros económicos.

#### Política de viajes y desplazamientos - Política

Dentro de las medidas que GG tiene como empresa EFR y dentro de la Política de flexibilidad temporal y espacial, se encuentran varias medidas que inciden directamente en la movilidad del personal y por tanto genera menos emisiones 1. Medida: Jornada laboral intensiva en periodo estival. 2. Medida: Reducción de desplazamientos y viajes. 3. Medida: Teletrabajo.

#### Medidas para prevenir reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente al medioambiente - Acción / Proyecto

Para dar continuidad a la consecución de los objetivos establecidos, se proponen diferentes medidas que tienen como fin la reducción de emisiones de CO2 y consecuentemente la reducción de los costes asociados al consumo

#### Cálculo de la Huella de Carbono - Indicador de Seguimiento



Las fases que se han seguido para cuantificar y documentar las emisiones de GEI de la empresa son:

- Identificación de las fuentes de emisión separando emisiones directas y emisiones indirectas
- Selección de la metodología de cuantificación a través del cálculo con la "Calculadora de huella de carbono de una organización con alcance 1+2 del MAGRAMA", con los factores de emisión facilitados por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio ambiente, basados en fuentes oficiales actualizados.
- Selección y recopilación de datos de la actividad de GEI. Obteniendo los datos que permiten el cálculo de las emisiones pertinentes.
- Cálculo de las emisiones de GEI.

- [Ver enlace al Registro de Huella de carbono](#)

#### Objetivos marcados para la temática

Volver obtener el certificado de la huella de Carbono 2020 y alcanzar un 27 % en la reducción de emisiones.

### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Mediante el cálculo de la huella de carbono se trata de reducir emisiones de GEI (la mayor parte se derivarán de la reducción de consumos energéticos y por tanto se obtendrán ahorros económicos). No hay respuestas

#### Política de Calidad y Medio Ambiente - Política

En línea con la Política de Calidad y Medioambiente y el despliegue del Manual de Buenas Prácticas Medioambiental, tratamos de disminuir los impactos medioambientales en el desarrollo de nuestra actividad

#### Evaluación de los aspectos ambientales en la cadena de suministro - Acción / Proyecto

Tras conocer las emisiones de GEI de las que es responsable la empresa y tras examinar las alternativas, se realizó un plan de mejora estableciendo un objetivo cuantificable de reducción de esas emisiones. Durante este año 2019 se han llevado a cabo diferentes acciones propuestas del plan de mejora y reducción del año anterior en diferentes ámbitos:

- Climatización
- Iluminación
- Equipos
- General
- Reciclaje de residuos generados

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

Durante este año 2019 se han llevado a cabo diferentes campañas de sensibilización:

- Se han realizado diferentes campañas de concienciación sobre el uso de la climatización dirigido a todo el personal, para mantener una

temperatura entre 24-26°C verano y 21-23°C en invierno.

- Se han llevado a cabo diferentes campañas de concienciación sobre el apagado de la iluminación en zonas sin uso o comunes y del apagado los equipos y los pequeños electrodomésticos cuando no estén en uso.
- Participación con Ecoembes, como ya hemos indicado en este IDP, para el correcto reciclado en la oficina.



#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

El responsable de Calidad y Medioambiente es el responsable de realizar las auditorías internas, previas a la que la Certificadora de nuestro Sistema de Calidad y Medioambiente realiza cada dos años.

#### Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

Dentro del ámbito del SIG se presentan los resultados corresponden a los 2 últimos años mostrando tendencias positivas en cuanto a la reducción de los consumos debido a la difusión de buenas prácticas

## INFORME DE PROGRESO 2019

medioambientales y las inversiones realizadas. También optimización de contratos con compañías eléctricas. Los seguimientos de estos indicadores de rendimiento se realizan de manera trimestral, aunque se ponen en común de manera anual, dentro de la Revisión del SIG. Los resultados medioambientales muestran una tendencia positiva en relación a descenso de consumos en lo últimos tres años. Gracias a la publicación en los Informes de Progreso y en el portal GrupoGesor Transparente de los indicadores de desempeño medioambiental (consumos energéticos, de agua, de papel y uso de tóner) se potencia la divulgación de las buenas prácticas de GrupoGesor en materia medioambiental.



### Cálculo de la Huella de Carbono - Indicador de Seguimiento

GrupoGesor, a través del cálculo de la Huella de Carbono trata de:

- Identificar oportunidades de reducción de emisiones de GEI. La mayor parte de ellas se derivarán de la reducción de consumos energéticos y por tanto se obtendrán ahorros económicos.
- Formar parte de esquemas voluntarios nacionales (Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono), regionales o privados.

- Mejorar la reputación corporativa y el posicionamiento de la empresa. Obtención de reconocimiento externo por el hecho de realizar acciones voluntarias tempranas de reducción de emisiones.

- Formar parte de esquemas voluntarios nacionales (Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono), regionales o privados. Se incluye en el Registro del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente para la obtención del sello del Ministerio que dependerá de si se ha realizado el cálculo o si contando con la trayectoria de la organización se tiene una tendencia a la baja de las emisiones o no genera emisiones de proceso significativas.

La huella de carbono, en una organización, mide la totalidad de gases efecto invernadero (GEI) que se emiten de forma directa o indirecta a la atmósfera, y que provienen de la propia actividad de la organización. Medir la huella de carbono, nos permite seguir avanzando con las actuaciones que llevan a reducir el consumo de energía en la empresa, a la vez que se mejora la utilización de los recursos de los que disponemos desde el punto de vista medioambiental.

- [Ver enlace al Informe de la Huella de Carbono](#)

### Objetivos marcados para la temática

Para dar continuidad a la consecución de los objetivos establecidos, se proponen diferentes medidas que tienen como fin la reducción de emisiones de CO2 y consecuentemente la reducción de los costes asociados al consumo:

#### Climatización

- Continuar con la regulación de la temperatura de climatización y el aire acondicionado 24-26°C verano y 21-23°C en invierno, con unos posibles ahorros de entre un 10-20 %.
- Seguimiento y control de las posibles pérdidas de refrigerante en la instalación de climatización y realizar las tareas de mantenimiento a través de la empresa mantenedora.

#### Equipos

## INFORME DE PROGRESO 2019

- Apagado de todos los equipos/monitores cuando no se estén usando.
- Apagado de los pequeños electrodomésticos (cafeteras, microondas, impresoras) cuando no se estén usando.

### General

#### Buenas prácticas entre los empleados:

- Comunicación y reuniones por videoconferencia para evitar traslados innecesarios.
- Utilización de vestimenta adecuada a la temperatura de la estación del año.

- Concienciación del uso de la iluminación.

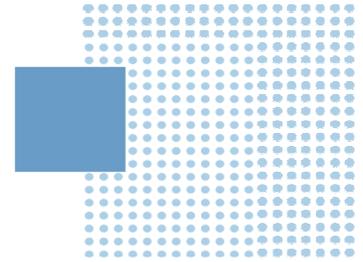
Actualmente existen planes vigentes que influirán en el futuro de las emisiones de CO2 de la empresa.

-Concienciación sobre el uso de la energía a través de campañas internas y la participación activa en otro tipo de campañas en redes sociales y eventos sobre el cuidado del medio ambiente.

# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



# Empleados

## Formación al empleado/a



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

## Salud y seguridad en el lugar de trabajo



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

**Indicador GRI:** 403

## Igualdad de género



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

## Ambiente laboral



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

## Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

### convenios



**Principio:** Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-41

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio

ambiente.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

---

## Conciliación familiar y laboral



**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

## Diversidad de la plantilla en la entidad



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 102-8, 405, 401-1

---

## Proveedores

---

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 308-1, 308-2, 414, 407

---

### Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

---

## Clientes

---

### Blanqueo o lavado de dinero



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205

---

## Fomento de la calidad en la entidad



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

---

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Indicador GRI:** 418

---

## Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

---

## Sensibilización a clientes en sostenibilidad



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

---

## Relación duradera con los clientes



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

---

## Información transparente al clientes



**Principio:** Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 417

---

## Comunidad

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector



**Principio:** Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 102-13

---

### Contribución de la empresa al desarrollo local



**Principio:** Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

**ODS relacionado:** 01 | Fin de la pobreza

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 413-1

---

## LA EDUCACIÓN NOS DA LIBERTAD: NOS DA OPORTUNIDADES DE CREAR

### NUESTRO PROPIO FUTURO



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

---

## Medioambiente

---

### Consumo de la entidad



**Principio:** Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

**Indicador GRI:** 301-1, 302-1, 302-2

---

### Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima, 07 | Energía Asequible y no contaminante

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

**Indicador GRI:** 305-1, 305-2, 305-3

---

## Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



**Principio:** Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**ODS relacionado:** 07 | Energía Asequible y no contaminante, 06 | Agua Limpia y Saneamiento

**Vinculación Ley:** I: Información sobre cuestiones medioambientales



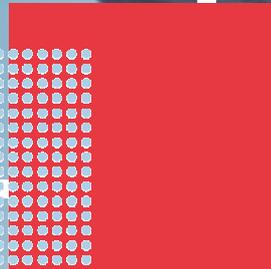
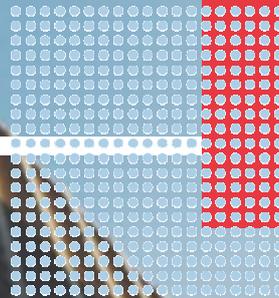
Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

# INFORME DE PROGRESO

## 2019

—  
GrupoGesor





UN GLOBAL COMPACT  
APOYAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



# GrupoGesor

## INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



# Tabla de Contenidos

01

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

02

ODS alineados con el núcleo de negocio de la organización

03

Buenas prácticas y compromisos en ODS de la organización



# LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista.**

La **Red Española del Pacto Mundial** ha desarrollado la Guía interactiva en ODS, basada en la metodología del SDG Compass, que acompaña a las empresas a integrar

y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible. El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

los ODS a corto y largo plazo a través de 5 pasos: 1) Conocer; 2) Definir prioridades; 3) Establecer objetivo; 4) Integrar y; 5) Reportar.

# LOS DIEZ PRINCIPIOS

de la Red Española del Pacto Mundial

**DERECHOS HUMANOS**

**NORMAS LABORALES**

**MEDIO AMBIENTE**

**LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN**

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.



El valor de compartir principios



# ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN

En este 2019 hemos continuado poniendo en valor todo el trabajo realizado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible realizados en GrupoGesor, a través de la Guía Interactiva para ODS que Pacto Mundial nos ofrece.

Mantenemos identificado los ODS prioritarios para nuestra empresa, ya que son los que están directamente relacionados con la estrategia, y nuestra actividad principal. Los ODS relevantes son los que impactan en el personal de GrupoGesor, nuestros Clientes y la sociedad. Por ese motivo se han establecido como prioritarios:

- ODS 3 Salud y bienestar
- ODS 5 Igualdad de género
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 12 Producción y consumo responsable
- ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas.



Los ODS que no están directamente relacionados con el negocio, pero en los que creemos que debemos y podemos seguir impactando son:

- ODS 1 Fin de la pobreza
- ODS 4 Educación de calidad



Todos ellos, tanto los prioritarios como los que no lo son, son específicos y medibles. Realistas y a la vez ambiciosos. En la Guía interactiva explicamos las Buenas Prácticas que desarrollamos en cada uno de

los ODS. Cada uno de ellos genera un impacto positivo en nuestra empresa y lo podemos medir ya que existen indicadores para ello.

Realizamos también, en alguno de los ODS que no están relacionados con el negocio, alguna buena práctica puntual, que en la guía interactiva no desarrollamos.

Desde GrupoGesor hemos llevado a cabo diferentes acciones de sensibilización para hacer llegar el mensaje de la Agenda 2030 a todos nuestros grupos de interés. Algunas de las acciones realizadas han sido:

- Difundir a todo el personal a través de la formación, el conocimiento de la Agenda 2030 y sus ODS.
- Realizar píldoras a través de nuestros canales internos, para que los empleados observen como pueden contribuir en su día a día a los ODS.
- Llevar a cabo acciones clave los días D. (campañas de comunicación, mensajes en redes sociales, etc.).
- Utilizar las plataformas digitales que GrupoGesor tiene para realizar publicaciones relacionadas con la Agenda 2030.
- Sensibilizar en los eventos de la empresa sobre la Agenda 2030, en las presentaciones, programa, etc., y llevar el mensaje de los ODS a todos los foros en los que GrupoGesor participa.
- Incluir el logo de los ODS en todas las comunicaciones y notas de prensa de la organización y en las firmas de los empleados.
- Incluir en los contratos con clientes referencias al marco de la Agenda 2030 y nuestro apoyo a la Res Española del Pacto Mundial
- Incluir las imágenes e información de la Agenda 2030 en los productos y servicios de la organización, para concienciar y dar a conocer la Agenda 2030 a la ciudadanía.



# BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

## Fin de la pobreza

---



### ENCIENDE LA LLAMA

En GrupoGesor queremos contribuir a la difusión de la campaña de Manos Unidas, en línea con nuestros principios RSE, y desde el año 2016 nos unimos a esta campaña. Con esta acción queremos mostrar nuestro compromiso en la importante tarea de cambiar las situaciones de pobreza, hambre... e intentar poner luz en todo ello. La acción propuesta por Manos Unidas consiste en realizar fotos con una vela, que se colgarán en la página WEB que Manos Unidas habilita para ello. De esa forma lograr encender a través de las fotografías el mundo.

Plan de acción propuesto por GrupoGesor:

- \*Difusión RRSS campaña de Manos Unidas.
- \* Envío desde la cuenta de correo de GrupoGesor a todo el personal solicitando su participación e indicando fecha límite.
- \*Solicitud de voluntarios que quieran participar en foto indiv/grupal.
- \*Fijar fecha toma fotografía/s.
- \*Envío fotografías a Manos Unidas y difusión en RRSS.

Como explicamos anteriormente, además de subir las fotos en la página de MMUU, GrupoGesor traslada la campaña a sus redes sociales, de tal modo que disponemos de un indicador para poder medir el impacto por número de personas/organismos que lean nuestra divulgación y se unan al proyecto colgando sus fotos.

### FELICITACIÓN DE NAVIDAD

Como se puede comprobar en los IDPs presentados esta es una acción que lleva realizándose en GrupoGesor desde hace unos cuantos años, en colaboración con las Misioneras de Jesús, María y José. Ellas llevan a cabo proyectos de cooperación al desarrollo especialmente en Latinoamérica y África. Proyectos que van desde la construcción de viviendas, colaboración en escuelas infantiles.... nuestra aportación la dejamos en sus manos, para que puedan aplicar a los proyectos que en esos momentos más lo necesiten. ¿Cómo realizamos nuestra aportación anualmente? 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 GrupoGesor se compromete a igualar la cantidad aportada por ellos. Nuestro objetivo es anual, y consiste en poder mantener la aportación monetaria que nuestros colaboradores aportan para dichos proyectos. De momento seguimos cumpliendo dicho objetivo.

## Salud y Bienestar

---



En nuestro Plan de Formación todos los años tenemos todo el personal de GrupoGesor una jornada presencial sobre: JORNADA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES-RIESGOS PSICOSOCIALES, en ella se ha trabajado y repartido una guía para el cuidado de la espalda.

Se presenta también anualmente, en dicha Jornada, a todas las mujeres de GrupoGesor a través de una presentación: Promoción de la Salud: Autoexploración Mamaria.

### RECONOCIMIENTOS MÉDICOS ESPECIALES

Teniendo en cuenta que el Objetivo Principal marcado en el PE de GrupoGesor es conseguir un entorno de desarrollo de todas las personas que lo conformamos, la gestión de todo lo relacionado con las personas es clave para la organización. Lo más relevante del modelo de personas de GrupoGesor, se resume en “Un trato humano que escucha a las personas y desarrolla el conocimiento”.

Dentro de nuestro Sistema de Gestión efr y en las Políticas de Calidad en el empleo, se incluyen medidas relacionadas con la salud y el bienestar de todo el personal.

La buena práctica que presentamos dentro del ODS 3 está relacionada con una medida puesta en práctica en GrupoGesor desde el 2011” Protección especial de la salud” que consiste en ofrecer voluntariamente por parte de la empresa a todas las trabajadoras un reconocimiento médico específico, con objeto de conseguir una detección precoz en colectivos vulnerables a enfermedades que afectan especialmente a mujeres al igual que otro reconocimiento específico a hombres mayores de 45 años. Dichas enfermedades no están asociadas a la actividad que desarrolla GrupoGesor ni al puesto de trabajo.

Los análisis específicos para hombres los realizan los 4 que superan los 45 años, es decir el 100% de los trabajadores y en mujeres el 100% de las trabajadoras realizan el análisis especial.

## Educación de Calidad

---



### **LA EDUCACIÓN NOS DA LIBERTAD: NOS DA OPORTUNIDADES DE CREAR NUESTRO PROPIO FUTURO**

Desde hace ya unos cuantos años GrupoGesor viene colaborando con la comunidad de Misioneras Jesús María y José, en especial en las campañas de Navidad. Uno de los encuentros celebrados por todo el personal del GrupoGesor se realizó en la guardería que estas religiosas tienen en Madrid. Allí nos hicieron ver y comprender la importancia de concienciar a los padres, en especial en países subdesarrollados, del valor de la educación, para el desarrollo integral de la persona. Fue el motor de concienciación del GrupoGesor para poner en marcha un desafío concreto. Estábamos convencidos de que la educación es necesaria para alcanzar mejores niveles de bienestar social y crecimiento económico, ya que logra nivelar las desigualdades económicas y sociales, consigue acceder a mejor empleo, eleva las condiciones culturales de la población y ayuda a ampliar las oportunidades de los jóvenes. Sabemos que las sociedades que más han avanzado en lo económico y en lo social, son las que han logrado cimentar su progreso en el conocimiento. La educación contribuye a lograr sociedades más justas, productivas y equitativas. Es un bien social que hace más libres a los seres humano. Por este motivo, para GrupoGesor era un desafío el poder transmitir e inculcar a las generaciones jóvenes la importancia de este valor. Nuestro objetivo logra materializarse en

colaboración con el Colegio Valtmont, donde desde el año 2015 tenemos la oportunidad de trasladar a los alumnos de la ESO la importancia de la educación y la oportunidad que ello representa para poder tomar decisiones en un futuro, y también como ellos pueden involucrarse, siendo capaces de ayudar a otros jóvenes a comprender lo importante que es la educación en sus vidas. Se realiza a través de una charla anual impartida en el propio Colegio por personal del GrupoGesor, y con la utilización de una tecnología muy “visual” logramos crear conciencia entre los participantes de las oportunidades que les brinda la educación que reciben. Estas acciones de GrupoGesor forman parte de nuestra RSE y están recogidas por nuestras Redes Sociales, donde podemos ver el interés que generan en nuestros seguidores ya que el índice de visualizaciones se eleva con este tipo de publicaciones.

## Igualdad de género

---



### Adaptación del horario laboral al escolar

Como empresa EFR tenemos a disposición de todo el personal de GrupoGesor una serie de medidas, y enmarcada dentro de nuestras políticas de flexibilidad temporal y espacial, desde el 2015 está implantada una medida: *Posibilidad de flexibilizar y/o reducir jornada anual compatible con calendario escolar, destinado tanto a madres como a padres con niñas/os en edad escolar hasta 14 años*. Se pueden acoger a ella todo el personal que tenga 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. 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. 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. Desde que se puso en marcha esta medida, la productividad no se ha visto afectada y los niveles de absentismo se han visto

reducidos. También es una medida que nos permitirá atraer talento y diferenciar del resto. Para poder implementar esta medida ha sido clave un cambio cultural, en la manera en que se centra la estrategia en la fijación de objetivos y en los resultados obtenidos, jugando un papel muy importante el sentido de “corresponsabilidad” permitiendo mantener un equilibrio entre las responsabilidades laborales y las personales.

### Igualdad de género

GrupoGesor es una entidad que apoya abiertamente las políticas de Igualdad y que trabaja por implantar un sistema de calidad excelente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Como empresa familiarmente responsable (EFR) desde el 2008 GrupoGesor adquiere un compromiso, por parte de la dirección, de favorecer la no discriminación en las oportunidades laborales por motivo de género. La medida que presentamos como buena práctica referida al ODS 5, está implantada desde el inicio de nuestra certificación en EFR, y consiste en “Mantener como mínimo un porcentaje de mujeres en la plantilla del 50%”, de modo que se favorece la no discriminación en las oportunidades laborales por motivo de género. ¿Cómo hemos logrado atraer y retener el talento femenino, de modo que hemos cumplido año tras año el objetivo marcado? GRUPO GESOR entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada. Esto lo hemos logrado con la implantación de las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todo el personal de la empresa, con independencia de su antigüedad. (Certificación EFR)

Pero hemos llevado a cabo otra serie de actuaciones para promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que pudieran subsistir y que impidieran alcanzarla. Una de las actuaciones que llevamos a cabo es publicitar ofertas carentes de

contenidos sexistas, a la vez que se distribuyen a través de medios de difusión de ofertas que llegan tanto a mujeres como hombres.

## Trabajo decente y crecimiento económico



### FLEXIPLAN, modelo de flexibilidad temporal

La medida que presentamos como buena práctica está implantada en el GrupoGesor desde abril del 2017, y llega después de reflexionar sobre las sugerencias que en cuanto horarios se venían recogiendo a través del buzón EFR y otras vías informales. Dichas sugerencias pedían implantar una flexibilización del horario de trabajo, para ser capaces de tener una mayor y mejor conciliación de la vida personal y profesional, todo ello sin menoscabo del servicio al cliente. Tras dicha reflexión se decide implantar una nueva medida dentro de la Política de flexibilidad temporal y espacial que llamamos: FLEXIPLAN, modelo de flexibilidad temporal. Con la implantación de esta Política se pretende aumentar la motivación del personal, ya que serán los responsables de gestionar el tiempo de manera eficiente, dando esto lugar, como hemos podido medir a través del indicador ligado a esta política, a un personal más contento y por tanto más productivo. Dicha Política debe cumplir una serie de **requisitos:**

- Prevalece el cliente en cuanto a fijación horarios.
- No puede perjudicar ni a la calidad ni a la cobertura del servicio al cliente.
- No debe disminuir o afectar al trabajo individual ni al del equipo.

- Cualquier ineficiencia provocará la imposibilidad de acogerse a este plan y acatar el horario de trabajo tradicional.
- Es voluntario.

### Criterios de flexibilización de la jornada:

1. Obligatoriedad de cumplir 40 horas/semana.
  - a. De lunes a jueves:
    - Mínimo jornada diaria de 7 horas.
    - Máximo jornada diaria de 9 horas.
  - b. Viernes:
    - Mínimo jornada de 5 horas.
    - Máximo jornada de 6,5 horas.
2. Posibilidad de adelantar la hora de entrada actual en media hora (8.30h) o retrasar en media hora (9.30h)
3. Tiempo destinado al descanso para comer: mínimo 45 minutos – máximo 2 horas.
4. Horario común para todos/as:
  - Mañanas: 9.30 h – 13.30 h.
  - Tardes: 15.30 h – 17.30 h.
5. El responsable de cada área se encargará de aprobar semanalmente las jornadas flexibles propuestas por cada miembro de su equipo para la semana siguiente, teniendo en cuenta la cobertura del servicio al cliente. Tanto la planificación como el registro, se llevará a cabo a través de la herramienta FlexiPlan, ubicada en Office 365. Tiene un indicador asociado.

## Producción y Consumo Responsable



### Reducción del uso del papel

En GrupoGesor estamos comprometidos con la innovación, calidad y el medio ambiente. Dentro de nuestro Plan Estratégico incluimos nuestro compromiso en la conservación y protección del medio ambiente aplicando principios de sostenibilidad en el funcionamiento interno y en los servicios que prestamos. La buena práctica que presentamos es uno de los aspectos ambientales con mayor incidencia en la organización: el consumo de papel y como hemos logrado reducirlo. Para ello la primera decisión tomada ha sido la selección de un sistema de organización de documentos, adecuado a las necesidades y posibilidades de la compañía. Tanto para el despliegue como para el proceso de formación se acordó una alianza con un experto colaborador que nos facilitó el cambio y nos prestó una ayuda personalizada para preparar nuestro entorno técnico y garantizar que el proceso de implantación se efectuará sin incidencias. En este 2017 hemos implantado dicha herramienta de trabajo colaborativo, Microsoft Office 365, de tal forma que nos permite gestionar la mayoría de los procesos de trabajo mediante una única herramienta, que nos facilita, entre otras cosas, la colaboración y el intercambio de documentos con terceros. El seguimiento y la medición ambiental son revisadas anualmente en la Reunión de Revisión del Sistema. El primer objetivo propuesto y que estamos cumpliendo, como lo muestran los indicadores que tenemos para ello, ha sido la reducción en un 2% del

consumo de papel por persona. GrupoGesor quiere avanzar en el desarrollo de la línea estratégica 3: Aumentar la productividad de manera sostenible. Por ello nuestro objetivo a medio plazo es haber finalizado este proceso de transformación digital en el año 2020, e instaurar una **oficina paperless**.

### Certificado de Huella de Carbono de GrupoGesor

GrupoGesor en línea con la Política de Calidad y Medioambiente y el despliegue del Manual de Buenas Prácticas Medioambientales, tratamos de disminuir los impactos medioambientales en el desarrollo de nuestra actividad.

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

GrupoGesor, a través del cálculo de la Huella de Carbono trata de:

- Identificar oportunidades de reducción de emisiones de GEI. La mayor parte de ellas se derivarán de la reducción de consumos energéticos y por tanto se obtendrán ahorros económicos.
- Formar parte de esquemas voluntarios nacionales (Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono), regionales o privados.
- Mejorar la reputación corporativa y el posicionamiento de la empresa. Obtención de reconocimiento externo por el hecho de realizar acciones voluntarias tempranas de reducción de emisiones.
- Formar parte de esquemas voluntarios nacionales (Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono), regionales o privados.

Los indicadores relacionados, dentro del ámbito del SIG presentan los resultados mostrando tendencias

positivas en relación a descenso de consumos en los últimos tres años y cumplimiento de la reducción del consumo de energía eléctrica en un 2% cada año, todo ello debido a la difusión de buenas prácticas medioambientales y las inversiones realizadas. También con la optimización de contratos con compañías eléctricas.

Se decide por este motivo proceder a incluirnos en el Registro del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente para obtener un sello del Ministerio que se obtiene si se ha realizado el cálculo o si contando con la trayectoria de la organización se tiene una tendencia a la baja de las emisiones o no genera emisiones de proceso significativas.

Por eso, este Certificado es el reconocimiento a nuestra labor diaria en el compromiso con los Objetivos del Desarrollo Sostenible, en este caso específicamente con el medio ambiente, llegando a soluciones de sostenibilidad aplicables en nuestra empresa.

La huella de carbono, en una organización, mide la totalidad de gases efecto invernadero (GEI) que se emiten de forma directa o indirecta a la atmósfera, y que provienen de la propia actividad de la organización.

Medir la huella de carbono, nos permite seguir avanzando con las actuaciones que llevan a reducir el consumo de energía en la empresa, a la vez que se mejora la utilización de los recursos de los que disponemos desde el punto de vista medioambiental.

<http://transparencia.grupogesor.es/personas-y-excelencia/calidad-y-medioambiente/certificado-de-huella-de-carbono-de-grupo-gesor/>

### **Grupo Gesor, Centro de Trabajo Sostenible**

Todas las personas que formamos Grupo Gesor sabemos de la responsabilidad que tenemos con el medio ambiente y que aparece como compromiso en nuestro Plan Estratégico. Conociendo que la mayor parte de nuestro tiempo transcurre en el trabajo,

pensamos en la necesidad de poder reciclar como lo hacemos en nuestras casas.

Por este motivo no hemos puesto en contacto con Ecoembes que colabora con las empresas interesadas en reciclar, dotándonos de la información y evaluando las necesidades para la implantación de la recogida selectiva. Con su ayuda hemos conseguido ser un Centro de Trabajo Sostenible (CTS) implantando un sistema de recogida selectiva de nuestros envases para que a través de su reciclado puedan tener una nueva vida.

El compromiso medioambiental de GG se desarrolla bajo las directrices definidas en el Sistema Integrado de Gestión Medio Ambiente, y de la Huella de Carbono.

Tras conocer las emisiones de GEI de las que es responsable la empresa y tras examinar las alternativas, se realizó un plan de mejora estableciendo un objetivo cuantificable de reducción de esas emisiones.

Se han llevado a cabo diferentes acciones propuestas en el plan de mejora y reducción, se describen a continuación las que tienen que ver con el reciclaje de residuos que se generan en nuestro centro de trabajo:

- Se ha instalado una fuente de agua automática, que evita el uso de botellas de plástico y con ello, su posterior residuo.
- Se han instalado papeleras para el compromiso del reciclado selectivo de plástico y papel a través de ECOEMBES, convirtiéndonos en un Centro de Trabajo Sostenible.

Gracias a estas y otras acciones tomadas, que aparecen en el informe de la Huella de Carbono, hemos conseguido reducir por encima de lo estimado nuestras emisiones.

En el 2019 la reducción ha sido de un 26%, para el 2020, con las medidas que se están tomando, estimamos que la reducción de emisiones será de un 27 %.

## Paz, Justicia e instituciones sólidas

---



### CÓDIGO ÉTICO DE COMPORTAMIENTO

GrupoGesor ha seguido la evolución de la Responsabilidad Social y ha destacado siempre por actividades tendentes a garantizar el desarrollo y el bienestar de todos sus grupos de interés. Básicamente, la Responsabilidad Social determina una actuación correcta y leal al competir en el mercado y en las relaciones con el entorno social y económico. Las empresas más comprometidas en este sentido, como es GrupoGesor, somos capaces de actuar partiendo de los grupos de interés tradicionales –en primer lugar, los empleados y los clientes– para llegar en la actualidad hasta los interlocutores más distantes. Siguiendo una lógica de círculos concéntricos, ampliamos nuestro radio de acción a los administradores, proveedores y profesionales colaboradores y, desde una óptica aún más amplia, a toda la Sociedad. En consecuencia, la interacción positiva entre GrupoGesor y la Sociedad no sólo será beneficiosa en términos de imagen, sino también de continuidad y crecimiento futuro, haciendo de la Responsabilidad Social un factor de competitividad fundamental y estratégico. La buena práctica que proponemos es el Código ético de Comportamiento que ha entrado en vigor el 25 de abril de 2017, tras su aprobación por los Socios Directores de GrupoGesor y se ha redactado con el fin de completar el Decálogo de Principios de GrupoGesor, principios que son de aplicación a las relaciones con cada uno de los grupos

de interés, pero también tiene por misión asegurar el compromiso con la Ley y con los valores que presiden todas nuestras operaciones empresariales, rechazando todo comportamiento delictivo realizado en supuesto provecho de la empresa y observando el debido cuidado que exige el artículo 31 bis del Código Penal. GrupoGesor considera que su actividad empresarial y la consecución de sus objetivos económico-financieros deben alcanzarse respetando valores básicos como la seguridad de los trabajadores y el medio ambiente, un clima laboral basado en el respeto mutuo, la cooperación y el diálogo, la profesionalidad y excelencia en la prestación de nuestros servicios, la honestidad e integridad en nuestras relaciones internas y externas, así como el compromiso ético y en cumplimiento de la Ley. Por tradición y por imperativo legal, su contenido no es una mera directriz de conducta ni una simple declaración de intenciones, es un instrumento que fija los límites de nuestras conductas, respondiendo a los interrogantes legales y éticos que suscita nuestra actividad empresarial y constituye una norma vinculante que expresa lo que somos y cómo hacemos las cosas y un texto de obligado cumplimiento para todos los que forman parte del Grupo, comenzando por los Socios Directores, quienes, como garantes del Código Ético, persiguen los intereses del Grupo y su actuación se inspira en los valores de integridad y de responsabilidad. Su carácter vinculante se concreta en que, además de las consecuencias legales que pueda tener la infracción de sus disposiciones, la misma será sancionada disciplinariamente. Este carácter imperativo se expresa con la previsión de sanciones para su incumplimiento, en la confianza de que la asunción de este Código y de los valores que encarna haga innecesaria su imposición. Nuestro objetivo es mantener 0 sanciones disciplinarias por incumplimiento del mismo.

### GESOR TRANSPARENTE

GrupoGesor previene el blanqueo de capitales no solo a través de los controles que impone la ley y que aconsejan las mejores prácticas, sino con la elaboración de un Manual de régimen interno de Prevención de Blanqueo de Capitales que refrenda en todo momento nuestra forma de trabajar, en una palabra, nuestra ética profesional. Antes de cerrar una operación y de proceder al cobro de la misma,

GrupoGesor procura obtener la información necesaria sobre la identidad del cliente y sobre su actividad económica o profesional a través, por ejemplo, de las Fichas de cliente/riesgo, documento elaborado por el Grupo que se completa en una entrevista con el mismo. Cualquier operación sospechosa de blanqueo es evaluada y comunicada al SEPBLAC

Con el fin de eliminar los posibles pagos ilícitos en las actividades de GrupoGesor o detracciones de su patrimonio, cualquier operación o transacción que se realice en la empresa:

- debe estar relacionada con el fin social o con una actividad enmarcada dentro de las actividades de responsabilidad social de la empresa;
- debe estar debidamente autorizada, documentada y registrada, y existir una coincidencia plena entre el fin declarado de la transacción y su finalidad real; y
- debe existir una proporción razonable entre la cantidad económica desembolsada y el servicio recibido o producto adquirido.

Además, se prestará especial atención a los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

La formación de nuestro personal es una condición necesaria para crear una cultura de cumplimiento. Cuanto más eficiente sea el proceso de formación, menor será la necesidad de otro tipo de controles. Nuestra herramienta Defcorp nos permite analizar los riesgos penales y, simultáneamente, evaluar y acreditar el grado de formación de quien lo realiza. Para proveer al efectivo cumplimiento de esta normativa interna que lo desarrolla, en beneficio de la compañía, del personal, proveedores y clientes, se pone en marcha un canal de comunicaciones y denuncias: un sistema de comunicación confidencial dirigido a quien mantiene algún tipo de relación laboral o mercantil con nuestra entidad (personal, proveedores, etc.) para que puedan comunicar las conductas irregulares de las que tengan conocimiento o sospecha y para que puedan plantear dudas o sugerir mejoras en torno a nuestro sistema de cumplimiento

<http://transparencia.grupogesor.es/>

## **Grupo Gesor, Creando conciencia por la Paz**

Con motivo de nuestro 25 aniversario, desde Grupo Gesor, en alianza con Voces Consultoría Social, decidimos realizar un evento invitando a nuestros grupos de interés, en donde pudiéramos crear conciencia sobre los ODS y la Agenda 2030.

Todo el personal de la empresa participó en el mismo, generando un orgullo de pertenencia a esta empresa que muestra así su compromiso con los ODS, y en el caso que hoy presentamos en esta Buena Práctica, con el ODS 16 Paz y Justicia.

La cultura de paz se construye en un proceso lento, con un cambio de mentalidad tanto individual como colectiva, para ello es importante generar espacios de reflexión, que genere la necesidad de esta cultura de paz. Desde Grupo Gesor creemos que es posible desde las empresas ayudar en esta construcción.

Por este motivo en dicho evento se celebró un concierto de violín y piano a cargo del Dúo Metha, titulado “La música en Auschwitz”. Los componentes del Dúo nos fueron explicando, durante el mismo, el papel que la música tuvo durante el holocausto o la Shoah, a través de un audiovisual y con la ejecución, en directo, de varias piezas musicales.

La piezas que ejecutaron, fueron obras que se tocaron en campos de concentración, guetos y que fueron compuestas en difíciles condiciones o desempeñaron un papel fundamental durante la Segunda Guerra Mundial. Dichas piezas recogen la memoria, el homenaje y el recuerdo con el mayor respeto y admiración a quienes sufrieron, dieron su vida, lucharon y vieron en la música un medio de salvación y de vida.

El objetivo del Dúo Metha, y del Grupo Gesor al hacernos eco con este concierto, ha sido el de reflexionar sobre la Paz y la Justicia, para evitar que se repitan tragedias como esta.

Dicho evento se trasladó a través de todas nuestras redes sociales.

Seguiremos impulsando eventos que nos ayuden a materializar nuestro compromiso con los ODS.



APOYAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



**OBJETIVOS  
DE DESARROLLO  
SOSTENIBLE**



2019