

## Carta de Renovación del compromiso



### CARTA DE RENOVACION DEL COMPROMISO

Madrid, 21 de octubre de 2013

Emesa Prevención SL está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2009, porque además de creer en los diez principios, los aplicamos en nuestra política de empresa, los divulgamos entre nuestros grupos de interés, lo que supone y constata que nuestra empresa se encamina a un modelo de gestión más sostenible y más respetuoso con los derechos humanos.

La implantación de las políticas derivadas de la aceptación de los diez principios, supone una autoevaluación permanente en el modo de gestionar nuestra entidad, por lo que manifestamos el compromiso de ir mejorando año a año como ya lo venimos haciendo, el grado de cumplimiento de los mismos.

Que desde el año 2001 se viene cumpliendo con los requisitos de la Norma UNE/EN/ISO 9001:2008, según certificación expedida por el Servicio de Certificación de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid. A su vez, entre nuestros proveedores y clientes, se difunde el Código Ético, que fue elaborado el año pasado, así como en nuestras Normas de Adquisición de Suministros, avanzando día a día en las políticas de Responsabilidad Social Corporativa que desde hace unos años hemos adoptado.

Para el siguiente ejercicio 2013, nuestro objetivo es seguir avanzando en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa promocionando entre nuestros grupos de interés nuestro Código Ético. Continuar evaluando y actualizando las Normas de Adquisición de Suministros, haciéndoles partícipes de nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial.

Fdo. Carmen Collado García  
Gerente Emesa Prevención SL



## Datos de la entidad **Emesa Prevención S.L.**

- *Dirección web:* [www.emesaprevencion](http://www.emesaprevencion)
- *Alto cargo:* Carmen Collado Garcia, CEO
- *Fecha de adhesión:* 08/01/2010
- *Sector:* Servicios profesionales (Prevención de riesgos)
- *Actividad:* Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Página Web e-mail empleados
- *Día de publicación del Informe:* lunes 30 de octubre de 2013
- *Responsable:* Guadalupe Collado
- *Tipo de informe:* A

## ▪ Metodología

### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

### POLÍTICAS

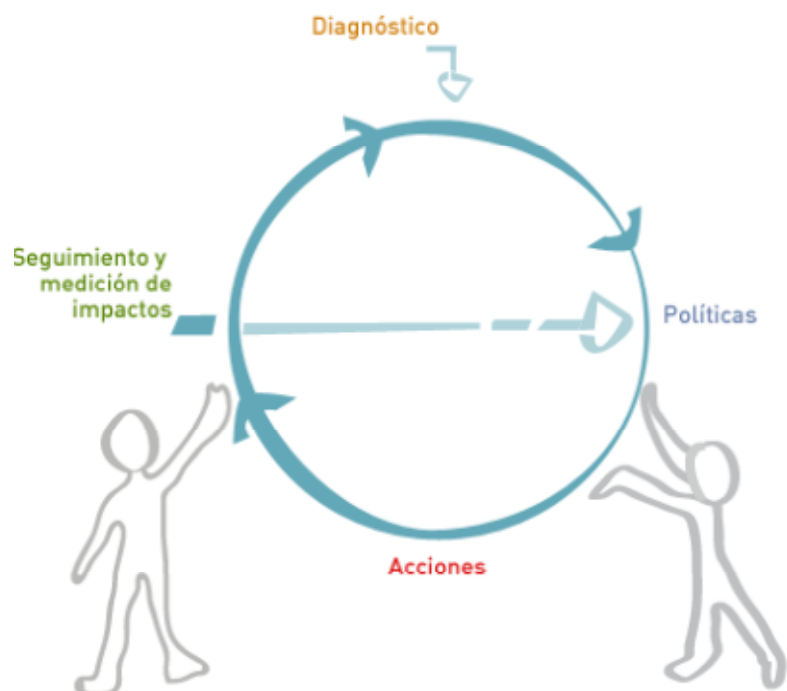
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

### ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.



## 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 tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C1I1)

*Respuesta: No.*

*Implantación: La empresa no desarrolla actividades en países en vías de desarrollo, lo que implica que en materia de derechos humanos estamos en un entorno aceptable. Nunca hemos desarrollado actividades en países en vías de desarrollo.*

*Utilizamos el talento y capacidades de las personas para el desarrollo de procesos innovadores, tecnologías y productos.*

*La empresa mantiene actuaciones de apoyo al comportamiento creativo e innovador, se da una adecuada acogida de las personas incorporadas, con acceso a la formación con vistas a un desarrollo profesional y de promoción interna.*

*Por ser una empresa del sector de Prevención de Riesgos Laborales, se mantienen las políticas de PRL como prioritarias.*

*Objetivos: Establecer políticas de atención al cliente.*

*Se realizan programas de formación de los empleados para desarrollar el talento creativo e innovador que aboquen en un desarrollo profesional, evaluar estos y valorar su efectividad.*

*Implantación de una clasificación de los proveedores y desarrollo de normas de adquisición de suministros.*

### POLÍTICAS:

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

*Respuesta: SI. Existe un código ético.*

*Implantación: CLIENTES: Dentro del manual de Calidad y del Código Ético, está establecido un mapa de procesos operativos*

*EMPLEADOS: Las políticas formativas que se realizan desde 2010 son referidas a la formación exigible para desarrollar las tareas encomendadas, orientadas a la promoción de los valores y normas de la empresa.*

*ACCIONISTAS: Para el presente ejercicio no consideramos prioritario el desarrollo de políticas y actuaciones en esta área.*

*PROVEEDORES: Nuestro Manual de clasificación de proveedores se redactó en 2009 y se fijó como objetivo 2010 la implantación de dicho manual, para 2013 ponemos como objetivo la evaluación y revisión de dicho manual y en caso de ser necesario la actualización de este.*

*Objetivos:* CLIENTES: Implantar Mapa de procesos

EMPLEADOS: Establecer políticas formativas

ACCIONISTAS: Área no prioritaria.

PROVEEDORES: Revisión del manual

## **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. (P1C3I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación: La empresa se ha adherido a los 10 principios del Pacto Mundial en noviembre 2009 y sigue en la actualidad.*

*Objetivos: Dar publicidad a los 10 principios a todos los grupos de interés.*

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

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

*Respuesta: No*

*Implantación: La entidad no dispone de mecanismos de seguimiento de sus políticas de derechos humanos. No se considera necesidad de implantar mecanismos de seguimiento de su política de derechos humanos.*

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

*Respuesta: 100 %*

*Implantación: Todos los empleados disponen y tienen acceso al Código Ético. Todos los empleados conocen la adhesión de la empresa al Pacto Mundial. Todos los empleados tienen acceso al Manual de Calidad.*

*Objetivos:* A cada nuevo empleado se le informa del Código Ético, de la adhesión de la empresa al Pacto Mundial y de las normas de Calidad. Aún así no ha habido nuevas incorporaciones de empleados desde más atrás de 2009 (momento de adhesión al Pacto Mundial).

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	Declaración de valores de la Entidad ----- Políticas de atención al cliente	Manual de Calidad. Cuadro de seguimiento y medición de procesos ----- Implantar Mapa de procesos operativos.	Adhesión al Pacto Mundial ----- Dar publicidad	La entidad no dispone de mecanismos de seguimiento ----- Establecer mecanismos de seguimiento
Empleados	Canales abiertos de comunicaciones eficaces ----- Políticas de formación	Políticas de formación ----- Implantar políticas formativa	Adhesión al Pacto Mundial ----- Dar publicidad	La entidad no dispone de mecanismos de seguimiento ----- Establecer mecanismos de seguimiento
Proveedores	Clasificación de proveedores ----- -Normas sobre adquisición de suministros	Manual de Normas de adquisición de suministros ----- Implantar Manual	Adhesión al Pacto Mundial ----- Dar publicidad	La entidad no dispone de mecanismos de seguimiento ----- Establecer mecanismos de seguimiento

## Principio 2

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

### DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos?

Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones.  
(P2C1I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación:* La empresa ha redactado unas normas de adquisición de suministros y en ellas existe una clasificación de proveedores que contempla un epígrafe del riesgo en la vulneración de los derechos humanos.  
No se favorece explícitamente a quien tiene certificaciones, pero si se tiene en cuenta como un valor añadido.

*Objetivos:* Establecer objetivos para:

- Minimizar costes, obteniendo un beneficio sostenible.
- Identificar ventajas competitivas vía I+D+I.
- Promover alianzas estratégicas, aprovechando sinergias entre empresas.
- Controlar riesgos vinculados a la Reputación Corporativa.
- Obtener un Registro de suministradores, proveedores responsables, colaboradores tecnológicos e instituciones colaboradoras no oficiales.

### POLÍTICAS:

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

*Respuesta: SI*

*Implantación:* La entidad redactó en 2009 unas normas de adquisición de suministros, acorde con la política de RSC y reflejada en el Manual de Calidad, para 2013 sería conveniente una revisión de dicha normativa y de las compras realizadas para comprobar que se está realizando correctamente y si no proceder a los cambios o modificaciones necesario.

**Objetivos:** Implantar las normas de adquisición de suministros, de una manera universal que todos los trabajadores de la empresa, los proveedores y nuestros clientes conozcan.

## **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

**Implantación:** Una vez redactadas las normas de adquisición de suministros se pretende:

- Respeto a las condiciones contractuales pactadas.
- Evaluación y selección de sus proveedores para la mejora social y ambiental y apoyo a los proveedores en sus propios programas.
- Control sobre empresas subcontratadas para la gestión de riesgos laborales.
- Sistemas de Gestión de Compras certificados.

**Objetivos:** Se pretende desarrollar de una forma universal a todos los proveedores de la entidad, el cumplimiento de la norma. Que las empresas con las que se contrata la adquisición de suministros tengan una política de RSC.

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

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

**Respuesta:** 88 %

**Implantación:** En la redacción de las normas de adquisición de suministros, se tiene en cuenta si la empresa está certificada o no.

**Objetivos:** Seguir aumentando el porcentaje de proveedores que tienen certificado de calidad que ha subido desde 2009 de un 30% a un 88%.

**Resumen de Implantación:**

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	<div>Normas de clasificación de proveedores</div> <div>Implantar Normas</div>	<div>Normas de adquisición de suministros</div> <div>Implantar Manual</div>	<div>Redacción de Normas para la adquisición de suministros</div> <div>Implantar las Normas, de una forma universal</div>	

### 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. (P3C1I1)

*Respuesta: No*

*Implantación: Dado el tamaño de la plantilla, la negociación individual y colectiva se hace permanentemente, por la facilidad de acceso y planteamiento de los temas a la Dirección.*

*Objetivos: área no prioritaria*

#### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

*Respuesta: NO. La política de consulta es el trato directo con la persona responsable.*

*Implantación: Dado el tamaño de la empresa, nos podemos permitir que el comité consultivo varía con flexibilidad entre el 60 y el 100%, dependiendo de los temas a tratar.*

*Objetivos: En 2012 se mantuvieron 2 reuniones del Comité Consultivo, que implicaban a un 80% de la plantilla. El número de reuniones ha disminuido.*

#### 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. (P3C3I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación: Durante 2012 se han mantenido 2 reuniones periódicas del Comité Consultivo, analizando las políticas de gestión de la empresa, evaluando las*

establecidas y dando publicidad a las líneas de actuación determinadas por la Dirección.

**Objetivos:** Se pretende recuperar durante 2013 un mínimo de seis reuniones del Comité Consultivo.

## 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? Descríbalos. (P3C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En dicho Comité Consultivo, la Dirección informa de las líneas maestras de las políticas a seguir y escucha, evalúa y efectúa un seguimiento de las posturas y sugerencias de los miembros del Comité.

**Objetivos:** Volver al número de reuniones del Comité Consultivo que se realizaban con anterioridad.

### Resumen de Implantación:

Principio3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	No hay factores de riesgo ----- Área no prioritaria	Comité consultivo ----- Mantener reuniones periódicas del Comité Consultivo	Reuniones periódicas del Comité Consultivo ----- Mantener las Reuniones periódicas	Reunión del Comité Consultivo ----- Mantener reuniones Comité Consultivo

## 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. (P4C1I1)

*Respuesta: No*

*Implantación: Dado que la empresa realiza su actividad en España y dentro de ella principalmente en Madrid, no existe posibilidad de realizar trabajos forzosos o bajo coacción o contrarios a la legalidad vigente en esta materia.*

*Objetivos: No proceden objetivos.*

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C2I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación: La empresa es bastante flexible respecto a horarios. Normalmente no supervisa los horarios de los trabajadores, aquellos que no tienen un horario fijo de entrada por no tener una actividad concreta regularmente se gestionan su agenda directamente y lo hacen sin ningún tipo de control ni supervisión dejando a su libre disposición la fijación de las visitas que su puesto demanda.*

*La empresa permite y posibilita el teletrabajo siempre que sea posible y no choque con el propio desarrollo de las tareas.*

*La empresa durante 2012, ha quitado del calendario laboral todos los puentes del ejercicio pasando a mantenerse abierta y que los trabajadores se tengan que dividir y turnar para disfrute de dichos días libres.*

*La empresa durante 2012, ha tenido jornada intensiva en los meses de julio y agosto.*

*Objetivos: Innovar en el desarrollo del teletrabajo, en determinadas circunstancias.  
Evaluar la situación de todos los puestos en cuanto a horario, cumplimiento de la jornada laboral y en el caso de que hubiera desigualdades proceder a modificarlas o compensarlas.*

## **POLÍTICAS:**

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C3I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación: La empresa se rige por el convenio colectivo del sector.*

*Se mantienen una serie de privilegios para una parte de los trabajadores de la empresa, que en años anteriores obtuvieron unos beneficios en cuanto a remuneración y horarios que no dispone el resto del personal de la empresa.*

*Las remuneraciones fijadas en dicho convenio son consideradas como mínimas y a partir de ellas se establecen retribuciones por productividad.*

*Objetivos:* Fijar un modelo retributivo, que incluya sueldo base, productividad fija (ligada al puesto de trabajo) y productividad variable (ligada a los beneficios). Igualar bien restringiendo los beneficios heredados de una anterior gestión que son excesivos y que no corresponden al esfuerzo de determinados puestos o bien igualando al resto de trabajadores las mismas ventajosas condiciones tanto económicas como de horarios y libertad a la hora de confeccionar la agenda.

## **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. (P4C4I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación: Le entidad refleja en su Código Ético, entre otros:*

*•Evitación de conflictos de intereses, extorsión y soborno, comunicándolo en su caso a las Gerencias respectivas.*

*Objetivos:* Divulgar el Código Ético entre los grupos de interés.

Estudiar la implantación de algún método de control efectivo de la situación actual y posteriormente evaluar las medidas a tomar y aplicarlas para que las condiciones y remuneraciones sean más equitativas.

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C5I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La empresa no tiene mecanismos de control, salvo la correcta realización de las tareas, porque no le es necesario, dada la flexibilidad de horarios y la implantación individual de conciliación de la vida familiar y profesional. En 2012, la plantilla ha contado con una jornada reducida por cuidado de niños, una baja por prestación de maternidad y una incorporación tras baja por incapacidad temporal de larga duración (9 meses), que sigue controles ambulatorios. Todo ello sin merma de derechos vacacionales u otros. (en total el 30% de la plantilla)

*Objetivos:* Para 2013, se debe revisar los mecanismos de control de los horarios para poder evaluar si actualmente hay desequilibrios en los tratos o si hay personal que obtiene ventaja o por el contrario si hay perjudicados al no ser justo el trato y control con los trabajadores.

**Resumen de Implantación:**

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	Se favorece la conciliación familiar y profesional. El trabajo forzoso no existe en nuestro entorno	La empresa se rige por el Convenio Colectivo del sector	Reflejado en el Código Ético	No hay medidas de control salvo la realización de las tareas.
	Mejorar y potenciar el teletrabajo. Evaluar el control de horarios.	Negociación de modelo de retribuciones. Revisión de condiciones entre trabajadores	Evaluarlo Divulgarlo	Instalar mecanismos de control más efectivos y reales.

## 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. (P5C1I1)

*Respuesta: No*

*Implantación: El trabajo y explotación infantil, no está considerado como factor de riesgo por la función y la localización geográfica de nuestra empresa.*

*En los grupos de interés de clientes y proveedores, el riesgo es teóricamente cero, pero dado que no lo controlamos nosotros, debemos verificarlo anualmente.*

*Objetivos:* Verificar inexistencia de riesgo de explotación infantil en clientes y proveedores, introduciendo una pregunta en la norma de adquisición de suministros.

### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C2I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación: En la carta de adhesión a los principios del Pacto Mundial, se manifiesta nuestra repulsa al trabajo infantil.*

### 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: No*

*Implantación: La empresa por su ámbito de actuación geográfica no está afectada por este tipo de riesgo.*

*Objetivos:* No se contemplan objetivos, dado que el riesgo está erradicado en nuestro entorno.

Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<div>No hay riesgo</div> <div>-----</div> <div>No proceden objetivos</div>	<div>Publicidad de la Adhesión a los principios del Pacto Mundial</div> <div>-----</div> <div>Mantener publicidad</div>	<div>No existe trabajo infantil</div> <div>-----</div> <div>No proceden objetivo</div>	

## Principio 6

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

### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C1I1)

*Respuesta: No*

*Implantación: Tanto en los empleados como en los accionistas no se contemplan riesgos de discriminación en el empleo y en la ocupación.*

*En nuestro Código Ético se especifica:*

- Respeto mutuo entre todos los empleados, jefes y colaboradores de la empresa.*
- La evaluación de los riesgos laborales y el establecimiento de medidas preventivas de los mismos.*
- El desarrollo de políticas de igualdad y diversidad, favoreciendo la conciliación de la vida familiar y profesional.*
- La atención personalizada ante abusos, acosos, mobbing tanto jerárquicos como horizontales, garantizando el respeto y la confidencialidad.*
- La atención personalizada ante casos de posible burn-out, promoviendo cambios de responsabilidades o de actividades concretas.*

*Objetivos: Mantener los objetivos actuales*

### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, 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? (P6C2I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación:*

*La empresa ha realizado contratos a mayores de 45 años, personas inmigrantes y en riesgo de exclusión, no en 2012 porque no ha contratado a nadie pero si las últimas personas que se incorporaron a la empresa eran de estos colectivos.*

*Objetivos: mantener esta política.*

## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

*Respuesta: No*

*Implantación: En 2012, no se ha incorporado ningún nuevo empleado a la plantilla.*

*Objetivos: No está previsto para 2013 la incorporación de nuevos empleados.*

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

*Respuesta: SI*

*Implantación: La plantilla está muy equilibrada en todos los puestos, en referencia a la igualdad de género, incluyendo los puestos directivos.*

*Objetivos: Conseguir certificado de Igualdad*

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad pública la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación: La empresa mantiene políticas de*

- *Equidad y competitividad de la remuneración*
- *Estabilidad en la plantilla*
- *Cumplimiento de la legalidad en contratación, incluido personal inmigrante*
- *Empleo de personas con discapacidad o medidas compensatorias*
- *Accesibilidad de las instalaciones*
- *Diversidad de género, también en puestos directivos y equidad de las condiciones laborales*
- *Empleo de jóvenes demandantes de primer empleo y de desempleados mayores de 45 años*
- *Empleo y acogida de personas inmigrantes*
- *Participar en programas de organismos públicos que fomenten la igualdad de oportunidades*

*Objetivos: Actualmente la empresa está en fase de solicitud de Marca de Igualdad.*

## Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>No hay riesgos discriminación laboral</p> <p>-----</p> <p>No proceden nuevos objetivos</p>	Integración de personas con discapacidad	<p>Durante 2010 no hay incorporaciones de personal. Existe igualdad de género en la plantilla</p> <p>-----</p> <p>Incorporar nuevo personal. Conseguir certificado de igualdad.</p>	

## 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*

#### *Implantación:*

*Se ha implantado un sistema online a través del cual todos nuestros trabajadores una vez realizan en reconocimiento médicos se pueden descargar directamente desde nuestra web con unos datos de acceso de uso personal su informe médico en formato PDF eliminando la impresión en papel de dicho informe y la inclusión en un sobre. Eliminándose el uso de 21.000 hojas A-4. Actualmente se está planteando la posibilidad de que el departamento técnico también acceda a este uso para sus informes de evaluación de PRL que realizan a nuestros clientes. La entidad se adhirió al proyecto Change. La entidad ha marcado líneas tendentes a conseguir papel cero.*

*Objetivos:* Cumplir directrices del proyecto Change y seguir con la eliminación de uso de papel.

### **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: 10*

*Implantación:* La entidad, en reunión con el comité consultivo acordó adherirse al proyecto CHANGE y empezó con medidas para disminuir el consumo de papel, parte de estas ya se han llevado a cabo y están en fase de implantación en el resto de departamentos.

*Objetivos:* Es objetivo en 2013, el avance de estos temas.

**Resumen de Implantación:**

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
-------------	-------------	-----------	----------	--

## Principio 8

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

### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

*Respuesta: No*

*Implantación: Las actividades de la entidad, presentan poco impacto medioambiental, salvo la toma de muestras biológicas para enviar a un laboratorio externo (punto de extracción de muestras biológicas).*

*La empresa cuenta con una retirada de residuos biológicos, adjudicados a una empresa con certificaciones oficiales.*

*Objetivos: mantener políticas*

### POLÍTICAS:

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

*Respuesta: No*

*Implantación: El riesgo biológico está muy controlado y los residuos son retirados por una empresa externa.*

*La práctica de pruebas analíticas se hace por un laboratorio externo.*

*El transporte de las muestras, depende del laboratorio externo.*

*Objetivos: mantener políticas*

### 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: No*

*Implantación:* Existe un procedimiento de toma de muestras y de retirada de residuos biológicos.

*Objetivos:* Revisar y actualizar, si procede, el procedimiento de toma de muestras y retirada de residuos biológicos.

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

*Electricidad:* Descenso del 24% desde 2010 (a pesar de la subida de las tarifas) debido a las medidas de ahorro energético tomadas.

*Agua:* Se mantiene el gasto prácticamente igual desde 2010.

*Papel:* Disminución del gasto de casi un 80% (79,2% menos).

**Resumen de Implantación:**

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
-------------	-------------	-----------	----------	--

## Principio 9

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con 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. (P9C1I1)

*Respuesta: No*

*Implantación: La entidad establecerá para el próximo ejercicio la difusión y desarrollo entre sus grupos de interés de tecnologías que respeten el medio ambiente. Para lo cual realizará un análisis de sus grupos de interés con objeto de conocer el tipo de tecnologías que utilizan y promover entre ellos los cambios necesarios para su adecuación a tecnologías respetuosas con el medioambiente.*

### **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*

*Implantación: A fecha de hoy no hemos podido implantar un sistema adecuado que nos permite cuantificar este dato.*

**Resumen de Implantación:**

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
-------------	-------------	-----------	----------	--

## Principio 10

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

### DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C1I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación:* - No hay una Política concreta de aceptación de obsequios y regalos.

- Hay políticas de promoción y divulgación de la transparencia (publicación códigos de conducta, valores corporativos, etc.)

- Lucha contra todas las formas de corrupción

- Difusión de las políticas de la entidad (Código Ético) contra la corrupción y extorsión: a través de mails, Web, comunicaciones internas, boletines, etc.

- Seguimiento de la implantación del código ético y las políticas de corrupción y soborno de la entidad en todos los grupos de interés.

*Objetivos:* Durante 2013, se continuará haciendo un seguimiento de la difusión del código entre todos los grupos de interés.

### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación:* En el Código Ético, se manifiesta clara y reiteradamente a todos los grupos de interés, la total repulsa a la extorsión, soborno o cualquier forma de corrupción.

*Objetivos:* Dar la mayor publicidad posible al Código Ético, que llegue a todos los grupos de interés, de nuestra empresa.

### 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*

*Implantación: El Código Ético es suficientemente claro y conciso en lo referente a la extorsión, soborno, admisión de regalos, etc.*

*Objetivos: Seguimiento de la publicidad y conocimiento del Código Ético*

## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación: CLIENTES: 10%*

*EMPLEADOS: 100%*

*ACCIONISTAS: 100%*

*PROVEEDORES: 40%*

*Objetivos: Durante 2013, el objetivo es dar publicidad del Código Ético al 100% de nuestros grupos de interés. En dos años, desde 2010, ha subido de un 20% a un 40% el conocimiento de nuestros proveedores.*

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

*Respuesta: SI*

*Implantación: La empresa, tiene un departamento económico-financiero, ayudado por una empresa externa que lleva la contabilidad.*

*Los balances de explotación y la cuenta de resultado se hace desde la estricta legalidad vigente.*

*La posibilidad de manejo de fondos, por mínimos que sean, se hace desde la gerencia y dirección ejecutiva exclusivamente.*

Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Clientes</b>	Código ético ----- Seguimiento	Código ético ----- Mayor difusión Código ético	Código ético ----- Seguimiento	
<b>Empleados</b>	Código ético ----- Seguimiento	Código ético ----- Mayor difusión Código ético	Código ético ----- Seguimiento	
<b>Proveedores</b>	Código ético ----- Seguimiento	Código ético ----- Mayor difusión Código ético	Código ético ----- Seguimiento	