

INFORME DE PROGRESO 2013

PACTO MUNDIAL



Planinter: muebles y mobiliario de oficina en Madrid y Barcelona
Avda. de la Victoria, 23. El Plantío, 28023 Madrid. Telf.: +34 91 372 92 11 Fax: +34 91 372 98 68
C/ Venezuela 3-7, oficina 3. 08019 Barcelona. Telf.: + 34 93 575 25 94 Fax: +34 93 564 01 47



NOVIEMBRE 2014

Índice

Carta de renovación del compromiso
Información general
Estrategia y gobierno
Los diez principios del Pacto Mundial
Principio 1
Principio 2
Principio 3
Principio 4
Principio 5
Principio 6
Principio 7
Principio 8
Principio 9
Principio 10
Resumen de actuaciones previstas

Carta de renovación del compromiso

La empresa PLANINTER S. A. por segundo año presenta su Informe de Progreso que demuestra una vez más, nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial en el comportamiento habitual y en el desarrollo de las actividades de nuestra organización.

La adhesión al pacto, nos compromete a promocionar con nuestros grupos de interés su aplicación y a transmitir la necesidad del desarrollo de sus principios. Consideramos que este es uno de los objetivos más importantes de nuestro informe de progreso definido en el marco del el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

PLANINTER, S.A. considera a sus trabajadores como su activo más importante, apostando por su desarrollo profesional, la conciliación de la vida laboral y personal y la formación continua de todos ellos, sin ningún tipo de distinción por motivos que no sean estrictamente relacionados con el desempeño profesional.

Por el presente documento PLANINTER, S.A. confirma su compromiso con esta iniciativa y expresa su interés en continuar mejorando su desempeño en todos y cada uno de los diez principios, así como en promover su difusión entre todos sus grupos de interés.

D. Luis Villanueva

DIRECTOR GENERAL

PLANINTER, S.A.

Madrid, 24 de noviembre de 2014

Información general

Nombre de la entidad: Planinter S.A

Dirección: Av de la Victoria nº 23

Dirección web: www.planinter.com

Director Gerente Luis Villanueva Blanco

Fecha de adhesión: 17-05-2013

Número de empleados: 25

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Comercialización y distribución de mobiliario y contract. Gestión y ejecución de obras. Facility Management.

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): No se han recibido ayudas o subvenciones en los últimos períodos.

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores

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

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Certificaciones ISO 9001:2008 y ISO 14001: 2004

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Con todos los grupos de interés existen numerosas fuentes de recogida de sugerencias: reuniones con clientes, a través de las colaboraciones y alianzas, mediante la medición directa de la satisfacción con todos los grupos de interés.

Existe además con las personas que trabajan en la empresa, la recogida de sugerencias a través de estudios de la satisfacción interna.

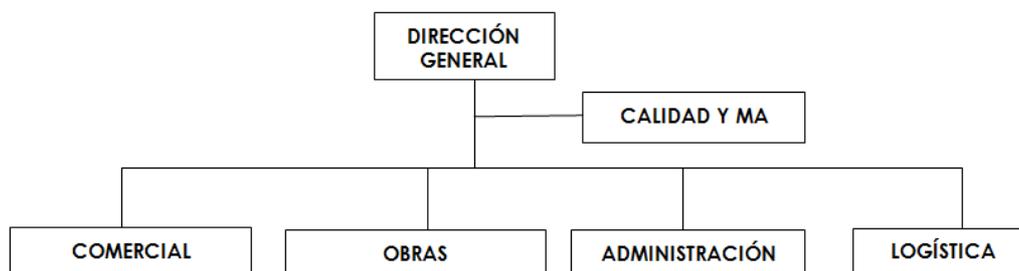
La Dirección de la Empresa supervisa los departamentos y participan en ellos. El Director General y lidera tanto el Comité Estratégico como el de Ética, velando por tanto por la implantación de los 10 principios del Pacto Mundial.

La empresa dispone de un cuadro de mando con indicadores en el cual están contemplados los 10 principios del Pacto Mundial. Los indicadores tienen establecidos objetivos operativos anuales.

Dirección web: www.planinter.com

Responsable: Julia Rodríguez

Organigrama:



Los diez principios del Pacto Mundial

Tal y como podemos ver en la web oficial de la Red Pacto Mundial España Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales y se articulan en cuatro bloques principales:

- **Derechos Humanos:** Son el Principio 1 y el Principio 2. Derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- **Normas Laborales:** Los Principios 3, 4, 5 y 6 están inspirados en la Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales
- **Medio Ambiente:** Los Principios 7, 8 y 9 toman como referencia la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo
- **Anticorrupción:** El Principio 10, el último en incorporarse, se basa en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

PRINCIPIO 1

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

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

Se realizó un diagnóstico en el cual se evaluaron los factores de riesgos en derechos Humanos.

No existiendo riesgo en materia de Derechos Humanos debido al sector en el que se opera y al país en el que se desarrolla nuestra actividad.

Se evalúa anualmente de manera interna, la satisfacción de los empleados con su puesto y con la seguridad y salud.

Con otros grupos de interés se mantiene comunicación continua, para evitar los factores de riesgo en derechos humanos.

POLÍTICAS

La empresa cuenta desde hace tiempo con diferentes políticas en las que se definen las intenciones y directrices de la empresa. Estas son las políticas de calidad, medio ambiente, código ético y políticas internas.

Recientemente se definieron las directrices y por tanto la política en RSE, como se propuso en el anterior informe.

Nuestro personal dispone de un manual que define la estructura organizativa y funcional de la empresa, las funciones de cada puesto, la prevención de riesgos laborales en función de las particularidades de cada puesto, la formación y las normas de actuación organizativa.

ACCIONES Y PROPUESTAS

Se realizan de manera periódica un cuestionario de satisfacción con la seguridad y salud y un cuestionario de satisfacción laboral. Que para el siguiente período se va a seguir realizando.

En 2013 se definió una política de RSE, y fue transmitida a todo el personal.

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

Para hacer el seguimiento del principio nº1 se cuenta con indicadores cuyos valores muestran los siguientes resultados.

INDICADOR: porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad

Valor 2013: 90% Valor 2012: 79%

Todos los integrantes de la organización son formados e informados sobre los principios éticos y sobre la estrategia de fomento del respeto de los derechos humanos, así como de la existencia de distintos sistemas de comunicación y sugerencias.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Cuestionario de satisfacción laboral	Aumentar la satisfacción laboral	Grado de satisfacción laboral
Cuestionario de satisfacción con la seguridad y salud	Aumentar la satisfacción con el sistema de seguridad y salud	Grado de satisfacción SST
Revisión de la política RSE	Adecuación a las necesidades	
Información sobre los principios éticos	Aumentar el número de empleados informados sobre los principios éticos	% de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad

PRINCIPIO 2

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

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

Se realizó un diagnóstico en el cual se evaluaron los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. No existiendo riesgo en materia de Derechos Humanos en la cadena de suministro.

Se trata de involucrar a los proveedores en una cadena segura respecto al cumplimiento de los derechos humanos.

POLÍTICAS

La organización cuenta con procedimientos de selección de proveedores, que no incluyen la valoración de sus principios de RSE. Estos aspectos van a ser desarrollados en la siguiente revisión de los procedimientos, como un apartado más a tener en cuenta para poder trabajar con un suministrador nuevo.

ACCIONES Y PROPUESTAS

Como requisito inicial previo a la homologación se solicita la certificación en alguno de los aspectos siguientes. (ISO 9001- ISO 14001 OHSAS 18001, RS 10, ISO 50001 etc.

Es un objetivo tratar de aumentar el % de suministradores que cuentan con certificaciones ISO 9001, ISO 14001 OHSAS 18001, RS 10, ISO 50001 etc.

Se ha desarrollado un Reglamento de Régimen Interno en el que se expresan las relaciones que la empresa tiene con su grupo de interés.

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

Para hacer el seguimiento del principio nº2 se cuenta con indicadores cuyos valores muestran los siguientes resultados.

INDICADOR: porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total

Valor 2013: 75% Valor 2012: 70%

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Motivar a los proveedores para la obtención de certificaciones	Aumentar el número de proveedores con certificaciones	% de proveedores que disponen de una certificación sobre el total
Revisión del reglamento de régimen interno	Adecuación a las necesidades	
Homologar a los proveedores en función de implantación de sistemas RSE		

PRINCIPIO 3

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

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

Se realizó un diagnóstico en el cual se evaluaron los factores de riesgos en libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Están establecidos los canales de comunicación, consulta y negociación necesarios.

Existe un sistema de recogida de sugerencias englobado dentro del sistema de calidad.

POLÍTICAS

Se ha definido una política de RSE y transmitido a partes interesadas.

ACCIONES Y PROPUESTAS

Se dispone en la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

Para hacer el seguimiento del principio se cuenta con mecanismos que han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio:

- Encuestas de satisfacción de empleados
- Encuestas de seguridad y salud
- Sistema de recogida de sugerencias
- Realización de reuniones laborales programadas

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Recoger sugerencias de empleados	Aumentar el número de sugerencias de mejora	% de sugerencias tratadas del total de emitidas
Realización de reuniones laborales	Mantener diálogo con el personal	Nº de reuniones semestrales realizadas

PRINCIPIO 4

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

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

Se realizó un diagnóstico en el cual se evaluaron los factores de riesgos de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo, ya que no hay posibilidad de que se produzca.

Los horarios se encuentran establecidos y son respetados escrupulosamente.

POLÍTICAS

En todos los casos se implantan las medidas adecuadas para la conciliación como por ejemplo, la adecuación de horarios para dicha conciliación.

No es necesario establecer políticas en este sentido, ya que las horas de trabajo, los beneficios sociales, las remuneraciones están establecidas y documentadas en cada caso en particular.

ACCIONES Y PROPUESTAS

No se han definido acciones concretas a parte de las ya establecidas. Se valora la posibilidad de su implementación en ejercicios posteriores.

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

Para hacer el seguimiento del principio nº4 El departamento de RRHH controla el cumplimiento de las acciones establecidas.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Recoger sugerencias de empleados	Aumentar el número de sugerencias de mejora	% de sugerencias tratadas del total de emitidas
Realización de reuniones laborales	Mantener diálogo con el personal	Nº de reuniones semestrales realizadas

PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

Se realizó un diagnóstico en el cual se evaluaron los factores de realización de trabajo infantil.

No supone riesgo en ninguno de los grupos de interés.

En la organización y en sus suministradores el perfil del personal contratado supera la mayoría de edad.

POLÍTICAS

Al no ser un riesgo para la organización no se considera necesario establecer políticas ni mecanismos de control.

ACCIONES Y PROPUESTAS

No resulta necesario establecer acciones ya que no representa un factor de riesgo.

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

Se realizará un diagnóstico de nuevo cuando haya cambios en los grupos de interés.

PRINCIPIO 6

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

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

Se realizó un diagnóstico en el cual se evaluaron los factores de riesgos de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

No existe riesgo en cuanto a discriminación por género, edad o raza, ya que la política de recursos humanos de la empresa no permite dicha opción.

La organización cuenta con herramientas de evaluación de la satisfacción.

POLÍTICAS

En la organización se siguen las políticas de RRHH, el convenio colectivo y la propia política de contratación tratando de evitar cualquier tipo de discriminación.

La entidad ha desarrollado planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión

ACCIONES Y PROPUESTAS

No son necesarias acciones concretas en este aspecto, ya que no supone un factor de riesgo.

Se Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos.

Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

Para hacer el seguimiento del principio nº6 se cuenta con indicadores cuyos valores muestran los siguientes resultados.

INDICADOR: % de directivos frente a empleados

Valor 2013: 10% Valor 2012: 13,6%

INDICADOR: % de directivos mujeres,

Valor 2013: 33% Valor 2012: 0%

INDICADOR: % de directivos hombres

Valor 2013: 66% Valor 2012: 100%

INDICADOR: % de mujeres,

Valor 2013: 40% Valor 2012: 45,5%

INDICADOR: % de hombres

Valor 2013: 60% Valor 2012: 54,5%

INDICADOR: % de mayores de 45 años
Valor 2013: 53,33% Valor 2012: 63,6%

INDICADOR: % de menores de 30 años
Valor 2013: 6,67% Valor 2012: 9,09%

INDICADOR: % de empleados no nacionales
Valor 2013: 0% Valor 2012: 4,5%

INDICADOR: % de empleados con contrato fijo
Valor 2013: 73,33% Valor 2012: 95,4%

INDICADOR: % de empleados con contrato temporal
Valor 2013: 26,67% Valor 2012: 4,6%

INDICADOR Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo
Valor 2013: 0% Valor 2012: 0%

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
	Mantener o mejorar los resultados	% de directivos frente a empleados
Mantener la política de igualdad	Mantener o mejorar los resultados	% de directivos mujeres/hombres
Mantener la política de igualdad	Mantener o mejorar los resultados	% de mujeres,hombres
Mantener la política de no discriminación	Mantener o mejorar los resultados	% de mayores de 45 años
Mantener la política de no discriminación	Mantener o mejorar los resultados	% de menores de 30 años
Mantener la política de no discriminación	Mantener o mejorar los resultados	% de empleados no nacionales
Mantener la política de contratación	Mantener o mejorar los resultados	% de empleados con contrato fijo
	Mantener o mejorar los resultados	% de empleados con contrato temporal
	Mantener los resultados	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

PRINCIPIO 7

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

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

La empresa cuenta con un sistema ISO 14001 de gestión ambiental y se realizan acciones permanentemente.

Se contrasta su evolución con indicadores ambientales.

POLÍTICAS

Se cuenta con una política de gestión ambiental basada en la reducción de residuos, la optimización de consumos y en la concienciación ambiental. Se revisa periódicamente para adecuarla a las necesidades de la organización y del entorno.

ACCIONES Y PROPUESTAS

Se realizan aproximadamente 2 de horas de formación por empleado y mes.

La sensibilización ambiental es una de las premisas del sistema y de la política ambiental de la empresa.

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

Para hacer el seguimiento del principio nº8 se cuenta con indicadores cuyos valores muestran los siguientes resultados.

INDICADOR: número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales

Valor 2013: 2 horas/empleado y mes Valor 2012: 2 horas/empleado y mes

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Revisión de la política AMBIENTAL	Adecuación a las necesidades	
Mejora de la concienciación ambiental	Aumentar el número de horas de formación y concienciación	Número de horas en formación medioambiental
Mejora de la inversión ambiental	Aumentar la inversión en temas ambientales	Inversión total en acciones de sensibilización en temas ambientales

PRINCIPIO 8

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

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

Se realizó un diagnóstico de los riesgos y responsabilidades de la entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.

Los aspectos ambientales de la organización son de bajo impacto ambiental.

Son controlados eficazmente como parte de los procesos de control operacional ambiental.

POLÍTICAS

La organización cuenta con un sistema de gestión ambiental ISO 14001 certificado, el cual define sus políticas de actuación y de cumplimiento de la legislación.

La política ambiental es revisada anualmente para evaluar su idoneidad.

ACCIONES Y PROPUESTAS

La empresa está actuando según lo indicado en su sistema de gestión ambiental por lo que no son necesarias nuevas acciones.

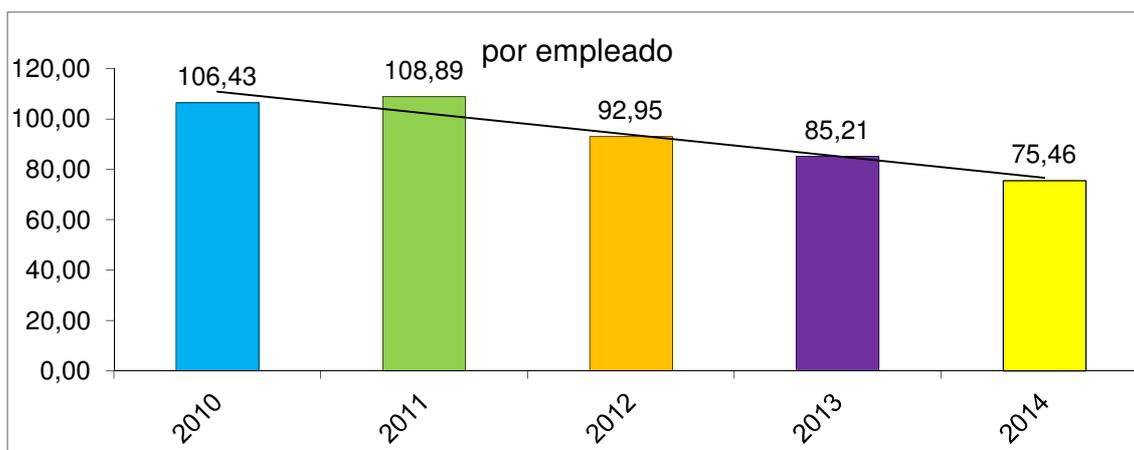
Se complementan con acciones de gestión de la eficiencia energética.

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

Para hacer el seguimiento del principio nº8 se cuenta con indicadores cuyos valores muestran los siguientes resultados.

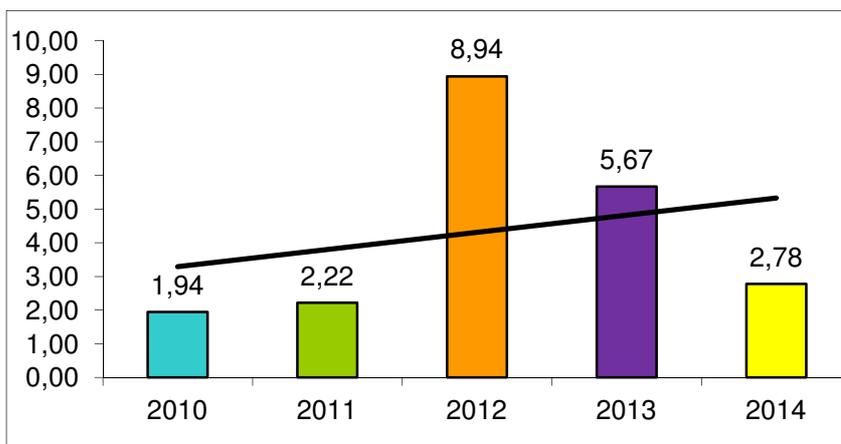
INDICADOR: consumo de electricidad

Valor 2013: 85,2 kwh/trabajador y mes Valor 2012: 92,5 kwh/trabajador y mes



INDICADOR: consumo de papel

Valor 2013: 5,67 cajas/trabajador y año Valor 2012: 8,94 cajas/trabajador y año



INDICADOR: emisiones de CO2 por consumo de electricidad

Valor 2013: 7086 kg Valor 2012: 7730 kg

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Mejora de uso de los recursos	Reducir el consumo de electricidad	consumo de electricidad por empleado y mes
Mejora de uso de los recursos	Reducir el consumo de papel	consumo de papel por empleado y año
Reducir el efecto invernadero de la organización	Reducir las emisiones de CO2	Kg emisiones de CO2 por consumo de electricidad

PRINCIPIO 9

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

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

Se define un programa de reducción de consumos con la implantación de medidas de eficiencia energética.

Se sigue valorando la posibilidad de implantación de la norma ISO 50001, o bien la incorporación de algunos de sus requisitos al sistema ambiental ISO 14001.

POLÍTICAS

La organización cuenta con un sistema de gestión ambiental ISO 14001 certificado y a través de este se invierten en torno a un 2-3% de los ingresos en materia de medio ambiente.

ACCIONES Y PROPUESTAS

Se decide estudiar la posibilidad de implantar elementos que reduzcan el consumo en la instalación como por ejemplo:

- Sustitución de sistemas de iluminación por leds
- Instalación de detectores de presencia
- Sistemas de apagado automático de equipos

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

INDICADOR: porcentaje sobre el total de inversión en tecnologías en medio ambiente
 Valor 2013: 5% Valor 2012: 3%

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Mejora de la inversión en medio ambiente	Aumentar la inversión en temas ambientales	%sobre el total de inversión en tecnologías en medio ambiente
Instalación de elementos led, detectores, etc	Reducir el consumo de electricidad	% de consumo reducido

PRINCIPIO 10

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

ESTADO ACTUAL Y DIAGNOSTICO

Se ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en la organización identificando cuáles son sus riesgos e impactos.

POLÍTICAS

No resulta necesario definir una política contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales ya que están establecidos los mecanismos debido al bajo riesgo.

ACCIONES Y PROPUESTAS

No resulta necesario la aplicación de medidas anticorrupción.

SEGUIMIENTO DEL PRINCIPIO

Para hacer el seguimiento del principio nº10 se cuenta con indicadores cuyos valores muestran los siguientes resultados.

INDICADOR: porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad

clientes Valor 2013: 10% Valor 2012: 0%
 empleados Valor 2013: 100% Valor 2012: 100%
 proveedores Valor 2013: 10% Valor 2012: 0%

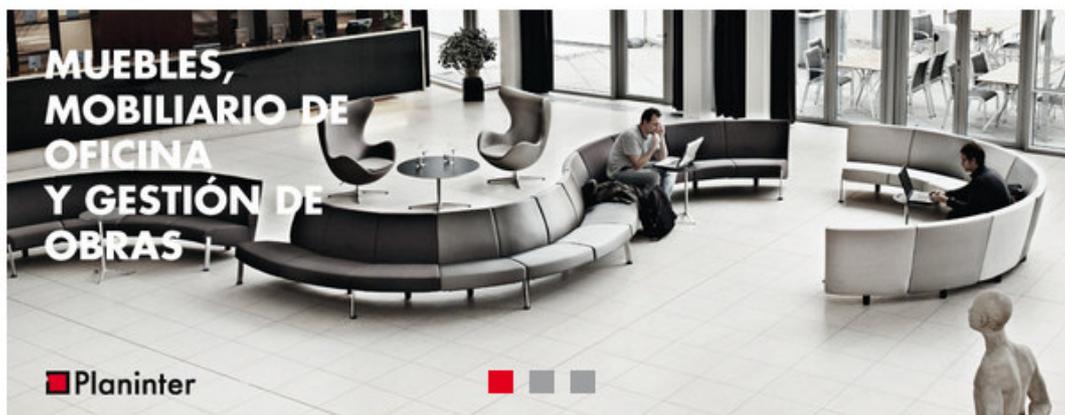
RESUMEN DE IMPLANTACIÓN

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Dar a conocer las políticas de la entidad y los códigos de conducta		% sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad

Resumen de actuaciones previstas

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Cuestionario de satisfacción laboral	Aumentar la satisfacción laboral	Grado de satisfacción laboral
Cuestionario de satisfacción con la seguridad y salud	Aumentar la satisfacción con el sistema de seguridad y salud	Grado de satisfacción SST
Revisión de la política RSE	Adecuación a las necesidades	
Información sobre los principios éticos	Aumentar el número de empleados informados sobre los principios éticos	% de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad
Motivar a los proveedores para la obtención de certificaciones	Aumentar el número de proveedores con certificaciones	% de proveedores que disponen de una certificación sobre el total
Revisión del reglamento de régimen interno	Adecuación a las necesidades	
Homologar a los proveedores en función de implantación de sistemas RSE		
Recoger sugerencias de empleados	Aumentar el número de sugerencias de mejora	% de sugerencias tratadas del total de emitidas
Realización de reuniones laborales	Mantener diálogo con el personal	Nº de reuniones semestrales realizadas
Recoger sugerencias de empleados	Aumentar el número de sugerencias de mejora	% de sugerencias tratadas del total de emitidas
Realización de reuniones laborales	Mantener diálogo con el personal	Nº de reuniones semestrales realizadas
	Mantener o mejorar los resultados	% de directivos frente a empleados
Mantener la política de igualdad	Mantener o mejorar los resultados	% de directivos mujeres/hombres
Mantener la política de igualdad	Mantener o mejorar los resultados	% de mujeres/hombres
Mantener la política de no discriminación	Mantener o mejorar los resultados	% de mayores de 45 años
Mantener la política de no discriminación	Mantener o mejorar los resultados	% de menores de 30 años
Mantener la política de no discriminación	Mantener o mejorar los resultados	% de empleados no nacionales
Mantener la política de contratación	Mantener o mejorar los resultados	% de empleados con contrato fijo
	Mantener o mejorar los resultados	% de empleados con contrato temporal
	Mantener los resultados	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

ACCIONES	OBJETIVOS	INDICADORES
Revisión de la política AMBIENTAL	Adecuación a las necesidades	
Mejora de la concienciación ambiental	Aumentar el número de horas de formación y concienciación	Número de horas en formación medioambiental
Mejora de la inversión ambiental	Aumentar la inversión en temas ambientales	Inversión total en acciones de sensibilización en temas ambientales
Mejora de uso de los recursos	Reducir el consumo de electricidad	consumo de electricidad por empleado y mes
Mejora de uso de los recursos	Reducir el consumo de papel	consumo de papel por empleado y mes
Reducir el efecto invernadero de la organización	Reducir las emisiones de CO2	Kg emisiones de CO2 por consumo de electricidad
Mejora de la inversión en medio ambiente	Aumentar la inversión en temas ambientales	%sobre el total de inversión en tecnologías en medio ambiente
Instalación de elementos led, detectores, etc	Reducir el consumo de electricidad	% de consumo reducido
Dar a conocer las políticas de la entidad y los códigos de conducta		% sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad



Muebles, mobiliario de oficina y gestión de obras

Mesas y escritorios de oficina
Sillas de oficina ergonómicas
Mamparas de oficina y sistemas
Armarios y cajones de oficina
Sofás, sillones, lounge chair y clásico

De las mejores marcas: Herman Miller, Vitra, USM, Famo, Hodema y Levira



Ivory: Facility Management

¿Qué es el Facility Management?
Arquitectura e ingeniería
Oficina técnica
Gestión de espacios
Gestión documental
Destrucción de archivos
Tramitación y gestión de licencias
Almacén
Imagen corporativa y web
Infografías
Equipamiento y mobiliario
Handyman



Hoteles y Espacios Contract

Planinter ofrece producto de mobiliario para hoteles, oficinas y espacios contract.

[+] Ver obras