



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Gestimed Levante SL



Informe de Progreso Pacto Mundial



Alicante, 21 de octubre de 2013

Me complace presentarles nuestro primer Informe de Progreso 2012 como muestra del compromiso que ha adquirido Gestimed con el Pacto Mundial y los Diez Principios que lo conforman.

Es un orgullo para nuestra organización poder formar parte de los socios de la Red Española del Pacto Mundial y divulgar nuestra implicación con la iniciativa RSE-PYME basada en el respeto hacia los derechos humanos, laborales, sociales y medioambientales.

En el Informe de Progreso hemos querido reflejar las acciones llevadas a cabo durante el pasado año destacando la reducción del consumo de papel y el aumento de la digitalización de documentos.

Otro aspecto importante a destacar ha sido el desarrollo del Área de Formación y Consultas que nos ha permitido ofrecer a nuestros trabajadores la posibilidad de seguir completando su formación y multiplicar sus oportunidades de promoción interna.

Conscientes de los problemas existentes actualmente en la sociedad, durante el pasado año hemos apoyado la labor de algunas ONG colaborando en proyectos de escolarización en países en vías de desarrollo.

Para el próximo año nuestro deseo es continuar con la implantación progresiva de los Diez Principios con el fin de ir adquiriendo mejoras en nuestro día a día y afianzar nuestra política de responsabilidad social entre nuestros proveedores y trabajadores.

Un cordial saludo,

Fernando Geijo Mora
Director General / CEO



Información general

Nombre de la entidad: Gestimed Levante SL

Dirección: Av. Callosa en Sarria, 2

Dirección web: www.grupogestimed.es

Alto cargo: Director General Fernando Geijo Mora

Fecha de adhesión: 12-02-2013

Número de empleados: 150

Sector: Servicios profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Externalización bancaria

Ventas / Ingresos (miles de euros): 3.000

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

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés:

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Los criterios que hemos seguido para seleccionar los Grupos de Interés anteriores, son los siguientes:

1. Estos grupos influyen todos a su manera en la consecución de nuestros objetivos dentro de nuestra estrategia empresarial.
2. Contacto próximo, continuo y fluido con todos ellos.
3. Existe una relación bidireccional, con todos, que nos permite trabajar conjuntamente y cuya actuación repercute directa e indirectamente en nuestra toma de decisiones.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: España.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? En el Informe de Progreso hemos incluido toda la información más significativa de la Empresa definida por:



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Director General.
- Directores de Departamentos.
- Responsables de Áreas.
- Responsables de los distintos Centros de Trabajo.

En ella intentamos destacar los asuntos más significativos de la empresa así como la relación que tiene con los clientes y sus empleados.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: El Informe de Progreso se difundirá a través de:

- La Web Corporativa.
- Comité de Dirección.
- Circular interna para todos los empleados.
- Por e-mail a todos los clientes y proveedores.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: La entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés a través de los distintos canales de comunicación que existen para ello:

- E-mail.
- Contacto telefónico.
- Reuniones permanentes.
- Auditorías.
- Sugerencias.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: La estructura de la empresa viene definida en la web Gestimed.

Todos y cada uno de los Responsables y Directores de la Empresa se encargarán de transmitir y controlar que el personal que tienen a su cargo cumple los objetivos establecidos en este Informe de Progreso del Pacto Mundial, así como la implantación de sus 10 Principios.

Dentro del Organigrama de la Empresa tenemos al Director General como responsable de muchas



Informe de Progreso Pacto Mundial

de las decisiones que se toman para la gestión y mejora de la implantación de esos 10 Principios.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: La mayoría de los indicadores pueden ser medidos por:

- Auditorías.
- Encuestas.
- E-mails.
- Sugerencias.
- Reuniones.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): (No)

Más información

Notas: Otro contacto: Yolanda Torres Mora

Dirección web: www.grupogestimed.es

Implantación otros Grupos de Interés: Se detallarán en el Informe.

Día de publicación del Informe: 31-10-2013

Responsable: Amy Orenstein

Tipo de informe: A

Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



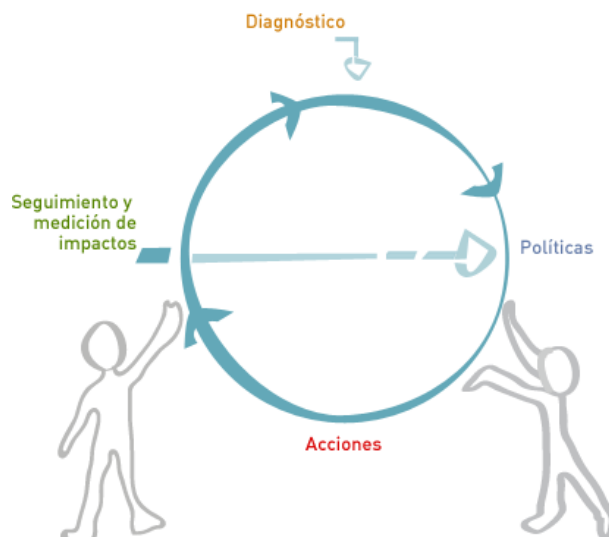
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta:

- Por el tipo de trabajo que realiza la empresa no se ha detectado ningún riesgo ni vulneración de los Derechos Humanos en nuestro ámbito de influencia.
- No obstante, al contactar con un nuevo proveedor se le pide tener al corriente el Seguro de Responsabilidad Civil y la Prevención de Riesgos Laborales para poder colaborar con nosotros. De esa forma intentamos evitar cualquier abuso hacia sus empleados.
- En cuanto a nuestros empleados, hay creado un ambiente de trabajo favorable donde se aportan los medios necesarios para realizar sus funciones en el trabajo.
- Siempre tienen línea directa con sus Responsables de Áreas y Departamentos para poder transmitir cualquier sugerencia u opinión:
- Bien sea por chat (aplicación informática desarrollada por nuestro Departamento de Informática, que permite una comunicación directa entre los empleados de todos los Departamentos y Delegaciones).
- Extensión directa de teléfono.
- Mensajes a través del programa interno de RR.HH. (programa interno donde se pueden recibir circulares y mensajes privados de la Dirección General).
- Se facilita la conciliación de la vida profesional con la familiar.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Se asegura un entorno de trabajo bueno, cómodo y con las herramientas de trabajo adecuadas y actualizadas (programas informáticos y otros).
- Se realizan reuniones diarias, semanales y mensuales con los empleados (dependiendo de la necesidad del Departamento) para que todos participen en la mejora del trabajo diario de la empresa.
- Uno de los valores añadidos que ofrece Gestimed a sus empleados, es la posibilidad de crear una Carrera Profesional dentro de la Empresa. De esta forma cuando surge la necesidad de cubrir una vacante en un puesto de Responsabilidad siempre se apuesta por una promoción interna de los empleados que han demostrado ser firmes candidatos para desempeñar esta nueva función. En lugar de buscarlo fuera.

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

Respuesta:

En cuanto a los proveedores, anualmente se les solicitará la renovación de cada documento para continuar colaborando con ellos:

- Seguro de Responsabilidad Civil.
- Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, diariamente se les evalúa en todos los trabajos y servicios que se les solicita y ante cualquier incidencia que pueda surgir, Gestimed tiene implantando un Sistema de Gestión de la Calidad UNE: EN: ISO 9001:08 donde se dejaría constancia en el Registro R-007-002 de la Hoja de Incidencias a Proveedores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

Las políticas por las que se rige Gestimed cuando una persona nueva se incorpora a la Empresa son las siguientes:



Informe de Progreso Pacto Mundial

Dentro del Plan de Acogida que se le facilita a un nuevo empleado, se le informa, entre otros, de nuestra cultura:

1. Profesionalidad en nuestro trabajo.
2. Calidad en nuestros procedimientos sujetos al Sistema de Calidad.
3. Trabajo en equipo.
4. Adaptación a los cambios, según las necesidades de nuestros clientes.
5. Confidencialidad.
6. Compromiso.

Nuestros valores.

1. Esfuerzo.
2. Humildad.
3. Presencia.
4. Puntualidad.
5. Prudencia.
6. Constancia.

- Se respeta la legalidad y se cuenta con una integridad ética, la cual no permite ni el engaño ni la mentira.

- El trato que se da en Gestimed es respetuoso y no discriminatorio, ofreciendo igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional dentro de la Empresa.

- La seguridad y la salud en el trabajo son dos cosas con las que se compromete Gestimed a facilitar de forma permanente a sus empleados, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Tanto la confidencialidad como el respeto a la intimidad de los empleados está garantizada dentro de la Empresa.

- Se facilita la conciliación de la vida profesional con la familiar.

- En cuanto al Medio Ambiente, Gestimed está comprometido y recicla todo el material posible, utilizando los contenedores correspondientes al papel, cartón, material informático, pilas, tóneres, etc.

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

Respuesta:

Seguir con las prácticas implantadas hasta el momento.



Informe de Progreso Pacto Mundial



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Las acciones que se han llevado a cabo en relación a este principio han sido las siguientes:

Empleados:

Formación:

- Todos los empleados cuando entran a formar parte de la empresa reciben una formación específica del puesto que van a desempeñar.
- Se realizan reuniones periódicas por Áreas y Departamentos para tener una buena comunicación interna dirigida a una continua mejora en el trabajo.
- Valoramos toda formación adicional fuera de la empresa, ya sea por FUNDESEM, FUNDEUN, ADECCO, APD, etc., que nos proporcionan cursos que pueden ampliar nuestros conocimientos y hacernos más competentes en la calidad de nuestro servicio.
- Actualmente tenemos desarrollado un Departamento de Formación supervisado por la Directora Técnica, en el que se hacen propuestas de formación por parte de los Responsables de las Delegaciones. Una vez analizadas esas propuestas son aprobadas por la Dirección General.

Prevención de Riesgos Laborales:

- Gestimed tiene suscrito un convenio de Prevención de Riesgos Laborales que abarca la vigilancia de la salud y el acondicionamiento de sus instalaciones.
- En caso de emergencia Gestimed dispone de un equipo del personal de la empresa, con la formación específica para ello:
- Jefe de Emergencia.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Suplente del Jefe de Emergencia.
- Equipo de Intervención.
- Alarma y evacuación.
- Control y comunicación.
- Personal de primeros auxilios.
- Enlace y apoyo.

Clientes:

- Se intenta satisfacer las necesidades y expectativas a través de un Sistema de Calidad para ofrecer servicios de una calidad contrastada.
- Cumplir con todos los requisitos legales, técnicos, y normativos y especificaciones del cliente que afecten a la actividad en cuanto a calidad del servicio prestado y condiciones de su trabajo.
- Mejorar las relaciones para posibilitar una mejora en prestaciones técnicas y de servicio, colaborando con ellos y ayudándolos a cumplir objetivos.
- Prevenir fallos y corregirlos cuando estos ocurran, eliminando así las causas que los producen.

Proveedores:

- Mejorar las relaciones para posibilitar una mejora en prestaciones técnicas y de servicio, colaborando con ellos y ayudándolos a cumplir objetivos.

Eventos Solidarios:

- Gestimed concienciado con su labor humanitaria patrocina cuando tiene ocasión eventos solidarios. El pasado año el evento patrocinado fue la ONG Estrellas de Colores, apoyando su proyecto de cooperación en la isla de Ometepe (Nicaragua).

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

Respuesta: Empleados:

- Se tiene previsto un año de formación interna por cambios de programas informáticos y mejoras en la red, para facilitar el trabajo online para el 2014-2015 que permita a gran parte del personal de la empresa acceder desde casa al trabajo facilitando así conciliación familiar y laboral.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Formación a los empleados sobre los 10 Principios de Responsabilidad Social en el Pacto Mundial.

Concienciarles cuando se les explique, la importancia que tienen y cómo ser consecuente con ellos dentro de la Empresa.

- Así como cursos que vayan surgiendo para mejorar nuestra atención profesional a clientes y proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Los mecanismos de seguimiento para este principio son:

Empleados:

- Toda información o sugerencias que nuestros empleados nos puedan facilitar a través de los canales de comunicación expuestos anteriormente ya sean:

- Comunicación directa.
- Chat.
- Reuniones.

Quedarán reflejadas a partir de ahora en un documento desde el cual se llevará un seguimiento de las mismas.

- Cada empleado dispone de una ficha personal donde aparecen los cursos tanto internos como externos que ha realizado y el resultado que ha obtenido en ellos. Por lo que se tienen en cuenta para la promoción interna de la Empresa.

Clientes:



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Reuniones periódicas y comunicación continua con todos ellos.

Proveedores:

- Comunicación y seguimiento telefónico con todos ellos.
- Reuniones periódicas.

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

Respuesta:

- Se realizarán encuestas a proveedores.
- Se revisarán las encuestas de opinión a los clientes.
- Se tendrán en cuenta todas las opiniones de los empleados.

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

Respuesta: 100 %

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

Respuesta:

Los mecanismos con los que se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio han sido lo que ya venimos diciendo anteriormente:

- Reuniones con los Responsables y Directores.
- E-mails.
- Chat.
- Etc.


Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Como objetivos nos proponemos continuar con la política establecida por Gestimed con sus empleados.




Resumen de Implantación:


|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | No tenemos riesgo | Continuar con la permanente comunicación para evitar posibles conflictos. |
| Empleados | No tenemos riesgo | Seguir con la política de la Empresa. Buena comunicación con los empleados. |
| Proveedores | No tenemos riesgo | Comunicación y supervisión diaria para evitar problemas innecesarios. |

|  Políticas | | |
|--|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético Políticas internas de gestión Política de Calidad Política RSE Política de Atención al Cliente | Mantener y ampliar la comunicación y relación existente. |
| Empleados | Código Ético Código de Conducta Políticas internas de gestión Reglamento interno Política RRHH Política RSE | Seguir con la política de la empresa. |
| Proveedores | Código Ético Políticas internas de gestión Política de Calidad Política RSE Reglamentos internos Política de Transparencia | Mantener las relaciones y comunicaciones existentes. |



Informe de Progreso Pacto Mundial

|  Acciones | | |
|---|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | RSE | Mejorar las relaciones y ofrecer servicios de calidad. |
| Empleados | RSE | Formación, prevención en Riesgos Laborales. |
| Proveedores | RSE | Mejorar las relaciones. |

|  Seguimiento | | |
|--|--|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento | Objetivos |
| Clientes | Auditorías Procedimiento de gestión de incidencias Comité de seguimiento y RSE Servicios de atención al cliente | Reuniones periódicas y comunicación continua. |
| Empleados | Comisión interna de control o Comité Ético Encuesta Auditorías Canales de comunicación Dirección RRHH Procedimiento de gestión de incidencias | Mantener abiertos todos los medios posibles de comunicación con los empleados. |
| Proveedores | Auditorías Procedimiento de gestión de incidencias Comité/comisión de control Evaluación del departamento de compras Seguimiento Código de Conducta Sistema de clasificación proveedores Cláusulas en contrato | Continuar con los medios utilizados hasta el momento. |



Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C211)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta:

Los riesgos que podríamos encontrarnos en este principio podrían ser:

- Que los proveedores tuvieran trabajando para ellos personal sin contrato laboral.
- Que la seguridad de sus empleados no estuviera cubierta para los trabajos que les pedimos.
- Que la empresa no cumpla con los Derechos Humanos.
- Que no respeten las condiciones contractuales pactadas.

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

Respuesta:

Evaluar y controlar cualquier factor de riesgo en Derechos Humanos con un cuestionario que se elaborará para los proveedores.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

Cuando contactamos con un nuevo proveedor le informamos, según el procedimiento de compras, telefónicamente de:

- Quiénes somos.
- Formas de pago.
- Procedimiento para darle los servicios y la forma en la que deben actuar al recibirlos.
- Cómo y con quién pueden contactar para resolver dudas o incidencias, ya sea por teléfono, e-mail, fax...
- Dónde deben enviar las facturas y de qué forma.

Seguidamente se les envía un correo electrónico donde se deja por escrito todo lo comentado por teléfono y las dudas que hayan podido tener durante ese primer contacto.

En ese correo se les detalla la documentación necesaria para trabajar con nosotros y elaborar así un Contrato Marco por el que se establece la relación profesional.

- CIF.
- Constitución Sociedad.
- Seguro de Responsabilidad Civil.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Si están o no certificados en la ISO.

A partir de ahí los evaluamos diariamente para homologarlos como proveedores permanentes dentro de Gestimed, creando así una relación profesional y continuada con cada uno de ellos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Ese Contrato Marco se actualizará con la cláusula de RSC y se les invitará a la adhesión del Pacto Mundial de forma voluntaria y libre.

- Nuestro propósito es seguir cumpliendo con la finalidad de la empresa, considerando lo económico, social y ambiental de sus participantes así como el respeto por la gente, valores éticos, la comunidad y el medio ambiente.

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

Respuesta:

Nuestro propósito es que todos los proveedores con los que trabajamos cumplan los requisitos que se les solicita según el Contrato Marco establecido para ello.

Todos los años se les exigirá la documentación renovada de aquellos documentos que tengan un vencimiento para encontrarse al día con la relación profesional que se mantiene con ellos.



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Respuesta:

- Tanto el Departamento Financiero y de Organización como el Jurídico, ya están informados de los nuevos cambios a tener en cuenta en la redacción del Contrato Marco con los antiguos y nuevos proveedores a la hora de incluir la cláusula relativa a la RSC.

- Incluiremos también una cláusula, anexa al contrato, en la que se les invitará a los proveedores de forma voluntaria y libre a la adhesión del Pacto Mundial, con la finalidad de implicarlos en la defensa de los DDHH así como de otros derivados de la Política del Pacto Mundial.

- Según nuestro procedimiento del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:08 seguiremos evaluando a los proveedores como hasta ahora.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Gestimed tiene el compromiso de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.

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

Respuesta:

Los objetivos a tener en cuenta para el próximo ejercicio son:

- Que tanto en los proveedores ya existentes como en los nuevos que vayan agregándose a la empresa, dentro del Contrato Marco que tenemos o tendremos con ellos, se incluya una cláusula relativa a la RSC, de prestación de servicios, donde se les solicite:

- Respetar y cumplir los Derechos Humanos, con los compromisos éticos que ello conlleva, así como los impactos que se genere en la actividad empresarial dentro del ámbito social, medioambiental y económico.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)

Respuesta: No se dispone de datos.

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

Respuesta: De momento no podemos saber con seguridad cuántos proveedores poseen sus certificaciones correspondientes a las normas ISO:9001 y OHSAS:18001, ya que no todos lo identifican de forma clara.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:


Uno de los objetivos que tenemos pensados es que los proveedores nos envíen junto con la documentación solicitada para la elaboración del Contrato Marco una copia de la certificación de las distintas normas que hayan obtenido en su empresa y dejar constancia de ello en dicho contrato.





Informe de Progreso Pacto Mundial

En el cuestionario que tenemos pensando enviar el próximo ejercicio, uno de los puntos que llevará será que identifiquen todas las normas a las que se encuentran adheridos.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Proveedores | No tenemos riesgo | Enviar un cuestionario a los proveedores el próximo año. |

|  Políticas | | |
|--|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad) Procedimiento de compras Manual de Calidad Convenios con proveedores Código Ético comercial | Mantener los criterios actuales de selección de proveedores. |

|  Acciones | | |
|---|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | RSE | Enviar un cuestionario a los proveedores el próximo año. |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta:

Gestimed respeta la libertad de decisión que tienen los trabajadores de afiliarse o no a un sindicato, siempre y cuando las organizaciones no ejerzan una influencia indebida sobre la decisión de un trabajador.

Entendemos que la negociación colectiva ha de ser una cuestión de libre elección.

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

Respuesta:

- Para el próximo ejercicio pretendemos continuar con la Política de Comunicación que tenemos establecida hasta el momento.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

Según lo recogido en el Plan de Acogida, Gestimed dispone de varios procesos de comunicación para transmitir a sus empleados la información necesaria así como otros medios para saber de la opinión de nuestros trabajadores para el desarrollo de nuestra actividad:

- Contamos con una aplicación informática desarrollada por nuestro Departamento de Tecnologías y Sistemas que nos permite una comunicación directa entre todos los empleados de todos los Departamentos y Delegaciones a nivel nacional en tiempo real.
- Extensiones directas: Cada empleado cuenta con un número de extensión, gracias al cual se podrá contactar directamente con la persona que queremos, sin tener que pasar por centralita.
- Mensajes a través del programa interno de RR.HH: todas las circulares de la empresa y mensajes privados que se deseen mandar a un empleado individualmente, se hará mediante nuestro programa interno de RR.HH. Cuando un empleado recibe un mensaje a través del programa de RR.HH. le llega un aviso del mismo al correo de la empresa que usa habitualmente. En el caso de recibir una circular, el empleado deberá leerla y validarla con su clave. Desde la Dirección General se hace un seguimiento de las Circulares firmadas y las pendientes de firma, dada la importancia que tienen para nuestra organización.
- Por e-mail, cada empleado dispone de una cuenta de correo con la que puede enviar y recibir cualquier información que se precise.
- Mediante reuniones periódicas, ya sean diarias, semanales, mensuales, semestrales y anuales, según sea el caso, que se realizan constantemente con las distintas Áreas de los Departamentos que hay en Gestimed.

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

Respuesta:

Para el próximo ejercicio pretendemos continuar con la política de comunicación que tenemos establecida hasta el momento.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en



Informe de Progreso Pacto Mundial

relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Las acciones que Gestimed pretende son: estimular e implicar a todo el personal en la labor diaria de la empresa, fomentando el trabajo en equipo, así como el aportar ideas para la elaboración de estrategias, planes y objetivos de la misma.

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

Respuesta:

Involucrar aún más, si se puede, al personal de las distintas Áreas en las reuniones de Directivos que se celebran anualmente para exponer su trabajo diario y dar a conocer así a los distintos Directores de Departamentos y Responsables de Áreas las funciones que cada uno de los trabajadores tiene en la empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

- Si algo caracteriza a Gestimed es la comunicación constante y fluida que existe entre Directores, Responsables y Personal de la empresa.
- Todos los empleados pueden dirigirse a sus Responsables cuando estimen oportuno de una manera personal, para exponer cualquier sugerencia, miedo, inquietud, sospecha, duda, preocupación, etc.



Informe de Progreso Pacto Mundial


Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:


Los objetivos para el siguiente ejercicio serían:

- Que existiera una comunicación más fluida si cabe, por ambas partes, que nos ofrezca la posibilidad de conocer los intereses, inquietudes o expectativas de nuestros empleados para mejorar o ayudar en los trabajos diarios de la empresa.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|---------------------------------------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | No se identifican factores de riesgo. |

|  Políticas | | |
|--|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código de Conducta Política RRHH Política RSE Política de comunicación con el empleado | Seguir en la línea de comunicación que se mantiene hasta la fecha. |

|  Acciones | | |
|---|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Involucrar más al personal de la empresa. |



Informe de Progreso Pacto Mundial

Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta:

Por el tipo de actividad que desarrolla Gestimed, no existe riesgo alguno en la realización de trabajos forzados. No obstante cumplimos con la normativa laboral vigente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Los objetivos para el siguiente ejercicio son los de controlar que se siga trabajando como hasta el momento, sin infringir ninguna normativa laboral vigente.

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta:



Informe de Progreso Pacto Mundial

Gestimed siempre ofrece la mejor opción a sus empleados para poder conciliar su vida laboral con la familiar.

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

Respuesta:

Para el próximo año se pretende continuar con la política establecida por Gestimed.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

- Nuestra empresa se rige por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Alicante donde queda reflejado las horas de trabajo, remuneración y beneficios sociales.

- Disponemos de un Plan de Acogida que se entrega al nuevo personal que se incorpora a la empresa donde se les informa de:

- La historia de la empresa.
- Los aspectos socio-laborales.
- Sistema de calidad.
- Gestión de personal.
- Manuales de los Departamentos.

Entre otros aspectos:

- Importante para Gestimed es favorecer entre sus empleados la conciliación de su vida familiar y laboral.

- Disponer de una reducción de jornada laboral en función de sus necesidades dentro del horario laboral para facilitar la carrera profesional de los trabajadores ayudándoles a acudir a clases y exámenes.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta:

Como ya exponíamos anteriormente pretendemos que el nuevo personal que se incorpora a la empresa sea conocedor desde el primer día de todos sus derechos:

Socio-laborales:

- Calendario laboral.
- Prestaciones socio-sanitarias.
- Conciliación entre la vida personal y laboral.
- Retribuciones.
- Horario de trabajo.

Gestión personal:

- Actividades de formación.
- Promoción interna.
- Sistema de evaluación de personas. (Todo personal es evaluado para nuevas oportunidades de promoción interna).
- Canales de comunicación.
- Vacaciones y permisos.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C411)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Después de estudiar el horario que veníamos haciendo hasta el momento se detectó mediante las opiniones de los trabajadores la necesidad de cambiar el horario para garantizar la conciliación efectiva de la vida laboral y familiar.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Jornada intensiva todos los viernes laborales del año.
- Durante todo el año sólo se trabajan dos tardes a la semana, teniendo así tres tardes libres.
- Flexibilidad de entrada y salida por causas justificadas.

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

Respuesta:

Los objetivos a tener en cuenta para el próximo ejercicio son como ya se han expuesto anteriormente:

- Seguir manteniendo una política de conciliación de vida laboral y familiar.
- Conservar la opción de que todo el personal pueda optar a una reducción de jornada laboral en función de las necesidades, dentro del horario laboral, para facilitar su carrera profesional ayudándoles a acudir a clases y exámenes.
- Ofrecer a los nuevos becarios que hacen las prácticas con nosotros la posibilidad de darse a conocer y optar a nuestra base de datos, como posibles candidatos de nueva incorporación a la empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C511)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Desde el Área de Laboral se conocen todos los cambios u opiniones que los trabajadores trasladan a sus superiores y que pueden verse afectados en su horario laboral. Para ello existen distintos medios o canales de comunicación ya sean:



Informe de Progreso Pacto Mundial


- Por e-mail.
- Reunión con el Responsable.
- Programa de Recursos Humanos.
- Por teléfono.
- Reunión con el Área de Laboral.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Para el próximo ejercicio pretendemos continuar con nuestra labor de seguir informando a todo el personal de Gestimed de todas las opciones que tienen para obtener una mejora de conciliación laboral y familiar.


Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|---|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Mujeres embarazadas en plantilla Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación) | Buena comunicación con todos ellos para su conciliación laboral y familiar. |

|  Políticas | | |
|--|--|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Política RRHH Política RSE Contrato de trabajo | Que los trabajadores conozcan sus derechos desde el primer día. |



Informe de Progreso Pacto Mundial

|  Acciones | | |
|---|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Mantener las medidas socio-laborales existentes en la empresa. |



Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta:

Dada la actividad de Gestimed en el sector de servicios profesionales de Externalización Bancaria, nuestro riesgo en trabajo infantil es nulo. Además, durante el año 2012 nuestra actividad se desarrolló únicamente a nivel nacional y la legislación española en materia laboral regula las edades mínimas de contratación erradicando así los riesgos de trabajo infantil.

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

Respuesta:

A pesar de no existir riesgo alguno respecto a este principio, nos comprometemos a realizar un nuevo diagnóstico para el próximo ejercicio ante la posible actividad de nuestra organización en el extranjero.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si



Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

La normativa vigente en España y el Convenio Colectivo al que se acoge Gestimed regulan la edad mínima de contratación prohibiendo el trabajo infantil y de menores.

Además, Gestimed cuenta con un protocolo de selección de personal en el cual se establecen los pasos a seguir cuando se incorpora un nuevo empleado/a siendo uno de ellos la solicitud del DNI al candidato/a seleccionado para realizar una copia del mismo y verificar la fecha de nacimiento.

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

Respuesta:

Con el fin de sensibilizar a nuestros empleados en materia de trabajo infantil, incluiremos en nuestro Plan de Acogida un apartado que haga mención expresa a la prohibición y al rechazo de cualquier forma de trabajo infantil o trabajo forzoso.

Para lograr una mayor divulgación de nuestro apoyo a la erradicación del trabajo infantil entre nuestros Grupos de Interés, comunicaremos nuestra política en nuestra página web.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Durante el año 2012, nuestra organización ha llevado a cabo varias acciones en relación a este principio:

- Gestimed ha colaborado con la ONG Estrellas de Colores apoyando su proyecto de cooperación en la isla de Ometepe (Nicaragua). El proyecto ha consistido en la puesta en marcha de una biblioteca y una escuela



Informe de Progreso Pacto Mundial

infantil para fomentar la escolarización de los niños locales.


- Otra acción a destacar, ha sido la celebración de una Jornada de Puertas Abiertas donde se invitó a los hijos de nuestros trabajadores para que conocieran el trabajo de sus padres.


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

Respuesta:

Nuestra intención es seguir colaborando en la medida de lo posible con alguna ONG.


Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | Realizar un nuevo diagnóstico para el próximo ejercicio. |

|  Políticas | | |
|--|---|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Convenio Colectivo Normativa vigente Política interna Protocolos de selección del personal | Incluir un apartado sobre este principio en el Plan de Acogida. |



Informe de Progreso Pacto Mundial

|  Acciones | | |
|---|---------------|------------------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Acción social | Seguir colaborando con alguna ONG. |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta:

En Gestimed, no existe discriminación de ningún tipo. La selección, contratación y promoción de personal se realiza en función de la capacidad de las personas para desempeñar el trabajo en cuestión sin tener en cuenta otros factores como la raza, color, sexo, religión o nacionalidad.

En el ejercicio 2012, la plantilla de Gestimed estaba formada por hombres y mujeres de manera equitativa.

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

Respuesta:

Para el próximo ejercicio tenemos la intención de realizar una encuesta anónima a todos los trabajadores de la organización para que puedan dar su opinión sobre el clima laboral y ambiente de trabajo y así detectar posibles deficiencias y enmendarlas a la mayor brevedad posible.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de



Informe de Progreso Pacto Mundial

colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos (P6C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

- Gestimed aplica una política de contratación y selección basada en la igualdad de oportunidades y la equidad de condiciones laborales. Las cualificaciones, los conocimientos y la experiencia personales serán los únicos factores que se evaluarán a la hora de seleccionar a un candidato/a.
- Además, en Gestimed buscamos la equidad del número de trabajadores del sexo masculino y femenino en todos nuestros centros de trabajo.
- Para fomentar el desarrollo de los trabajadores y su potenciación dentro de nuestra organización, contamos con una Política de Promoción Interna. De esta forma, cuando surge la necesidad de cubrir una vacante en un puesto de Responsable o de Directivo, nuestra empresa apuesta por los empleados que hasta el momento, han demostrado ser firmes candidatos para desempeñar esta nueva función.
- Gestimed se preocupa por la conciliación de la vida personal y laboral de sus empleados y por ello, aporta diferentes medidas para que esto sea posible, entre ellas, la flexibilidad de elección de jornada laboral según las necesidades del trabajador, opción a agrupar las horas del Permiso de Lactancia para ser descontadas en el horario de tarde, etc.

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

Respuesta:

Para el próximo ejercicio consideramos oportuno plasmar nuestro Plan de Igualdad en un documento formal e incluirlo en nuestro Portal de RRHH para que nuestros trabajadores tengan acceso a él, así como en el Plan de Acogida que se les entregara el primer día de incorporación laboral.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en



Informe de Progreso Pacto Mundial

relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

- Con el fin de ofrecer a nuestros empleados la oportunidad de seguir completando su formación y ampliando sus conocimientos, se ha desarrollado el Área de Formación y Consultas.
- Anualmente, se elabora un Plan de Formación Global con los cursos previstos para el año que se inicia. Durante el transcurso del año, el Plan se va modificando según las necesidades de los trabajadores y de la empresa. Además, desde el Área de Formación y Consultas, nuestra organización prepara cursos internos basados en las necesidades del momento.
- Cada trabajador tiene una ficha personal donde aparecen los cursos tanto internos como externos que ha realizado y el resultado obtenido en cada uno de ellos. Los trabajadores tendrán acceso a su propia ficha a través de nuestro portal interno.
- Otra acción llevada a cabo con relación a este principio ha sido la contratación de jóvenes demandantes de primer empleo. Gestimed dispone de convenios de colaboración firmados con diversas Universidades y Centros de Formación Profesional a nivel nacional facilitando la incorporación de recién titulados al mercado laboral.

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

Respuesta:

Para el próximo ejercicio tenemos la intención de realizar una encuesta anónima a todos los trabajadores de la organización para que puedan dar su opinión sobre el clima laboral y ambiente de trabajo y así detectar posibles deficiencias y enmendarlas a la mayor brevedad posible.

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

Respuesta: Si

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



principio

Respuesta:

La política de ascensos de Gestimed está basada únicamente en el desempeño y las competencias de los trabajadores. Anualmente, los Directores de los principales departamentos elaboran un informe sobre el desempeño de los miembros de sus equipos. Este informe es presentado en el Comité de Dirección y analizado en profundidad.

Constantemente, nuestra empresa está sometida a cambios que vienen marcados por el mercado laboral y el propio crecimiento interno. Estos cambios abren nuevas oportunidades para los trabajadores y propician que puedan ser evaluados en profundidad en cualquier momento.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

No aplica. Mantener el mecanismo existente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 8,33 %

% de directivos mujeres

Respuesta: 50 %

% de directivos hombres

Respuesta: 50%

% de mujeres



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 58,33 %

% de hombres

Respuesta: 41,66 %

% de mayores de 45 años

Respuesta: 0 %

% de menores de 30 años

Respuesta: 58,33 %

% de empleados no nacionales

Respuesta: 10,42 %

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 72,92 %

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 27,08 %

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

Respuesta:

-Los resultados han sido obtenidos del informe de la vida laboral de las cuentas de cotización a fecha 31/12/2012.

-Los resultados demuestran nuestro apoyo a este principio y a la gestión de la diversidad.

-Cabe destacar las cifras equitativas en lo que respecta al género, así como el porcentaje elevado de la plantilla con contrato indefinido.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No aplica.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Nuestra página web incluye una sección dedicada al organigrama de la empresa donde los usuarios pueden observar la equidad de géneros en los órganos directivos.

Asimismo, debido a los cambios estructurales que experimenta nuestra empresa como resultado del continuo crecimiento de la misma, los directivos aprovechan las Reuniones de Área que se celebran de manera periódica para informar a sus equipos de cualquier cambio que se produzca en el organigrama.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

No aplica. Consideramos que esta información está debidamente publicada.

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

Respuesta: 0

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

Respuesta:


No se ha registrado ningún expediente por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.


Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador


Respuesta:


En las reuniones periódicas que mantienen los Directores y Responsables con sus equipos de trabajo, se intentará detectar cualquier abuso que puedan sufrir.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | Encuesta sobre el clima laboral y ambiente de trabajo. |

|  Políticas | | |
|--|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Otros (especificar política en el campo de notas) Plan de Igualdad Política de contratación y selección | Plasmar el Plan de Igualdad en un documento formal dentro del Plan de Acogida. |

|  Acciones | | |
|---|--|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Formación Proyecto de inserción laboral | Encuesta sobre el clima laboral y ambiente de trabajo. |

|  Seguimiento | | |
|--|---|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento | Objetivos |
| Empleados | Otros (especificar seguimiento en el campo de notas) Web | Mantener los datos que ya existen en la web. |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Para propiciar un enfoque preventivo hacia el medio ambiente, Gestimed ha desarrollado varias iniciativas para la reducción de consumos:

- En este sentido, las iniciativas que mayores resultados han tenido han sido aquellas relacionadas con el consumo del papel (digitalización de documentos, colocación de 2 pantallas de ordenador en determinados puestos de trabajo donde la consulta de documentación es constante para el desarrollo de las labores del puesto en cuestión, reciclaje, etc.).

-Para una correcta gestión de residuos, Gestimed dispone de un acuerdo firmado con un proveedor de suministros de oficina para la retirada y reciclaje de los tóneres de las impresoras y multifunciones.

-Además, Gestimed tiene implantado un sistema de reparto de tareas de mantenimiento (apertura y cierre de oficinas, encendido/apagado de equipos, etc) entre sus trabajadores y al finalizar la jornada laboral se revisan los aparatos electrónicos para comprobar que todos han sido debidamente apagados y evitar consumos de electricidad innecesarios.

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

Respuesta:



Informe de Progreso Pacto Mundial

Para fomentar una actitud preventiva entre los trabajadores de Gestimed, se desarrollarán actividades de sensibilización en materia de medio ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

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

Respuesta:

Los mecanismos que Gestimed ha llevado a cabo son:

- El control de consumo eléctrico mediante la revisión de las facturas.
- El control de consumo de papel.


Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Uno de los objetivos que Gestimed pretende es ofrecer la formación precisa y necesaria a sus trabajadores asistiendo a cursos relacionados con el Sistema de Gestión Ambiental o de Sensibilización Ambiental.



Resumen de Implantación:

|  Acciones | | |
|---|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No Especificado | Otros (especificar acción en el campo de notas) | Sensibilización en materia medioambiental. |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta:

Los riesgos con los que podemos contar dentro de nuestra empresa en materia de responsabilidad medioambiental son bajos ya que casi todo es reciclable y se viene haciendo desde el inicio de la actividad:

Nuestro mayor consumo de recursos es:

- Papel.
- Agua.
- Electricidad.
- Cartón.
- Tóneres.
- Pilas.
- Combustible de automoción.

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

Respuesta:

- En el documento que se elabore para el próximo año y que se entregará a todo el personal, se especificará y se detallará todos los elementos que son reciclables en la oficina.

- Se explicará al personal cómo reducir el consumo de los mismos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Se controlará mediante auditorías internas que se cumple dicho documento.
- En la Sede Central existen en los baños luces automáticas que se encienden solas cuando detectan la presencia de una persona y se apagan pasado un tiempo estipulado cuando no detecta a nadie. (De esta manera evitamos dejarnos las luces encendidas por descuido y tener un consumo de energía innecesario).
- Cuando hay turnos de tarde, a la hora de comer se apagan los ordenadores para ahorrar luz.
- Existe un planning mensual donde se reparten las tareas de la oficina para abrirla y cerrarla siendo los responsables de ese mes los que controlan antes y después que todo está encendido o apagado a su hora.
- Al igual que también se reparten las tareas mensualmente de sacar y meter el cubo de la basura teniendo en cuenta todo lo que es reciclable para llevar al contenedor que le corresponde.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: Si

Describe las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

- No existe una política por escrito.

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

Respuesta:

- Seguir en la línea de informar a los empleados de la necesidad de cuidar el medioambiente así como de seguir aplicando las iniciativas ya implantadas por la empresa.
- Dejar por escrito una política de medioambiente informando a los grupos de interés: empleados, proveedores y clientes del respeto por el Medio Ambiente y del uso eficiente de todos los recursos y consumos dentro de la Empresa.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- El nuevo personal que se incorpore en la empresa recibirá la información sobre la Política de Medioambiente en su Plan de Acogida.
- Tenemos intención de implantar la ISO 14:001 por lo que a partir del próximo año mantendremos contactos con la certificadora correspondiente y recibir información para su implantación en el 2014-2015.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

- Pretendemos dejar por escrito en el Plan de Acogida la política de medioambiente integrada en la empresa donde expresaremos el compromiso del uso correcto de recursos y consumos que hay en la empresa.
- Otra acción que pretendemos llevar a acabo es pasar la Auditoría de la ISO 14:000 para 2014/2015.

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

Respuesta:

En ese documento que dejemos por escrito se indicará entre otros:

- El uso correcto de papel, y su reciclaje en el contenedor correspondiente.
- Las pilas se llevarán al punto de reciclaje destinado para ellas.
- Material informático desechable, se llamará al proveedor adecuado para su retirada y posterior reciclaje.
- Se seguirán usando tubos de bajo consumo para el alumbramiento de oficinas.
- Se mantendrá el planning mensual de reparto de tareas entre los compañeros de la oficina para controlar el encendido y apagado de las luces y equipos informáticos para evitar un derroche energético.
- Se seguirá digitalizando los documentos para tener un mayor ahorro del consumo de papel.



- Se informará de nuevo de la importancia de imprimir lo estrictamente preciso y necesario.
 - Se controlará el consumo del papel, luz y agua de un año para otro en un documento que se creará para controlar que cada año su consumo sea menor.
-



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad

Respuesta: 16471,10 €

Agua

Respuesta: 3129,53 €

Papel

Respuesta: 800 €

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

Respuesta:

- La energía eléctrica se ha medido mediante MWH y el consumo total de todos los Centros de Trabajo ha sido de 16.741,10 €.
- El agua medido en m3, ha resultado un coste total de: 3.129,53 €.
- El papel ha supuesto un total de 800 €.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

Para los próximos ejercicios pretendemos reducir el consumo de papel en la medida de lo posible así como seguir concienciando al personal de la empresa de la sensibilización medioambiental.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Los mecanismos de seguimiento serían:


- Una supervisión y un mayor control de todo aquello que conlleve un gran consumo o sea reciclable.


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

Respuesta:

- Controlar que todo el material que sea reciclable se lleve al contenedor o lugar apropiado para ello.
- Controlar antes de salir que todos los equipos informáticos y luces del despacho se encuentren apagados.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|--|---|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No Especificado | Otros (especificar riesgo en el campo de notas) | Ofrecer información sobre el reciclaje a nuestros empleados. |

|  Políticas | | |
|--|---|--------------------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| No Especificado | Otros (especificar política en el campo de notas) | Intención de implantar la ISO 14001. |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| Acciones | | |
|-------------------|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No Especificado | RSE | Promover una mayor responsabilidad medioambiental. |

| Seguimiento | | |
|-------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento | Objetivos |
| No Especificado | Mecanismo de evaluación del cumplimiento de los objetivos medio ambientales | Informar al personal de la importancia de respetar el Medio Ambiente. |



Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

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

Respuesta:

- Se ha contactado con varias empresas para contratar un sistema informático que nos permita tener la oportunidad de trabajar desde casa, teletrabajo.
- Promoviendo el uso de avances tecnológicos llevamos tiempo realizando videoconferencias con nuestros Centros de Trabajo, por lo que poco a poco se irán adaptando lo mejor posible las salas de reuniones que se destinan para ello, comprando una pantalla y un proyector así como altavoces para poder mantener una reunión lo mejor posible evitando así tener que desplazarnos hasta el Centro de Trabajo, ahorrando un consumo de combustible destinado para esos viajes.
- Se ha empezado a digitalizar documentación de la empresa evitando así el consumo de papel.

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

Respuesta:

En el próximo ejercicio se aplicarán los objetivos que se han expuesto anteriormente con el fin de ayudar a mejorar al personal y la empresa en la obtención de mejores resultados al menor coste posible en su consumo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2I1)

Respuesta: 0

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

Respuesta:

No se pueden conocer las cantidades invertidas, ya que se harán progresivamente para la compra de equipos de videoconferencias.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

El objetivo que se pretende conseguir para el próximo año es controlar la inversión realizada y destinada a este proyecto empresarial.

Resumen de Implantación:

| Acciones | | |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No Especificado | RSE | Implantar videoconferencia y teletrabajo. |



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta:

En Gestimed no se ha detectado ningún riesgo en relación a este principio:

- No obstante, cuando se produce una baja laboral en la empresa, se tiene controlado en un documento, si esta persona, tiene otorgado un Poder Especial para poder tramitar documentación en nombre de Gestimed o de algún Banco, automáticamente se revoca dicho poder de forma inmediata para evitar posibles malas intenciones.

- También existe un protocolo que cuando alguien causa baja laboral, el mismo día se cambian de forma inmediata las contraseñas de aquellos portales de la web con los que se opera para trabajar en la empresa. (Portal de Proveedores, Organismos Públicos, etc.)

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

- Continuar con la Política de Gestimed.



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta:

- Dentro del Plan de Acogida que da Gestimed a toda persona que se incorpora a la empresa en su primer día de trabajo, se le informa que una de las premisas de nuestra cultura empresarial es: la prohibición de comportamientos y actitudes fundadas en la mentira y el engaño.

- Existe un Acta Notarial de Manifestaciones que se autoriza en base a la vigente Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo (Ley 10/2010 de 28 de abril).

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

Respuesta:

El objetivo del próximo año es mantener la línea de actuación establecida hasta el momento.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta:

- Dentro del Plan de Acogida queda reflejado lo que anteriormente hemos expuesto.

- Y además en los Contratos Laborales se incluye:



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Cláusula de Anticorrupción, por el cual Gestimed trabaja contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno (incluyendo pagos y regalos)
- Cláusula de Prevención de Riesgos Laborales, según el artículo 28.5 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, donde al trabajador se le informa de los riesgos a los que va a estar expuesto así como de la calificación requerida y características del puesto de trabajo a desempeñar.
- Cláusula LOPD, según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales 15/99 y Real Decreto 1720 /2007, por la que están obligados a guardar absoluta confidencialidad sobre los datos de carácter personal.

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

Respuesta:

El objetivo del próximo año es seguir informando a todos nuestros grupos de interés como se viene haciendo hasta el momento.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Empleados

Respuesta: 100 %

Proveedores

Respuesta: 100 %

Clientes

Respuesta: 100 %

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta:

Todos los grupos de interés se encuentran debidamente informados de los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad.

Empleados: 100 %

La información viene reflejada en el Plan de Acogida y en su contrato.

Proveedores: 100 %

Se les informa telefónicamente y queda reflejado en su contrato.

Clientes: 100 %

Se les informa en las reuniones previas a la firma de un contrato.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta:

El objetivo del próximo año es seguir informando a todos nuestros grupos de interés como se viene haciendo hasta el momento.

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

Respuesta: Si

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

Respuesta:

Gestimed realiza Auditorías Financieras anuales con una Consultora Externa.

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


Respuesta:



Informe de Progreso Pacto Mundial

Mantener informados a todos nuestros grupos de interés como se viene haciendo hasta el momento.

Resumen de Implantación:


|  Diagnóstico | | |
|--|-------------------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | No tenemos riesgo | Mantener la política de Gestimed de no incurrir a la ilegalidad. |
| Empleados | No tenemos riesgo | Mantener la política de Gestimed de no incurrir a la ilegalidad. |
| Proveedores | No tenemos riesgo | Mantener la política de Gestimed de no incurrir a la ilegalidad. |

|  Políticas | | |
|--|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético Código de Conducta Políticas internas de gestión Reglamento interno Política RSE Política de blanqueo de capitales Política Anticorrupción | Continuar con la Política de Gestimed. |
| Empleados | Código Ético Código de Conducta Política RSE Política de blanqueo de capitales Normas éticas y valores corporativos | Continuar con la Política de Gestimed. |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|-------------|--|--|
| Proveedores | Código Ético Política de Calidad Política RSE Política de Compras Política de Transparencia Política Anticorrupción | Continuar con la Política de Gestimed. |
|-------------|--|--|

|  Acciones | | |
|---|--|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | No tenemos acción concreta | No vulnerar la Ley. |
| Empleados | Comunicación interna y externa Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción Difusión de la política | Mantener la línea de actuación establecida hasta el momento. |
| Proveedores | Difusión de la política | Mantener la línea de actuación establecida hasta el momento. |

|  Seguimiento | | |
|--|---|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento | Objetivos |
| Clientes | Auditorías Visitas de verificación Comités de gestión Canal ético Canal de denuncias anónimo o confidencial | Mantener la línea de actuación establecida hasta el momento. |
| Empleados | Auditorías Visitas de verificación Comités de gestión Canal ético | Mantener la línea de actuación establecida hasta el momento. |
| Proveedores | Auditorías Visitas de verificación Canal ético | Mantener la línea de actuación establecida hasta el momento. |



Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

| Pacto Mundial | | GRI |
|---------------|--|-----------|
| Indicador | Renovación del Compromiso | Indicador |
| <u>1</u> | Carta de compromiso de la entidad | 1.1 |
| | Perfil de la entidad | |
| <u>2</u> | Dirección | 2.4 |
| <u>3</u> | Nombre de la entidad | 2.1 |
| <u>4</u> | Persona de contacto | 3.4 |
| <u>5</u> | Número de empleados | 2.8 |
| <u>6</u> | Sector | 2.2 |
| <u>7</u> | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios | 2.2 |
| <u>8</u> | Ventas e ingresos | 2.8 |
| <u>9</u> | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos | EC4 |
| <u>10</u> | Identificación de los grupos de interés | 4.14 |
| <u>11</u> | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés | 4.15 |
| <u>12</u> | Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos | 2.5, 2.7 |
| 13 | | 2.6 |
| 14 | | 2.9 |
| <u>15</u> | Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen | 3.6, 3.7 |
| <u>16</u> | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? | 3.5 |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|------------------------|---|--------------|
| 17 | | 3.8 |
| 18 | | 3.10 |
| 19 | | 3.11 |
| 20 | ¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso? | |
| 21 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | 2.10 |
| 22 | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria | 3.1 |
| 23 | Fecha de la memoria anterior más reciente | 3.2 |
| 24 | Ciclo de presentación del Informe de Progreso | |
| | Estrategia y gobierno | |
| 25 | Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2 |
| 26 | Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión | 4.17 |
| 27 | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores | |
| 28 | | 4.3 |
| 29 | | 4.4 |
| | Objetivos y temáticas de Naciones Unidas | |
| 30 | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.) | |
| | PRINCIPIO 1 | |
| P1C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1) | |
| P1C2I1 | ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1) | |
| P1C3I1 | ¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1) | |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|------------------------|---|---|
| P1C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1) | PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento |
| P1C5I1 | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1) | |
| PRINCIPIO 2 | | |
| P2C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1) | |
| P2C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1) | |
| P2C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1) | |
| P2C4I1 | Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1) | Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2 |
| PRINCIPIO 3 | | |
| P3C1I1 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1) | HR5 |
| P3C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1) | Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política |
| P3C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1) | |
| P3C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1) | LA12 |
| PRINCIPIO 4 | | |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|------------------------|--|---|
| P4C1I1 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1) | HR7 |
| P4C2I1 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1) | |
| P4C3I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1) | EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política |
| P4C4I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1) | |
| P4C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C5I1) | LA3 |
| PRINCIPIO 5 | | |
| P5C1I1 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C1I1) | HR6 |
| P5C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1) | Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política |
| P5C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1) | |
| PRINCIPIO 6 | | |
| P6C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1) | |
| P6C2I1 | ¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C2I1) | 4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|------------------------|---|---|
| P6C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1) | |
| P6C4I1 | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma (P6C4I1) | |
| P6C5I1 | Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1) | LA13 |
| P6C6I1 | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1) | |
| P6C7I1 | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1) | HR4 |
| PRINCIPIO 7 | | |
| P7C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1) | Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización |
| P7C2I1 | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1) | |
| PRINCIPIO 8 | | |
| P8C1I1 | Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1) | |
| P8C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1) | |
| P8C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C3I1) | |
| P8C4I1 | Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1) | |
| P8C5I1 | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1) | |
| PRINCIPIO 9 | | |



Informe de Progreso Pacto Mundial

| | | |
|-------------------------|--|---|
| P9C1I1 | ¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1) | |
| P9C2I1 | Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2I1) | |
| PRINCIPIO 10 | | |
| P10C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C1I1) | |
| P10C2I1 | Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1) | Dimensión Social/Sociedad/Política |
| P10C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1) | Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad |
| P10C4I1 | Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1) | |
| P10C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1) | SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento |
| ÍNDICE | | |
| Tabla | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI | 3.12 |