



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

INFORME DE PROGRESO

2013



orizon
CONSULTING

Orizon Sistemas de Información S.L.
C/ Rosa Chacel 18 Local C
Alicante

ÍNDICE

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis Clientes Empleados Proveedores Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Por tercer año consecutivo, el equipo de Orizon Sistemas de Información S.L., al cual represento con gran orgullo, quiere poner de manifiesto su absoluta adhesión con los 10 Principios y prolongar nuestra integración en la iniciativa del Pacto Mundial y ayudar a extender los 10 principios en los que se basa, mediante el deseo de renovar el compromiso con el Pacto.

Somos conscientes de que el crecimiento de una empresa conlleva una gran responsabilidad con los diferentes "stakeholders", y por ello nos inspira saber que formamos parte de una iniciativa global responsable para crecer de manera justa, solidaria, preocupada por las personas, tanto de manera colectiva como individual, y a la par respetuosa con el medio ambiente.

A nivel interno, nos orgullece resaltar nuestro compromiso y avance en medidas de igualdad, a pesar de ser una empresa de tamaño pequeño, tenemos implantado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y un Protocolo de Acoso Laboral. Asimismo comunicamos nuestras altas calificaciones en las auditorías de seguimiento de las Normas implantadas: ISO 9001, ISO 14001 y NORMA UNE 166002.

A nivel externo, queremos resaltar nuestra participación en diferentes y variadas acciones que tienen por objetivo mejorar la convivencia en el entorno y fomentar las relaciones de diferentes grupos de ciudadanos e impulsar la actividad emprendedora: Encuentros NOW (Not Only Words) en diferentes ciudades (Elche, L'Alfàs del Pi), iWeekend en diferentes ciudades (Alicante, Ibi, Benidorm). Jornadas "Menudos Emprendedores". Igualmente, nos es grato destacar nuestro apoyo a la formación continua, a través de una serie de medidas y colaboraciones llevada a cabo en 2013 por Orizon Consulting:

- Acuerdo formativo con el Instituto Tecnológico de Informática y la Asociación Valenciana de Ingenieros Superiores de Telecomunicaciones.
- Adhesión como patrono a la Fundación Empresa Universidad de Alicante Fundeun.
- Lanzamiento del Programa Master Executive in Mainframe Technology.
- Packs formativos on-line: "Aprende Cobol" y "Conoce Mainframe".
- Publicación en Revista 3 Ciencias Tecnología en su edición de Mayo.

Por último, nos gustaría transmitir con gran ilusión, que vamos participando cada vez más en los eventos del Pacto Mundial y tenemos un firme compromiso de seguir incrementándonos.

Atentamente,



Ángel Pineda Álvarez
Director General Orizon Consulting

A stylized, handwritten signature in blue ink, which appears to read "Ángel Pineda".



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Orizon Sistemas de Información S.L.

Tipo de empresa

Microempresa

Dirección

C/ Rosa Chacel 18 Local C

Localidad

Alicante

Provincia

Alicante

Comunidad Autónoma

Comunidad Valenciana

Dirección Web

www.orizon.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Ángel Pineda Álvarez

Persona de contacto

Olga Carrillo

Sector

Telecomunicaciones y tecnologías de la información

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Prestación de servicios informáticos de consultoría y outsourcing a entidades financieras, así como otros sectores relacionados.

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

0 €

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos:

(Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Medioambiente

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

- Proximidad a los mismos
- Estándares de calidad
- Nuestra RSE

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

España

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

- España.
- A toda la Organización.
- Clientes y proveedores.

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

Observando carencias y necesidades así como planteando objetivos.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

En la web oficial, en la intranet y en RRSS, así como en presentaciones oficiales de la empresa.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

Notas

Noticias destacadas del año 2013:

- <http://www.orizon.es/blog/2013/01/>

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

- <http://www.orizon.es/blog/2013/03/>
- <http://www.orizon.es/blog/2013/05/>
- <http://www.orizon.es/blog/2013/06/>
- <http://www.orizon.es/blog/2013/07/>
- <http://www.orizon.es/blog/2013/10/>
- <http://www.expansion.com/2013/10/25/empresas/banca/1382728324.html>
- <http://www.orizon.es/blog/2013/11/>
- <http://www.orizon.es/blog/2013/12/>

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

No

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

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

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

Implementando a nuestro sistema de calidad las sugerencias recibidas. Integrando las sugerencias de los Stakeholders como objetivo de nuestra RSE si no están incluidas.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Orizon Sistemas de información es una Sociedad Limitada.

La conforman 2 socios.

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

Además de medir los principios, se actúa en consciencia de manera estructurada y orientada a la mejora continua.

Se aplicarán medidas correctoras cuando sean necesarias.

Igualmente se recogen las distintas certificaciones que Orizon implanta: ISO 9001, 14001 y 166002.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

- Gerencia
- Responsable de Gestión
- Responsable del Departamento de Recursos Humanos.

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.)

Por tamaño, la entidad no se ajusta a los requerimientos de organismos internacionales. Sin embargo, a nivel nacional estamos en un paso intermedio, y a nivel de Comunidad Autónoma, colaboramos con entidades que varían de nivel local a autonómico. En este punto podemos destacar la colaboración con la ONG Novafeina desde Agosto de 2010.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.orizon.es

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)



METODOLOGÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



10

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

NORMAS LABORALES



5

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

MEDIOAMBIENTE



1

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

ANTICORRUPCIÓN



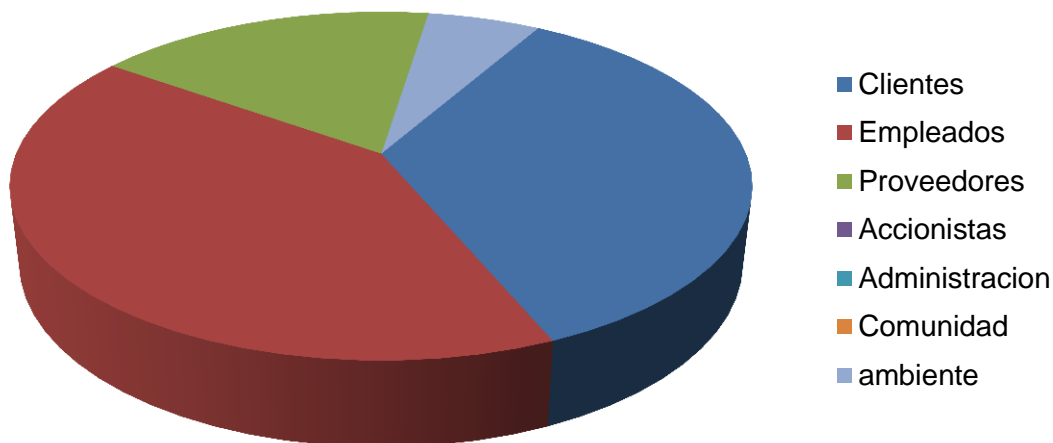
1

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 6
Empleados: 7
Proveedores: 3
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 0
Medio ambiente: 1

Políticas aplicadas por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Accesibilidad de los productos y servicios

La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre cualquier aspecto de este tipo, tanto en la prevención de riesgos laborales de sus empleados, como en la escasa información sobre aspectos cruciales de clientes o proveedores.

Encuestas de Satisfacción

Se realizan encuestas a los clientes sobre la accesibilidad de los servicios y productos. Los resultados de estas encuestas se recogen conforme a las normas ISO implantadas. Del mismo modo Orizon valora los servicios y productos de sus clientes. El objetivo es conseguir que las valoraciones de los productos y servicios siempre sean positivas.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001.

La comunicación de las mismas puede ser realizada por clientes a través de los mecanismos habilitados para ello: correo electrónico, vía telefónica y/o contacto personal.

El objetivo de la empresa es reducir el número de incidencias con clientes en un 2%.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

Durante este periodo no se ha recibido ninguna denuncia sobre accesibilidad de los servicios y productos por parte de los clientes.

El objetivo de Orizon es recibir también 0 denuncias en próximos periodos.

Número de auditorías llevadas a cabo

Durante el año 2013 se ha realizado una visita de seguimiento de auditores externos para la Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad según UNE EN ISO 9001:2008, de Gestión Medioambiental según UNE-EN ISO 14001:2004 y de Sistemas de I+D+I según UNE 166002.

El objetivo que se establece en la empresa es

continuar anualmente superando las visitas de los auditores de Bureau Veritas Certification S.A.

Acción Social

Se han realizado durante este periodo diferentes acciones dirigidas a los clientes o a distintos grupos de interés vinculados con los mismos con el objetivo de fomentar el conocimiento de la empresa y de mejorar las relaciones contractuales existentes.

<http://www.orizon.es/blog/jornadas-menudos-emprendedores-patrocinadas-por-orizon-consulting/>
Seguir realizando actividades divulgativas, tanto para personal externo como interno y de cualquier edad.

Auditorías

La empresa Orizon anualmente es auditada por Bureau Veritas para obtener los Certificados ISO 9001, 14001 y UNE 166002.

El objetivo propuesto para el próximo periodo es continuar superando con éxito las tres certificaciones.

[Descargar documento adjunto](#)

Buzón de sugerencias

Orizon tiene un buzón de sugerencias, en la página web, a disposición de todos los clientes para que dejen sus comentarios, puntos de mejora y observaciones sobre la accesibilidad de los productos y servicios.

Creación de Canal de Denuncias

Orizon apunta la existencia de un canal de denuncias para los diferentes temas vinculados con sus clientes. Durante este periodo no se ha recibido ninguna denuncia sobre accesibilidad a productos y servicios. El objetivo de la empresa es no recibir ninguna denuncia por parte de sus clientes.

Política RSE

Orizon mantiene un alto compromiso con la implantación, seguimiento y mantenimiento de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial, como se comprueba con la renovación continua del Informe del Progreso.

Orizon se implica con gran entusiasmo en todos los procesos de mejora continua.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Orizon cuenta con la Certificación ISO 14001:2004 y la ISO 9001:2008 que superan con éxito todos los años. Además sigue un Plan de Prevención de Riesgos Laborales redactado por una empresa externa especialista en estos temas.

Trabajar en la misma línea, no bajar el rendimiento.

[Descargar documento adjunto](#)

Políticas Internas de Gestión

La empresa posee la certificación NORMA UNE 166002:2006 de Gestión de la I+D+i
Seguir cumpliendo todos los requisitos establecidos.

Código Ético Comercial

Orizon antes de empezar cualquier relación laboral con clientes, redacta unos contratos conformes con la legislación vigente con sus cláusulas y plazos de ejecución. En caso de incumplimiento de alguna de las condiciones de contrato por cualquiera de las dos partes se podrá rescindir el mismo.

Satisfacción del cliente

Después de los trabajos realizados Orizon envía encuestas de satisfacción a sus clientes para que valoren el trabajo realizado.

Comunicación Interna y Externa

Todas las medidas y acciones tomadas deben ponerse en conocimiento del grupo de interés Clientes utilizando los mecanismos que la empresa pone a su disposición, y ya se han comentado.

Mantener el seguimiento y evaluación de todos los mecanismos de comunicación.

Política RSE

Los clientes que cumplan con criterios de RSE, tendrán mejores valoraciones por parte de la empresa. El compromiso de Orizon con políticas de RSE debe agregar un valor añadido a la empresa frente a los competidores de cara a los clientes.

Buzón de sugerencias

Orizon tiene un buzón de sugerencias, en la página web, a disposición de todos los clientes para que valoren los servicios prestados por la empresa, los puntos de mejora y cualquier otra circunstancia que consideren importante.

Encuestas de Satisfacción

Después de la realización de los trabajos, Orizon envía encuestas de satisfacción a sus clientes para que éstos sean valorados. Del mismo modo Orizon, siguiendo las indicaciones de la norma ISO 9001, realiza la valoración sobre sus clientes.

El objetivo perseguido es conseguir que todas las valoraciones sean positivas y esto perdure en el tiempo.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001.

La comunicación de las insatisfacciones de los clientes pueden realizarse a través de los mecanismos habilitados para ello: correo electrónico, vía telefónica y/o contacto personal.

El objetivo de la empresa es reducir al máximo el número de incidencias.

Acción Social

Orizon durante este periodo para mejorar la relación con sus clientes actuales y potenciales participó en el debate "Eficiencia, Competitividad y Tecnología en la Banca Española: escenario 2014-2020", organizado por Expansión en colaboración con Tecnocom.
<http://www.orizon.es/blog/2013/10/>

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Todas las encuestas y valoraciones sobre los clientes quedan registradas según se indica en la Certificaciones ISO 9001:2008 e ISO14001:2004.
Trabajar en la misma línea, con el mismo esfuerzo y las mismas ganas

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo.

El objetivo es que este código sea conocido por todos los grupos de interés y se cumpla.

Creación de Canal de Denuncias

Orizon apunta la existencia de un canal de denuncias para los diferentes temas vinculados con sus clientes. Durante este periodo no se ha recibido ninguna denuncia en las encuestas de satisfacción de nuestros clientes.

El objetivo es conseguir que las denuncias sigan siendo 0.

Auditorías

La empresa Orizon anualmente es auditada por Bureau Veritas para obtener los Certificados ISO 9001, 14001 y NORMA UNE 166002. Las encuestas de satisfacción sobre los clientes quedan recogidas en estas certificaciones.

El objetivo para el trabajar con el mismo empeño en los sistemas de certificación y así continuar superando con éxito las tres certificaciones.

Número de incumplimientos referentes a la salud y seguridad del cliente

Durante el periodo de estudio no ha habido ningún incumplimiento referente a la salud y seguridad del cliente, ni ninguna baja o accidente laboral de los mismos. El objetivo que se propone la empresa para el próximo año es continuar sin incumplir este punto. El objetivo que se propone la empresa para el próximo año es continuar sin incumplir este punto.

Canales de Comunicación

La empresa en su relación con los clientes se decanta sobre todo por el trato directo en persona o vía telefónica, pero igualmente utiliza otras formas de comunicación como: reuniones y correo electrónico. Orizon pretende tener una comunicación fluida con sus clientes.

Políticas Internas de Gestión

Las encuestas de valoración realizadas a los clientes, las propuestas de mejora y cualquier otra aportación quedan recogidas siguiendo una política interna de gestión de documentación.

Continuar apostando por certificación NORMA UNE 166002:2006 de Gestión de la I+D+i, implantada en la empresa.

Código Ético Comercial

Si la relación contractual con el cliente es satisfactoria y no ha existido ningún incumplimiento de condiciones contractuales, se tiende en la empresa a fomentar los contratos de larga duración con los clientes.

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

Orizon está inscrita en la Agencia Española de Protección de Datos, y cada año se realiza la auditoria interna necesaria.

Creación de Canal de Denuncias

Orizon crea un canal de denuncias para los sus cliente puedan poner demandas y quejas por incumplimiento del tratamiento de sus datos. Durante este periodo no se ha recibido ninguna denuncia en las encuestas de satisfacción de nuestros clientes

El objetivo de la empresa es no recibir ninguna denuncia por parte de sus clientes en cuanto al tratamiento de sus datos.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001.

La comunicación de las incidencias relacionadas con el tratamiento de los datos (LOPD) puede ser realizada por clientes a través del correo electrónico y vía telefónica. Durante este año no se ha gestionado

ninguna incidencia de este tipo.
El objetivo es continuar sin incidencias durante el próximo periodo.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Se sigue minuciosamente la LOPD en los temas previstos en las certificaciones de Calidad y Medioambiente implantados en la empresa.

Auditorías

Anualmente se realiza una auditoría interna sobre los documentos que deben cumplir la LOPD y se remite a la Agencia Española de Protección de Datos.

Normativa Vigente

La información que se maneja a diario es compleja y crítica. Para asegurar el trato correcto de los datos, tenemos implantada la norma ISO 27001, que asegura un trato apropiado de la información que almacenamos y utilizamos. Orizon está inscrita en la Agencia Española de Protección de Datos, y cada año se realiza la auditoría interna necesaria para cumplir con esta norma ISO.

El objetivo para el próximo año es realizar de nuevo la auditoría interna anual y superarla con éxito.

Políticas Internas de Gestión

Orizon envía a sus clientes los certificados para los contratos de servicios siguiendo las indicaciones de la LOPD.

Mejorar la formalización de esta acción.

[Descargar documento adjunto](#)

manual lopl

Orizon está inscrita en la Agencia Española de Protección de Datos, y en el cumplimiento de la ISO 27001 cada año se realiza la auditoría interna necesaria para tratar adecuadamente todas las bases de datos y documentos de los diferentes grupos de interés en función de su nivel de seguridad (bajo, medio, alto).

Existe un manual de utilización a disposición de los empleados.

Revisión anual de las bases de datos que deben ser protegidas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

Durante el año 2013 no se ha recibido ninguna denuncia por incumplimiento de la LOPD.
El objetivo de Orizon es recibir también 0 denuncias en próximos periodos.

Número de auditorías llevadas a cabo

Durante el año 2013 se ha realizado una visita de seguimiento de auditores externos para la Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad según UNE EN ISO 9001:2008, de Gestión Medioambiental según UNE-EN ISO 14001:2004 y de Sistemas de I+D+I según UNE 166002.

El objetivo que se establece en la empresa es continuar anualmente superando las visitas de los auditores de Bureau Veritas Certification S.A.

Difusión de la Política

La difusión de la política de seguimiento de la Ley de Protección de Datos, así como el cumplimiento de la ISO 27001, se comunicará a todos los "Stakeholders".

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo.

El principio de integridad queda registrado en la adhesión de la empresa a la Agencia Española de Protección de Datos y en el cumplimiento de la ISO 27001.

Desinformación de los clientes

En Orizon nos preocupa el desconocimiento de los grupos de interés de nuestra empresa, en especial el de nuestros clientes. Por ello, para solventar este problema disponemos en la página web de nuestra Misión, Visión y Valores.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001.

Las incidencias sobre la desinformación de los clientes pueden ser comunicadas por el correo electrónico y vía telefónica.

Política de Calidad

La falta de información tanto hacia como desde los clientes queda recogida según corresponde en la ISO 9001:2208. Que es revisada dos veces al año por auditores externos.

Canales de Comunicación

Orizon se decanta sobre todo por el trato directo con sus clientes tanto en persona como por vía telefónica, pero igualmente utiliza otras formas de comunicación como: reuniones y correo electrónico.

Con estos medios de comunicación pretende reducir al máximo la desinformación de los clientes en cualquier tema.

Encuestas de Satisfacción

Todas las dudas que los clientes puedan tener sobre cualquier asunto técnico o de otra índole se resolverán de la mejor manera posible, tratando de buscar la máxima satisfacción del mismo.

El objetivo que se propone la empresa para el próximo periodo es responder en el plazo máximo de cuatro días a cualquier duda presentadas por los clientes.

Código Ético Comercial

En todos los contratos realizados entre Orizon y sus clientes están perfectamente redactados todos los conceptos para que no dé lugar a malos entendidos y desinformación por cualquiera de las partes.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

El uso de Certificaciones ISO nos garantiza la prevención de estos riesgos.

Política RSE

Entre las actividades que realicen los clientes, Orizon prestará especial atención, y valorará positivamente aquellas que estén relacionadas con políticas de RSE. Intentar que todos los clientes con los que trabaja Orizon sigan una política de transparencia en sus actividades y se acerque a su vez a los principios de RSE.

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo.

Auditorías

La empresa Orizon anualmente es auditada por Bureau Veritas para obtener los Certificados ISO 9001, 14001 y 166002. Todo el tema de transparencia y actividades con los clientes queda recogido en los documentos que se entregan al auditor según indican los manuales de las certificaciones.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

En este periodo la empresa no se ha recibido ninguna denuncia por incumplimiento en la transparencia de la actividad con los clientes.

Creación de Canal de Denuncias

Orizon abre de un canal para que sus clientes puedan denunciar la no transparencia en el ejercicio de las actividades cotidianas. Durante este periodo no se ha recibido ninguna denuncia relacionada con el incumplimiento de la transparencia de actividades desde nuestros clientes.

El objetivo de la empresa es no recibir ninguna denuncia por parte de sus clientes sobre la transparencia en el ejercicio de las actividades diarias.

Política de Compras

Todas las compras que lleva acabo Orizon siguen un proceso limpio y transparente que incluye petición de ofertas, comparación de las mismas y elección del proveedor por un equilibrio entre precio-calidad-servicio. Todo ello queda registrado siguiendo las

normas ISO implantadas en la empresa.
El objetivo para el año 2014 es seguir con la misma política de compras.

Valoración negativa de los clientes

Como Orizon tiene implantada la ISO 9001, todas las disconformidades y valoraciones con los clientes están registradas.

Política RSE

Orizon valorará negativamente a aquellos clientes que no muestren ningún interés por la RSE.

Buzón de sugerencias

Orizon tiene un buzón de sugerencias donde los clientes que lo deseen pueden valorar la empresa y presentar sus disconformidades que se tratarán de resolver con la mayor brevedad posible.
El objetivo es que los clientes no utilicen el buzón de sugerencias para dar una valoración negativa de la empresa, ello significará que se está trabajando en el buen camino.

Encuestas de Satisfacción

Después de la realización de los trabajos, Orizon envía encuestas a sus clientes para que éstos sean valorados. Del mismo modo Orizon, siguiendo las indicaciones de la norma ISO 9001, realiza la valoración sobre sus clientes. Las valoraciones negativas serán tratadas con mayor atención para proceder a su mejora.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001.
Las comunicaciones de las incidencias vinculadas a clientes se realizan por correo electrónico.
El objetivo es que para próximos periodos no se tengan comunicaciones negativas de los clientes.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Las valoraciones negativas de los clientes quedan registradas según indican las certificaciones ISO 9001 y 14001 que tiene implantadas Orizon.

Auditorías

La empresa Orizon anualmente es auditada por Bureau Veritas para obtener los Certificados ISO 9001, 14001 y 166002. Todas las valoraciones negativas de los clientes quedan recogidas en los documentos que se entregan al auditor según indican los manuales de las certificaciones.

El objetivo es no tener ninguna valoración negativa de nuestros clientes.

Comunicación Interna y Externa

Todas las medidas y acciones tomadas sobre la valoración negativa de los clientes, deben ponerse en conocimiento de este grupo de interés utilizando los mecanismos que la empresa pone a su disposición, y ya se han mencionado.

Canales de Comunicación

Orizon se decanta sobre todo por el trato directo con sus clientes tanto en persona como por vía telefónica, pero igualmente utiliza otras formas de comunicación como: reuniones y correo electrónico tanto para comunicar sus valoraciones negativas a los clientes como para recibir informes negativos de ellos.

Creación de Canal de Denuncias

La empresa cuenta con un canal de denuncia donde los clientes puedan expresar las valoraciones negativas. Durante este año 2013 no se ha recibido ninguna denuncia de este tipo. Orizon no se encuentra en ningún proceso judicial con clientes.
No recibir denuncias por valoraciones negativas con clientes.

Número de incumplimientos referentes a la salud y seguridad del cliente

Durante el año 2013 no ha habido ninguna valoración negativa de los clientes por incumplimientos referentes a la salud y seguridad; tampoco se han observado bajas o accidentes laborales de los clientes.

El objetivo que se propone la empresa para el próximo año es continuar sin incumplir este punto.

Código Ético Comercial

Ante cualquier incumplimiento de contrato por parte de los clientes, Orizon resolverá el contrato mediante una comunicación por escrito de los criterios que le

han llevado a tomar esta decisión.

Políticas Internas de Gestión

Tanto la valoración negativa de los clientes, como nuestros puntos de mejora, comunicados por los mismos, quedan registrados conforme estable la ISO.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

En todos los procesos de selección de personal, Orizon no realiza discriminación por este motivo. Todas las ofertas de empleo están abiertas a personas con discapacidad puesto que las oficinas están totalmente adaptadas.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se elabora con duración de tres años, pero anualmente se revisa y mejora. Estas revisiones también son tramitadas por la misma Conselleria.

El objetivo es evaluar, revisar y mejorar anualmente las acciones definidas en el Plan.

[Descargar documento adjunto](#)

Convenio Colectivo

El personal de Orizon se rige por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Alicante (vigente de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013).

La jornada anual prevista para 2013 es de 1790 horas, prestándose los servicios de lunes a viernes. En este convenio se incluye la inserción de personas con discapacidad a los puestos de trabajo.

[Descargar documento adjunto](#)

Plan RSE

Cada año se realiza el Informe de Progreso, mejorando los objetivos y las debilidades de años anteriores, prestando especial atención a problemas como la integración de personas con discapacidad.

Los objetivos que se establecen son neutralizar todas las debilidades y formar y reciclar al personal de la plantilla en materia de integración de profesionales con discapacidad.

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

En todos los procesos de selección de personal, Orizon no realiza discriminación por este motivo. Todas las ofertas de empleo están abiertas a personas con discapacidad puesto que las oficinas están totalmente adaptadas.

Política RSE

En este sentido, Orizon muestra una especial preocupación por las personas con algún tipo de discapacidad ya que considera que la inserción e igualdad es uno de los puntos fundamentales para poder aplicar una correcta RSE.

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo.

En concreto, en este punto se debe cumplir la inserción de personas con discapacidad.

Creación de Canal de Denuncias

Orizon apunta la existencia de un canal de denuncias para los diferentes temas vinculados con sus empleados. Durante este periodo no se ha recibido ninguna denuncia sobre limitaciones de inserción de personas con discapacidad.

El objetivo de la empresa es no recibir ninguna denuncia sobre cualquier tema de discriminación por parte de sus empleados.

Número de auditorías llevadas a cabo

Durante el año 2013 se ha realizado una visita de seguimiento de auditores externos para la Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad según UNE EN ISO 9001:2008, de Gestión Medioambiental según UNE-EN ISO 14001:2004 y de Sistemas de I+D+I según UNE 166002.

El objetivo que se establece en la empresa es continuar anualmente superando las visitas de los auditores de Bureau Veritas Certification S.A.

Formación

Orizon apuesta por una formación continua de sus empleados/as en diferentes materias como Igualdad, RSE, Calidad, PRL, LISMI, formación técnica, etc. La formación puede ser sugerida por la propia empresa o bien solicitada por los empleados/as.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

La Memoria de Sostenibilidad realizada por Orizon es el Informe del Progreso que se envía todos los años a la Red del Pacto Mundial España.

En él se recogen aspectos claves en integración e igualdad del personal de la empresa.

El objetivo es continuar elaborando, revisando y enviando este informe de sostenibilidad.

Política de RRHH

En la empresa se lleva una política activa de Recursos Humanos.

Esta política se realiza en base a criterios objetivos y de valía y sin que se produzca discriminación por discapacidad.

Se plantea el objetivo de revisar anualmente de las políticas de RRHH, e intentar realizar mejoras.

Convenio Colectivo

El personal de Orizon se rige por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Alicante (vigente de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013).

La jornada anual prevista para 2013 es de 1790 horas, prestándose los servicios de lunes a viernes. En este convenio se incluye la inserción de personas con discapacidad a los puestos de trabajo.

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Igualdad

En todos los procesos de selección y en los diferentes portales de empleo, se advierte que Orizon está cumple con la Ley LISMI y recuerda que incluya en los procesos a personas con algún tipo de discapacidad. El objetivo es seguir con esta política en próximos periodos.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se elabora con duración de tres años, pero anualmente se revisa y mejora. Estas

revisiones también son tramitadas por la misma Conselleria.
Evaluar, revisar y mejorar anualmente las acciones definidas en el Plan.

Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso

Orizon aprobó en el año 2011 el “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo” con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso por razón de sexo, psicológico y/o discapacidad, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas. El objetivo es evitar toda situación de acoso y denuncias en este sentido.

[Descargar documento adjunto](#)

Plan RSE

Cada año se realiza el Informe de Progreso, mejorando los objetivos y las debilidades de años anteriores, prestando especial atención a problemas como la integración de personas con discapacidad. Los objetivos que se establecen son neutralizar todas las debilidades y formar y reciclar al personal de la plantilla en materia de integración de profesionales con discapacidad.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI

En todos los procesos de selección, en los diferentes portales de empleo, se advierte que Orizon está conforme con la Ley LISMI y recuerda que incluya en los procesos a personas con algún tipo de discapacidad.

Además, la empresa tiene un acuerdo con la organización INCORPORA para favorecer el acceso al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión social.

El objetivo es continuar con el acuerdo.

Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla

En estos momentos no hay empleados con minusvalía en la empresa, porque no se han presentado a ninguno a los distintos procesos de selección realizados por Orizon durante el año 2013.

Diagnóstico de Igualdad

Todos los años se evalúa, revisa y mejora el Plan y la

Política de Igualdad.

Con esta revisión se pretende que no se incumpla la Ley LISMI y que realmente se fomente la incorporación de personas con discapacidad.

Difusión de la Política

La difusión de la política de inserción de personas con discapacidad (LISMI), se comunicará a todos los "Stakeholders" y en todas las ofertas de trabajo.

Intranet

Orizon cuenta con una intranet abierta a todos sus empleados/as para que puedan realizar las consultas que consideren necesarias, así como aportaciones y sugerencias de cualquier índole.

Comisión Interna de Control o Comité Ético

La empresa tiene constituido una Comisión Interna de Control que cuenta con representantes de la Dirección y de los trabajadores. Igualmente Orizon cuenta con un Comité de Igualdad donde se revisan anualmente todos los aspectos relacionados con temas éticos y de igualdad de oportunidades.

En concreto para este punto se revisa la inserción de personas con discapacidad, para el cumplimiento de la Ley LISMI.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Por medio de la intranet y el resto de mecanismos de comunicación interna la empresa pone en conocimiento de toda la plantilla las medidas tomadas en materia de sensibilización sobre no discriminación e igualdad de Oportunidades, como bien queda contemplado en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, realizado por Orizon y con vigencia hasta al año 2014.

Uno de los objetivos de la empresa es que todos los empleados no discriminen por cuestiones de discapacidad.

Igualdad de género

Se elaboró un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, con duración de tres años (2011-2014) y con revisión anual donde se observa que se cumplen los objetivos establecidos en esta materia.

Política RSE

La igualdad de género como política de RSE se considera fundamental en Orizon.

Buzón de sugerencias

Orizon tiene un buzón de sugerencias, en la intranet, a disposición de todos los empleados para que valoren las medidas de igualdad de género implantadas y realicen aportaciones y puntos de mejora. El objetivo que la empresa persigue con este buzón de sugerencias es que todos los empleados/as se impliquen en las medidas de igualdad de género.

Creación de Canal de Denuncias

Orizon apunta la existencia de un canal de denuncias para los diferentes temas vinculados con sus empleados. Durante este periodo no se ha recibido ninguna denuncia sobre faltas graves a cerca de las medidas de igualdad de género. El objetivo de la empresa es no recibir ninguna denuncia por discriminación en igualdad de género por parte de sus empleados.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001. La comunicación de las mismas puede ser realizada por empleados/as de la empresa a través de los mecanismos habilitados para ello: correo electrónico, intranet y/o contacto personal. El objetivo de la empresa es continuar con 0 incidencias por parte de los trabajadores/as.

Acción Social

Se han realizado durante este periodo diferentes acciones dirigidas a los empleados y al resto de la comunidad con el objetivo de dar a conocer las

acciones llevadas a cabo por la empresa en materia de igualdad de género. Orizon ha estado apoyada en este camino por instituciones públicas. <http://www.orizon.es/blog/2013/07/>

Política de Calidad

La empresa asegura que se aplique una política de calidad en materia de igualdad de género al presentar el Plan de Igualdad a la Conselleria de Justicia i Benestar tras cada revisión.

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo. En referencia a este apartado, Orizon tiene implantado un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

Auditorías

Anualmente se revisa el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa, que incluye la medida de igualdad de género, y se remite a la Conselleria de Justicia i Benestar para su revisión y aprobación. El objetivo es continuar con esta medida durante los próximos periodos.

Comunicación Interna y Externa

Todas las medidas y acciones descritas sobre igualdad de género en el Plan, deben ponerse en conocimiento del grupo de interés empleados, utilizando los mecanismos de comunicación internos existentes. El objetivo es continuar durante los próximos periodos con una comunicación interna como mínimo igual de fluida que la de este año.

Canales de Comunicación

La comunicación entre el personal de la plantilla es mayoritariamente a través del contacto personal diario, aunque existen otros canales que también se utilizan para los comunicados internos como son: Reuniones, Presentaciones a la plantilla, Correo electrónico, Tablón de anuncios, Cuestionarios de obtención de información, Manuales, Buzón de

sugerencias o incidencias, Intranet, Blog de la empresa y Redes sociales (Facebook, Twitter y LinkedIn). Por cualquiera de estos medios Orizon pone en conocimiento de sus trabajadores/as todas las novedades en materia de igualdad de género. El objetivo es que la comunicación interna sea lo más fluida posible.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

En el año 2013 la empresa no se ha recibido ninguna denuncia por incumplimiento el cualquier tema vinculado con la igualdad de género. Orizon se marca como objetivo que en el futuro las denuncias se mantengan en cero..

Número de auditorías llevadas a cabo

Durante el año 2013 se ha realizado una visita de seguimiento de auditores externos para la Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad según UNE EN ISO 9001:2008, de Gestión Medioambiental según UNE-EN ISO 14001:2004 y de Sistemas de I+D+I según UNE 166002. El objetivo que se establece en la empresa es continuar anualmente superando las visitas de los auditores de Bureau Veritas Certification S.A.

Formación

Orizon apuesta por una formación continua de sus empleados/as en diferentes materias como Igualdad, RSE, Calidad, PRL, LISMI, formación técnica, etc. La formación en materia de igualdad de género puede ser realizada por la propia empresa o por externas especialistas.

Política de RRHH

En la empresa se lleva una política activa de Recursos Humanos. Se analizan aspectos de igualdad de género en formación, promoción, plan de carrera, conciliación de la vida laboral y familiar entre los hombres y mujeres de la plantilla. Se plantea el objetivo de revisar anualmente de las políticas de RRHH, e intentar realizar mejoras.

Convenio Colectivo

El personal de Orizon se rige por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Alicante (vigente de 1 de enero de 2013 a 31 de

diciembre de 2013).

En este convenio se incluye el principio de igualdad de género.

Plan de Igualdad

Además cada año se realiza una revisión para su mantenimiento y mejora que también es tramitada por esta misma Conselleria

Plan RSE

Cada año se realiza el Informe de Progreso, mejorando los objetivos y las debilidades de años anteriores, prestando especial atención a los problemas de igualdad de género. Los objetivos que se establecen son neutralizar todas las debilidades y formar y reciclar al personal de la plantilla en materia de igualdad de género.

Plan de Carreras

Durante el periodo se han empezado a definir planes de carrera dentro de la organización en aquellas categorías profesionales donde no están realizados, con los criterios objetivos a los que atiende la empresa para su desarrollo, la formación necesaria a llevar a cabo y otras características análogas.

Diagnóstico de Igualdad

Todos los años se evalúa, revisa y mejora el Plan y la Política de Igualdad. Con esta revisión se pretende que no se incumplan ningunas de las políticas para fomentar e implantar la igualdad de género.

Difusión de la Política

La difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que incluye un punto exclusivo sobre igualdad de género, se notificará a todos los grupos de interés por todos los canales de comunicación disponibles.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Por medio de la intranet y el resto de mecanismos de comunicación interna la empresa pone en conocimiento de toda la plantilla las medidas

tomadas en materia de sensibilización sobre no discriminación e igualdad de Oportunidades, como bien queda contemplado en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, realizado por Orizon y con vigencia hasta al año 2014.

Uno de los objetivos primordiales de la empresa es que todos los empleados estén totalmente sensibilizados en la no discriminación e igualdad de oportunidades.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades

En la empresa se tiene el convencimiento que la formación no debe centrarse exclusivamente en aspectos técnicos, sino que es igual de importante la formación en aspectos como no discriminación, acoso o igualdad de oportunidades. Por ello, está a disposición de toda la plantilla el Protocolo de Actuación en caso de abuso, y el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Comisión Interna de Control o Comité Ético

La empresa tiene constituido una Comisión Interna de Control que cuenta con representantes de la Dirección y de los trabajadores. Igualmente Orizon cuenta con un Comité de Igualdad donde se revisan anualmente todos los aspectos relacionados con temas éticos y de igualdad de oportunidades. En concreto para este punto se revisa las políticas en igualdad de género.

Medidas de Género

Todas las recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades que se revisa y mejora anualmente. El objetivo es trabajar con el mismo ímpetu en próximos ejercicios.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Orizon apuesta por una formación continua de sus empleados como se recoge en el Plan de Igualdad de Oportunidades. La formación puede ser sugerida por la propia empresa o bien solicitada

por los trabajadores/as.

Política RSE

Formación continua a los empleados/as de Orizon en temas de RSE, ampliando así sus competencias técnicas hacia otras más humanas.

Buzón de sugerencias

Orizon tiene un buzón de sugerencias, en la intranet, a disposición de todos los empleados para que soliciten los cursos de formación que consideren que mejor se adaptan a sus necesidades profesionales y personales. El objetivo que la empresa persigue con este buzón de sugerencias es que todos los empleados/as estén continuamente formados, lo que se traduce en una mejora de productividad.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

En Orizon se apuesta fuertemente por la formación continua de sus trabajadores y por ello se realizan curso, de reciclaje de los antiguos empleados y de formación de los nuevos, en materia de medioambiental, de calidad y de seguridad laboral.

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo.

En este Código se recoge la igualdad y no discriminación en materia de formación del personal.

Comunicación Interna y Externa

Todas las medidas y acciones descritas sobre formación de los empleados en el Plan de Igualdad, deben ponerse en conocimiento de este grupo de interés, utilizando los mecanismos de comunicación

internos existentes.

Canales de Comunicación

La comunicación entre el personal de la plantilla es mayoritariamente a través del contacto personal diario, aunque existen otros canales que también se utilizan para los comunicados internos como son: Reuniones, Presentaciones a la plantilla, Correo electrónico, Tablón de anuncios, Cuestionarios de obtención de información, Manuales, Buzón de sugerencias o incidencias, Intranet, Blog de la empresa y Redes sociales (Facebook, Twitter y LinkedIn). Por cualquiera de estos medios los trabajadores/as de Orizon pueden solicitar cursos de formación y conocer todas las novedades en esta materia.

Políticas Internas de Gestión

Para mejorar la oferta formativa se ha decidido que ellos mismos se encarguen de buscar actividades formativas acordes con su perfil con el fin de buscar nuevas líneas formativas de interés y motivar a los trabajadores. Durante este año en el desarrollo de los proyectos se ha realizado una importante labor investigadora y de auto-formación que nos ha permitido crear una “Biblioteca”. Dicha biblioteca, está formada por carpetas que recogen toda la documentación necesaria para formar a las personas que se incorporen a nuestros proyectos, tanto personal externo como interno que trabaje en otros proyectos, por lo que se puede realizar una importante labor formativa interna.

Formación

Orizon apuesta por una formación continua de sus empleados/as como medio para mejorar la profesionalidad de los mismos. Por ello ofrece formación en diferentes áreas: Igualdad, RSE, Calidad, PRL, formación técnica, etc. Los programas de formación pueden ser ofertados por la propia compañía o solicitados por los trabajadores/as.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

La Memoria de Sostenibilidad realizada por Orizon es el Informe del Progreso que se envía todos los años a la Red del Pacto Mundial España. En él se recogen aspectos claves en integración e

igualdad del personal de la empresa, que serán utilizados para la formación interna de los/as trabajadores/as y podrá ser consultado en la intranet. El objetivo es utilizar este informe de sostenibilidad en los cursos internos de formación de los/as empleados/as.

Política de RRHH

En la empresa se lleva una política activa de Recursos Humanos.

En esa política se hace gran hincapié en la formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados en base a criterios objetivos y de valía y sin que se produzca discriminación por cualquier cuestión.

Se plantea el objetivo de revisar anualmente de las políticas de RRHH, e intentar realizar mejoras.

Convenio Colectivo

El personal de Orizon se rige por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Alicante (vigente de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013).

En este convenio se hace referencia a la importancia de la formación de la plantilla, así como los mejores horarios para la realización de la misma.

Política de Igualdad

Se sigue una política igualitaria en las opciones de formación del personal de Orizon. En el Plan de Igualdad revisado por la empresa durante el año 2013 se incluye un apartado específico sobre la formación de los/as empleados/as y una estadística desagregada por sexos.

El objetivo es continuar aplicando esta política de igualdad en formación como medio para mejorar la profesionalidad de la plantilla.

Plan RSE

Cada año se realiza el Informe de Progreso, mejorando los objetivos y las debilidades de años anteriores, prestando especial atención a los problemas de formación de la plantilla. Los objetivos que se establecen son neutralizar todas las debilidades y formar y reciclar al personal de la plantilla en materia de integración de profesionales con discapacidad.

Los objetivos que se establecen son neutralizar todas las debilidades de conocimientos de la plantilla mediante la formación y el reciclaje para mejorar su profesionalidad.

Plan de Carreras

Durante el periodo se han empezado a definir planes de carrera dentro de la organización en aquellas categorías profesionales donde no están realizados, con los criterios objetivos a los que atiende la empresa para su desarrollo, la formación necesaria a llevar a cabo y otras características análogas.

El objetivo es terminar en los próximos años el Plan de Carreras y empezar a implantarlo.

Diagnóstico de Igualdad

Todos los años se evalúa, revisa y mejora el Plan y la Política de Igualdad.

En concreto en este caso, se centra en que toda la plantilla de Orizon tenga la misma facilidad para acceder a la formación. En el Plan de Igualdad se incluye un apartado donde aparecen este tipo de estadísticas y estudios.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Por medio de la intranet y el resto de mecanismos de comunicación interna la empresa pone en conocimiento de toda la plantilla las medidas tomadas en materia de sensibilización sobre no discriminación e igualdad de Oportunidades, como bien queda contemplado en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, realizado por Orizon y con vigencia hasta al año 2014.

La formación en materias de sensibilización y no discriminación también es un medio para la mejora de la profesionalidad de los empleados.

PRL

Orizon cuenta con una empresa externa que realiza toda la formación e información necesaria en temas de PRL.

Kit formativo de bienvenida

Orizon entrega a todo el personal nuevo en la empresa un Manual de Bienvenida que recoge la información básica que se necesita conocer: horarios, normas de conducta, organigrama etc.

Creación de Canal de Denuncias

Orizon dispone de la posibilidad de denunciar cualquier denegación por la empresa de solicitud de cursos realizadas por los empleados sin la debida justificación por medio del canal de denuncias habilitado.

Intranet

Orizon cuenta con una intranet abierta a todos sus empleados/as para que puedan realizar las consultas que consideren necesarias, así como aportaciones y sugerencias de cualquier índole.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo

Orizon posee un Plan de Prevención de Riesgos Laborales realizado por una empresa externa especialista en esta materia.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades

En la empresa se tiene el convencimiento que la formación no debe centrarse exclusivamente en aspectos técnicos, sino que es igual de importante la formación en aspectos como no discriminación, acoso o igualdad de oportunidades. Por ello, está a disposición de toda la plantilla el Protocolo de Actuación en caso de abuso, y el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Como se ha apuntado en varias ocasiones en este informe, la formación en cualquier campo (aquí sobre discriminación, acoso e igualdad) es un medio para mejora la profesionalidad de la plantilla y aumentar el rendimiento y la productividad de la empresa.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Orizon cuenta con una asistencia externa en el tema de Prevención de Riesgos Laborales, quedando también recogidas las incidencias en caso de que se produzcan en las certificaciones ISO.

Buzón de sugerencias

En el buzón de sugerencias de la intranet, los empleados/as de Orizon pueden solicitar y recibir

cursos en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo; también podrán aportar todas las medidas que no están templadas en el Plan de PRL y crean que son necesarias.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001.

Cualquier incidencia relacionada con casos de Acoso Laboral, Seguridad y Salud en el trabajo y Prevención de Riesgos Laborales debe ser comunicada al departamento de RR.HH y a la Dirección para que tomen las medidas oportunas. Adicionalmente los accidentes o enfermedades laborales serán comunicados a la Mutua de prevención que tiene contratado Orizon.

El objetivo propuesto por la empresa es seguir con 0 incidencias de este tipo.

Número de auditorías llevadas a cabo

Durante el año 2013 se ha realizado una visita de seguimiento de auditores externos para la Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad según UNE EN ISO 9001:2008, de Gestión Medioambiental según UNE-EN ISO 14001:2004 y de Sistemas de I+D+I según UNE 166002.

El objetivo que se establece en la empresa es continuar anualmente superando las visitas de los auditores de Bureau Veritas Certification S.A.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

En las certificaciones implantadas en la empresa, en materia de calidad, medio ambiente y seguridad, se recuerda la importancia en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Auditorías

Todos los temas relacionados con la salud y seguridad en el lugar de trabajo son recogidos según las certificaciones ISO. Además Orizon cuenta con una empresa externa para la PRL.

Comunicación Interna y Externa

Todas las medidas y acciones descritas sobre seguridad y salud en el Plan de Prevención de Riesgos

Laborales, deben ponerse en conocimiento del grupo de interés empleados, utilizando los mecanismos de comunicación internos existentes.

El objetivo es que todos los empleados/as conozcan los posibles riesgos de su puesto de trabajo.

Canales de Comunicación

La comunicación de la plantilla en materia de seguridad y salud laboral se realizará por cualquiera de los medios anteriormente mencionados a disposición de los mismos. Cualquier incidencia en seguridad laboral será comunicada por el trabajador/a al departamento administración y Recursos Humanos, y éste será quien se ponga en contacto con el organismo externo competente.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

La Memoria de Sostenibilidad realizada por Orizon es el Informe del Progreso que se envía todos los años a la Red del Pacto Mundial España.

En él se recogen aspectos claves sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo. Orizon sigue una política estricta de reciclaje, teniendo contenedores perfectamente diferenciados para vidrio, papel, plástico/metales y material orgánico. De este modo se reduce el riesgo de seguridad al estar todo limitado en unas zonas y señalizado.

Plan RSE

Cada año la empresa realiza un Informe del Progreso donde se las debilidades de años anteriores y se proponen nuevos objetivos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Los objetivos que se establecen son neutralizar todas las debilidades en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo

Orizon posee un Plan de Prevención de Riesgos Laborales realizado por una empresa externa especialista en esta materia.

PRL

Orizon cuenta con una empresa externa que realiza toda la formación e información necesaria en temas de PRL.

Comisión Interna de Control o Comité Ético

La empresa tiene constituido una Comisión Interna de

Control que cuenta con representantes de la Dirección y de los trabajadores. Igualmente Orizon cuenta con un Comité de Igualdad donde se revisan anualmente todos los aspectos relacionados con temas éticos y de igualdad de oportunidades. En concreto para este punto se revisa el cumplimiento de la salud y seguridad de trabajo conforme lo establecido por asistencia externa.

Conciliación familiar y laboral

A pesar de ser Orizon una Micropyme, y no tener obligación, realiza un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres donde se incluye esta acción.

Buzón de sugerencias

Orizon tiene un buzón de sugerencias, en la intranet, a disposición de todos los empleados para que valoren las medidas de conciliación familiar y laboral implantadas y realicen aportaciones y puntos de mejora, y comuniquen si en algún momento observan que se incumplen.

El objetivo que la empresa persigue con este buzón de sugerencias es que todos los empleados/as conozcan y se puedan beneficiar de las medidas de conciliación laboral y familiar.

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo.

Este compromiso del Código Ético se refleja en el Plan de igualdad que hace referencia a la calidad laboral y personal, así como a la igualdad a través de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Auditorías

Anualmente se revisa el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa, que en uno de sus apartados incluye la medida de conciliación familiar y laboral, y se remite a la Conselleria de Justicia i

Benestar para su revisión y aprobación. El objetivo es continuar con esta medida durante los próximos periodos.

Comunicación Interna y Externa

Todas las medidas y acciones descritas sobre conciliación familiar y laboral, de los empleados/as, descritas en el Plan de Igualdad, deben ponerse en conocimiento de este grupo de interés, utilizando los mecanismos de comunicación internos existentes.

Canales de Comunicación

La comunicación entre el personal de la plantilla es mayoritariamente a través del contacto personal diario, aunque existen otros canales que también se utilizan para los comunicados internos como son: Reuniones, Presentaciones a la plantilla, Correo electrónico, Tablón de anuncios, Cuestionarios de obtención de información, Manuales, Buzón de sugerencias o incidencias, Intranet, Blog de la empresa y Redes sociales (Facebook, Twitter y LinkedIn). El Plan de Igualdad, donde se incluye un apartado exclusivo dedicado a la conciliación familiar y laboral, está a disposición de la plantilla en la intranet de la empresa.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

Orizon durante el pasado año 2013 no ha recibido por parte de sus empleados ninguna denuncia por incumplimiento de cualquier medida recogida en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y que no se haya cumplido.

EL objetivo de Orizon es que sus trabajadores no presenten ninguna denuncia, lo que será una muestra de un buen ambiente de trabajo y del cumplimiento riguroso de todas las normas.

Número de auditorías llevadas a cabo

Durante el año 2013 se ha realizado una visita de seguimiento de auditores externos para la Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad según UNE EN ISO 9001:2008, de Gestión Medioambiental según UNE-EN ISO 14001:2004 y de Sistemas de I+D+I según UNE 166002.

El objetivo que se establece en la empresa es continuar anualmente superando las visitas de los auditores de Bureau Veritas Certification S.A.

Formación

Como se indica en el Plan de Igualdad, las acciones formativas se intentarán realizar en horario laboral para no interferir en la vida familiar.

El objetivo para futuros periodos es que los diversos cursos y acciones formativas se realicen exclusivamente durante el horario laboral.

Política de RRHH

En la empresa se lleva una política activa de Recursos Humanos.

Actualmente se mantiene un horario laboral consensuado con la plantilla y teniendo como uno de los objetivos la conciliación familiar y laboral de los empleados.

El objetivo es continuar con la flexibilidad de horarios en función de las necesidades justificadas de los empleados.

Convenio Colectivo

El personal de Orizon se rige por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Alicante (vigente de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013).

En este convenio se incluye un apartado sobre el cumplimiento de la conciliación familiar y laboral.

Política de Igualdad

El Plan de Igualdad que se encuentra en estos momentos en vigor e la empresa (2011-2014), incluye un apartado específico donde se aborda el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Continuar estableciendo medidas de conciliación.

Plan de Igualdad

Plan RSE

Cada año se realiza el Informe de Progreso, mejorando los objetivos y las debilidades de años anteriores, prestando especial atención a problemas de conciliación familiar y laboral.

Los objetivos que se establecen son neutralizar todas las debilidades y formar y reciclar al personal de la plantilla en materia de conciliación laboral y familiar.

Diagnóstico de Igualdad

Todos los años se evalúa, revisa y mejora el Plan y la Política de Igualdad.

En concreto se busca que las mujeres y los hombres de la plantilla de Orizon tengan la misma facilidad para acceder a medidas acordadas en el Plan de Igualdad sobre la conciliación de la vida familiar y laboral.

Política de Conciliación

Las medidas de conciliación se recogen en el Plan de Igualdad, además de en el Convenio Colectivo.

El objetivo es realizar una revisión anual de la política de conciliación, incorporando mejoras en caso necesario.

Evaluación Anual

La evaluación del Plan de Igualdad donde se recogen todas las medidas en esta materia se realiza cada año revisando y mejorando las acciones propuestas y aportando nuevas ideas no incluidas en periodos anteriores.

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

Todos los empleados disfrutan de flexibilidad laboral (100%).

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

Como medidas de conciliación Orizon establece una flexibilidad horaria, a la que puede adherirse toda la plantilla y se expone a continuación: JORNADA DE 8,5 HORAS (lunes a jueves) -Mañana, deberán trabajarse entre 5h y 6h. Entrada: Entre las 8:00 y las 9:00 Salida: Las personas que hayan entrado a las 8:00 saldrán a las 14:00 Salida: Las personas que hayan entrado a las 9:00 podrán salir a las 14:00 o a las 15:00 El intervalo de entrada comprende entre las 8:00 y las 9:00 horas proporcionando así flexibilidad a los trabajadores que venga desde fuera de la ciudad de Alicante, por lo que una persona que entre a las 8:20 saldrá a las 14:20 ya que el intervalo de salida comprende las horas 14:00-15:00. -Almuerzo: Deberá realizarse entre 1h y 1,5 horas las personas que salgan a las 15:00 a comer, sólo dispondrán de 1h para el almuerzo. -Tarde, deberán trabajarse entre 2,5h y 3,5h. Entrada: Desde las 15:00 hasta las 16:00 Salida: Desde las 17:30 hasta las 18:30 Se intenta que aquella persona que lo desee, pueda salir del trabajo a las 17:30 disponiendo de la mayor

parte de la tarde y que ningún trabajador esté trabajando más allá de las 18:30.
El objetivo es ampliar las medidas de conciliación.

Información sobre beneficios sociales y profesionales

Todos los empleados están informados sobre los beneficios sociales e incentivos que poseen: -Seguro médico privado. -Plan de pensiones.
Continuar con las medidas.

Comisión Interna de Control o Comité Ético

La empresa tiene constituido una Comisión Interna de Control que cuenta con representantes de la Dirección y de los trabajadores. Igualmente Orizon cuenta con un Comité de Igualdad donde se revisan anualmente todos los aspectos relacionados con temas éticos y de igualdad de oportunidades.

En concreto para este punto se revisa la conciliación de la vida familiar y laboral.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Por medio de la intranet y el resto de mecanismos de comunicación interna la empresa pone en conocimiento de toda la plantilla las medidas tomadas en materia de sensibilización sobre no discriminación e igualdad de Oportunidades, como bien queda contemplado en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, realizado por Orizon y con vigencia hasta al año 2014. Este punto se centra en la sensibilización y no discriminación del personal para una buena conciliación familiar y laboral; es decir, que no se base en criterios sexistas.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

La Memoria de Sostenibilidad realizada por Orizon es el Informe del Progreso que se envía todos los años a la Red del Pacto Mundial España.
En este informe se recogen algunas de las medidas sobre conciliación laboral y familiar.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Se realiza un análisis y valoración de los puestos de

trabajo para estar en todo momento informados de las deficiencias y necesidades.

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo.

Los valores de innovación se fomentan gracias al aprovechamiento y estudio de las capacidades de los empleados.

Formación

Se realizará un estudio de los puestos de trabajo y de los trabajadores/as para proponer los cursos formativos y aprovechar mejor sus capacidades.

Política de RRHH

En la empresa se lleva una política activa de Recursos Humanos.

Esta política incluye un análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo para adecuar mejor Puesto/persona y conseguir el máximo aprovechamiento de los empleados/as de la Orizon. El objetivo es que cada año se efectúe un análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo.

Convenio Colectivo

El personal de Orizon se rige por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Oficinas y Despachos de Alicante (vigente de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013).

En este convenio recoge la importancia del análisis, descripción y valoración de los puestos de trabajo como mejor medio del aprovechamiento de las capacidades de los/as empleados/as.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad contempla en uno de sus apartados un análisis y valoración de puestos de trabajo, para aprovechar así mejor las capacidades de los empleados y adecuar perfectamente las personas a los puestos y viceversa.

Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso

Orizon aprobó en el año 2011 el "Protocolo de

actuación para la prevención del acoso en el trabajo” con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso por razón de sexo, psicológico y/o discapacidad, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas. El objetivo es no tener que aplicar este Protocolo de acoso.

Plan de Carreras

Durante el periodo se han empezado a definir planes de carrera dentro de la organización en aquellas categorías profesionales donde no están realizados, con los criterios objetivos a los que atiende la empresa para su desarrollo, la formación necesaria a llevar a cabo y otras características análogas. Para la definición de un buen Plan de carrera es muy importante realizar un buen estudio de las características y las capacidades de los/as empleados/as. El objetivo es terminar en los próximos años el Plan de Carreras y empezar a implantarlo.

Diagnóstico de Igualdad

Todos los años se evalúa, revisa y mejora el Plan y la Política de Igualdad. Lo que se pretende es que esta revisión permita un estudio y aprovechamiento igualitario de las capacidades de los empleados y las empleadas.

Política RSE

Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos de trabajo en materia de RSE. Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa y un mejor aprovechamiento de las capacidades de los empleados/as. Ambos puntos están descritos en el Plan de Igualdad. Analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos de trabajo. Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo

Evaluación Anual

La evaluación del Plan de Igualdad donde se recogen todas las medidas en esta materia se realiza cada año revisando y mejorando las acciones propuestas y aportando nuevas ideas no incluidas en periodos anteriores.

Revisión anual, con medidas correctoras en caso de que sean necesarias.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Por medio de la intranet y el resto de mecanismos de comunicación interna la empresa pone en conocimiento de toda la plantilla las medidas tomadas en materia de sensibilización sobre no discriminación e igualdad de Oportunidades, como bien queda contemplado en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, realizado por Orizon y con vigencia hasta al año 2014. El objetivo es que la empresa cuente con personal perfectamente formado para ser capaz de desarrollar sus funciones con el máximo aprovechamiento de sus capacidades.

Intranet

Orizon cuenta con una intranet abierta a todos sus empleados/as para que puedan realizar las consultas que consideren necesarias, así como aportaciones y sugerencias de cualquier índole.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI

En todos los procesos de selección, en los diferentes portales de empleo, se advierte que Orizon está conforme con la Ley LISMI y recuerda que incluya en los procesos a personas con algún tipo de discapacidad. Además, la empresa tiene un acuerdo con la organización INCORPORA para favorecer el acceso al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión social. Por todo ello, en Orizon se considera crucial que los/as empleados/as tengan capacidad de empatizar con estos sectores de la sociedad.

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

La eliminación de malas prácticas de discriminación, abuso y desigualdades, aumenta la diversidad de la plantilla y amplía la visión y frescura de la entidad, mejorando con todo ello su productividad.

Política RSE

La formación de la plantilla en distintos temas a los puramente técnico, como pueden ser las políticas y principios de RSE ayudan a mejorar la diversidad de la plantilla de una empresa, por ello en Orizon se fomenta la formación continua de cualquier tipo.

Buzón de sugerencias

E buzón de sugerencias en la intranet de Orizon está a disposición de todos los empleados para que propongan medidas y acciones que mejoren la diversidad de la plantilla.

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo.

Los valores de innovación, calidad y liderazgo se mantiene altos gracias a la diversidad de la plantilla con la que cuenta Orizon.

Creación de Canal de Denuncias

Orizon apunta la existencia de un canal de denuncias para que los empleados/as puedan poner en conocimiento de la Dirección aquellos aspectos que consideran que no cumplen con las medidas de mejora de la diversidad de la plantilla. Durante este periodo no se ha recibido ninguna denuncia en este sentido.

Auditorías

Anualmente se revisa el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa, que ayuda a mejorar la diversidad de la plantilla, y se remite a la Conselleria de Justicia i Benestar para su revisión y aprobación. El objetivo es continuar con esta medida durante los próximos periodos.

Comunicación Interna y Externa

Todas las nuevas incorporaciones de personal se ponen en conocimiento del resto de los compañeros/as por medio del correo electrónico para

darles la Bienvenida.

Canales de Comunicación

A través de los diferentes medios de comunicación establecidos en la empresa, y varias veces mencionado en este informe, Orizon fomenta la mejora de la diversidad de su plantilla al compartir constantemente un flujo de ideas.

Nº de denuncias recibidas y resueltas

Durante este periodo no se ha recibido ninguna denuncia por parte de los empleados sobre la mejora de la diversidad de la plantilla.

Política de RRHH

En la empresa se lleva una política activa de Recursos Humanos.

Los sistemas de retribuciones flexibles, fomentar la formación, promoción y los planes de carrera, son acciones que aseguran una diversidad en la plantilla. El objetivo es continuar aplicando políticas de RR.HH. que sean atractivas para los/as empleados/as (actuales y futuros).

Plan de Igualdad

El tener implantado en la empresa un Plan de Igualdad de Oportunidades, fomenta la diversidad de la plantilla puesto que permite entre otros aspectos establecer planes de carrera, seguir formando a los/as empleados/as y aumentar la diversidad de contratación.

El objetivo de Orizon es seguir fomentando la diversidad en su plantilla.

Plan RSE

Cada año se realiza el Informe de Progreso, mejorando los objetivos y las debilidades de años anteriores para fomentar la diversidad de la plantilla.

Diagnóstico de Igualdad

Todos los años se evalúa, revisa y mejora el Plan y la Política de Igualdad.

Concretamente con la revisión de la Política y del Plan de igualdad se pretende mejorar la diversidad de la plantilla.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Por medio de la intranet y el resto de mecanismos de comunicación interna la empresa pone en conocimiento de toda la plantilla las medidas tomadas en materia de sensibilización sobre no discriminación e igualdad de Oportunidades, como bien queda contemplado en el Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, realizado por Orizon y con vigencia hasta al año 2014.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades

En la empresa se tiene el convencimiento que la formación no debe centrarse exclusivamente en aspectos técnicos, sino que es igual de importante la

formación en aspectos como no discriminación, acoso o igualdad de oportunidades. Por ello, está a disposición de toda la plantilla el Protocolo de Actuación en caso de abuso, y el Plan de Igualdad de Oportunidades.

Como se ha apuntado en varias ocasiones en este informe, la formación en cualquier campo (aquí sobre discriminación, acoso e igualdad) es un medio para mejora la diversidad de la plantilla.

Medidas de Género

Todas las recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades que se revisa y mejora anualmente. El objetivo es trabajar con el mismo ímpetu en próximos ejercicios.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Crear relaciones estables con los proveedores

Orizon trata de mantener relaciones estables con los proveedores, dándolos de baja únicamente cuando incumplan contrato o sus servicios sean insuficientes, previa anotación de incidencia para cumplir con la ISO que está implantada.

Política RSE

Orizon asumirá como un valor añadido de los proveedores el que aplique políticas de RSE y será un motivo para crear relaciones estables con ellos, siempre que no incumplan ninguna cláusula del contrato.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001.

Siguiendo nuestro firme compromiso por una relación comercial basada en el "ganar-ganar", previamente a cualquier incidencia o resolución de contrato con un proveedor, se ha realizado comunicación directa con éste para expresar la disconformidad dando oportunidad a la subsanación.

Reducir el número de incidencias que puedan existir con nuestros proveedores.

Crear Sistema de Clasificación Proveedores

La empresa tiene implantado el sistema de clasificación de proveedores y funcionan al 100% para cumplir con la normativa ISO 9001.

Este sistema de clasificación se puede completar con campos como el tiempo de contrato con el proveedor, número de renovaciones o cualquier otro indicador que indique si la relación con un proveedor en concreto es estable o no.

El objetivo es seguir usando este sistema de clasificación.

Acción Social

Se han realizado durante este periodo diferentes acciones dirigidas a los proveedores o a distintos grupos de interés vinculados con los mismos con el objetivo de mejorar las relaciones contractuales

existentes.

La empresa pretende seguir en la línea de realización de actividades con fines sociales con cualquier grupo de interés.

Política de Calidad

Orizon mantiene una política de calidad en el trato con sus proveedores, usando una comunicación fluida, un trabajo conjunto y un esfuerzo constante para que las relaciones con los mismos sean fructíferas y duraderas.

Creación de Canal de Denuncias

Orizon posee un canal de denuncias donde sus proveedores pueden registrar cualquier circunstancia que perjudique la existencia de una relación estable, y pueda proponer mejoras.

El objetivo de la empresa es crear relaciones estables con sus proveedores.

Auditorías

La empresa Orizon anualmente es auditada por Bureau Veritas para obtener los Certificados ISO 9001, 14001 y NORMA UNE 166002. En estos documentos se recogen todos los temas de contratos y relaciones con los proveedores.

Comunicación Interna y Externa

Todas las medidas y acciones tomadas para crear relaciones estables con los proveedores, deben ponerse en conocimiento de este grupo de interés utilizando los mecanismos que la empresa pone a su disposición, y ya se han mencionado.

Canales de Comunicación

La comunicación de la empresa con sus proveedores se realiza mayoritariamente a través del contacto vía telefónica o por correo electrónico, aunque existen otros canales que también se utilizan para los comunicados como son: Reuniones, Presentaciones del proyecto, Tablón de anuncios, Cuestionarios para obtención de información, Manuales, Buzón de sugerencias o incidencias, Blog de la empresa y Redes sociales (Facebook, Twitter y LinkedIn). Todos estos medios ayudan a crear relaciones estables con los

proveedores.

Número de auditorías llevadas a cabo

Durante el año 2013 se ha realizado una visita de seguimiento de auditores externos para la Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad según UNE EN ISO 9001:2008, de Gestión Medioambiental según UNE-EN ISO 14001:2004 y de Sistemas de I+D+I según UNE 166002.

El objetivo que se establece en la empresa es continuar anualmente superando las visitas de los auditores de Bureau Veritas Certification S.A.

Código Ético Comercial

Orizon antes de empezar cualquier relación laboral con proveedores, redacta unos contratos conformes con la legislación vigente con sus cláusulas y plazos de ejecución. En caso de incumplimiento de alguna de las condiciones de contrato por cualquiera de las dos partes se podrá rescindir el mismo. Por norma general todos los contratos firmados con Orizon son por periodos largos. En caso de cese de contrato se registra según las instrucciones de la ISO. Reducir el número de contratos fallidos.

Política de Compras

Para poder crear una relaciones estables con los proveedores, Orizon lleva a cabo un proceso limpio y transparente para realizar todas sus compras con la elección del proveedor por un equilibrio entre precio-calidad-servicio. Todo ello queda registrado siguiendo las normas ISO implantadas en la empresa. El objetivo para el año 2014 es seguir con la misma política de compras.

Sistemas de Gestión de Calidad

La empresa tiene implantado el sistema de Gestión de calidad conforme a la ISO 9001:2008, por ello todo debe quedar registrado conforme dicha norma.

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

Comunicar a los proveedores la Condición de Socios de Orizon de la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Estas comunicaciones se podrán realizar por cualquiera de los canales disponibles, aunque lo más frecuente es su envío por e-mail.

El objetivo es continuar con estas comunicaciones por e-mail a los nuevos proveedores.

Difusión del Código Ético entre los proveedores

Orizon se encarga de enviar el Código Ético a todos su proveedores vía e-mail, y en esas comunicaciones les recuerdan que deben trabajar de manera ética y responsable cuando se encuentren en nuestras instalaciones. Además a la firma del contrato de servicios los proveedores deben adherirse al Código Ético de Orizon.

Código Ético / Conducta

La empresa Orizon cuenta con un Código Ético y de Conducta que constituye uno de los pilares esenciales para crear una cultura corporativa y extender un estilo de hacer basado en los valores de innovación, integridad, calidad, igualdad, cercanía, tecnología y liderazgo.

Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores

En el caso de que alguno de nuestros proveedores desconozca los criterios, se les recomienda leerlos y adherirse a los mismos.

Política RSE

Tratar de que todos los proveedores conozcan los principios de RSE adoptados por Orizon.

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Reducción de Consumo

Orizon ha implantado una Política de reducción de consumo de papel, agua y energía que queda registrada en la documentación correspondiente a la normativa Medioambiental ISO 14001.

Por este motivo se comunica a todos los proveedores que intenten realizar todas las comunicaciones con la empresa se realicen a través del correo electrónico para reducir el consumo de papel.

Los objetivos en este sentido que se plantea la

empresa son: *Reducir el consumo eléctrico un 5%.
*Reducir el consumo de papel un 8%. *Sustituir el consumo de papel blanco por papel reciclado.

[Descargar documento adjunto](#)

Buzón de sugerencias

La empresa cuenta con un buzón de sugerencias en la página web para que sus proveedores conozcan las iniciativas de Orizon en materia de RSE y aporten sus ideas.

El Objetivo es que los proveedores de Orizon conozcan perfectamente en los próximos periodos los criterios de RSE.

Creación de Canal de Denuncias

La empresa ha creado un canal de denuncias para poner en conocimiento de sus proveedores, además de hacerlo por escrito, el incumplimiento de los principios de RSE por desconocimiento. Durante el año 2013 no se ha tramitado ninguna denuncia en este sentido.

El objetivo es no tener que denunciar a los proveedores por incumplimiento de los principios de RSE.

[Descargar documento adjunto](#)

Encuestas de Satisfacción

Orizon, siguiendo las indicaciones de la norma ISO 9001, realiza la valoración de sus proveedores sobre todos los trabajos realizados. Sin embargo, en este apartado nos interesa valorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE.

Gestión de incidencias

La empresa tiene establecidos mecanismos de control sobre la gestión de las incidencias contemplados en las ISO 9001 y 14001.

El Objetivo es reducir el número de proveedores que desconocen los criterios de RSE.

Crear Sistema de Clasificación Proveedores

La empresa tiene implantado el sistema de clasificación de proveedores y funcionan al 100% para cumplir con la normativa ISO 9001.

Este sistema de clasificación se puede completar con campos como el conocimiento o desconocimiento del

proveedor por los criterios de RSE con el fin de enviarle, por cualquiera de los medios de comunicación, los mismos.

El objetivo es seguir usando este sistema de clasificación.

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

Comunicar a los proveedores la Condición de Socios de Orizon de la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Estas comunicaciones se podrán realizar por cualquiera de los canales disponibles, aunque lo más frecuente es su envío por e-mail. Con estos envíos lo que se pretende es reducir el desconocimiento de los proveedores sobre los criterios de RSE y fomentar que ellos también se unan a la Red del Pacto Mundial.

Canales de Comunicación

Los diferentes canales de comunicación con los que cuentan los proveedores, sirven para neutralizar su desconocimiento en materia de RSE.

El objetivo de Orizon es reducir al máximo el desconocimiento de sus proveedores en políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

Código Ético Comercial

Difundir entre nuestros proveedores información sobre RSE. Una manera de llevar esto a cabo es introducir alguna **cláusula** de RSE en los contratos.

Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE

Se comunica a todos los proveedores el compromiso de Orizon en materia de RSE, y se les recomienda que cumplan los principios.

Crear Sistema de Clasificación Proveedores

La empresa tiene implantado el sistema de clasificación de proveedores y funcionan al 100% para cumplir con la normativa ISO 9001.

Este sistema de clasificación se puede completar con

campos como el conocimiento o desconocimiento del proveedor por los criterios de RSE con el fin de enviarle, por cualquiera de los medios de comunicación, los mismos para mejorar su conocimiento es esta materia. El objetivo es seguir usando este sistema de clasificación.

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

Comunicar a los proveedores la Condición de Socios de Orizon de la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Estas comunicaciones se podrán realizar por cualquiera de los canales disponibles, aunque lo más frecuente es su envío por e-mail. Con estos envíos lo que se pretende es mejora el conocimiento de los proveedores sobre los criterios de RSE y fomentar que ellos también se unan a la Red del Pacto Mundial.

Canales de Comunicación

Los diferentes canales de comunicación con los que cuentan los proveedores, sirven para mejorar su conocimiento en materia de RSE. El objetivo es mantener abiertos unos buenos canales de comunicación con los proveedores.

Encuestas de Satisfacción

Orizon, siguiendo las indicaciones de la norma ISO 9001, realiza la valoración de sus proveedores sobre todos los trabajos realizados. Sin embargo, en este apartado nos interesa valorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE. El objetivo de estas encuestas es conseguir que en el 100% de las respuestas se refleje que todos los proveedores conocen RSE.

Formación

La empresa tiene un gran interés en que todos sus proveedores conozcan la política en materia de RSE por ello cuando vean puntos débiles en este sentido entra alguno de sus proveedores, se compromete a darles la formación necesaria.

Política de RSC

Hacer saber a nuestros grupos de interés que somos Socios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y que estamos implicados plenamente en temas de responsabilidad Social Corporativa. Los objetivos planteados son: *Transmitir nuestro entusiasmo por los temas de RSC a los grupos de interés. *Tener en cuenta aquellos proveedores que siguen una política de RSC como criterio positivo para su contratación.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

La Memoria de Sostenibilidad realizada por Orizon es el Informe del Progreso que se envía todos los años a la Red del Pacto Mundial España. En concreto al enviar el informe a los proveedores lo que Orizon pretende es mejorar el conocimiento de los mismos en materia de RSE. EL objetivo es enviar a los proveedores en Informe del Progreso o Sostenibilidad.

Sistemas de Gestión de Calidad

La empresa tiene implantado el sistema de Gestión de calidad conforme a la ISO 9001:2008, por ello todo debe quedar registrado conforme dicha norma. Reducir consumos tinta, papel, luz y agua.

Código Ético

Orizon pretende incluir cláusulas de RSE en los contratos con sus proveedores, así como ofrecerle la información necesaria sobre el tema.

Difusión del Código Ético entre los proveedores

Para mejorar el conocimiento en materia de RSE, Orizon se encarga de enviar el Código Ético a todos su proveedores vía e-mail.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO



AMBIENTE

Optimizar el uso de papel en la entidad

Orizon tiene implantada la ISO 14001, por ese motivo se mantiene un exhaustivo control del consumo de papel en las oficinas.

Política de Reciclaje

Debido a la implantación de la ISO 14001, Orizon sigue una exhaustiva política de reciclaje de papel.

Las medidas que se llevan a cabo en este sentido:

*Utilizar el papel mal impreso como hojas en sucio.

*Utilizar papel reciclado.

Utilizar el papel impreso que ha salido defectuoso como papel en sucio. Aumentar el uso de papel reciclado y reducir el de papel blanco. Aumentar el consumo de consumibles reciclados.

Política de Calidad y Medioambiente

Adecuación y certificación según ISO 14001 mediante auditoría realizada por Bureau Veritas. Pertenencia al Club Empresa Verde de la Confederación de Empresarios de la Provincia de Alicante (COEPA). Reciclado de productos. Consumo responsable de recursos: agua, luz, papel, tóner, etc. Prevención contaminación.

El objetivo para próximos años es educir el consumo de recursos y aumentar la compra de productos consumibles reciclados.

Consumo de papel en el año

Durante el periodo 2013 en Orizon se han consumido 22 paquetes de papel de 80 g/m2 de 500 DIN A4. El objetivo para el año 2014 que se establece es reducir el consumo de papel un 2%.

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel

A través de comunicación interna se recuerda a todos lo empleados la importancia de reducir el consumo de papel. A través de los correos electrónicos se recuerda a clientes y proveedores que sólo impriman éste si

consideran que es imprescindible.

Los objetivos para esta medida en los próximos años son: *Continuar con las mismas comunicaciones.

*Comprobar que se cumplen medidas establecidas, y en caso de que no sea así, establecer medidas correctoras.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

En política de Calidad y Medioambiente Orizon cuenta, como ya se ha mencionado con anterioridad, con las certificaciones ISO 9001 y 14001 que supera con éxito todos los años. En política de Seguridad, la empresa sigue un Plan de prevención de Riesgos Laborales redactado por una asesoría externa. La empresa tiene colocados carteles de sensibilización del ahorro de agua, luz y aire acondicionado.

El objetivo es exigir un compromiso medioambiental y de seguridad a los proveedores.

Promover un Estándar de firma digital

Orizon tiene implantado el sistema de firma digital. El objetivo es continuar utilizando esta política.

Consumo directo de energía de su entidad (GJ)

La empresa en el cumplimiento de las normativas ISO implantadas, realiza un exhaustivo seguimiento de los consumos, destacando: *Consumo Eléctrico: 5561 Kwh/año. *Consumo Agua: 39,34 m3/año.

Como objetivos para el siguiente periodo se propone: *Reducir el consumo en general. *Cumplir y superar la normativa vigente.

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino

Consumo de tóner: 1 unidad/año. Consumo lámparas: 0 unidades/año.

Esos residuos generados son gestionados por empresas especificadas encargadas de su reciclaje. El objetivo propuesto es reducir el consumo de residuos.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

