



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2012 GRUPO HEFAME

Murcia, diciembre 2.013

Departamento de Recursos Humanos



grupoHEFAME



Índice

01// Presentación

01.1// La empresa.

01.2// Datos de plantilla.

02// Descripción detallada de acciones

02.1// Entorno laboral.

02.2// Actuaciones formativas.

02.3// Conciliación.

02.4// Ventajas y Beneficios sociales

02.5// Medio Ambiente.

03// Galardones



1. Presentación



Carta del presidente

Dentro de las políticas generales de Grupo Hefame, surge como pieza clave la necesidad de establecer un compromiso claro y sincero con los principios básicos relativos a la transparencia, sostenibilidad y respeto a los derechos humanos y al medio ambiente.

Desde hace años, en Grupo Hefame llevamos a cabo acciones que tienen como objetivo principal avanzar en nuestro sistema de gestión responsable. Somos conscientes que esto requiere la implicación de todos los miembros de la organización, por lo que la promoción y concienciación sobre la importancia de la gestión responsable, es un pilar clave en la política de gobierno de nuestra empresa.

En el documento que ahora presentamos, se incluye una descripción de las medidas adoptadas en las áreas económica, social y de medio ambiente, a lo largo de 2012. Así, podemos destacar acciones como la excedencia por voluntariado, proyectos solidarios, mejoras generales en condiciones laborales y en promoción de la salud. En materia de medio ambiente, cabe hacer mención destacada al Proyecto Medicoool, entre otros.

Grupo Hefame ha venido implementando a lo largo de los últimos años, tanto de forma interna como externa acciones que se enmarcan en los principios fundamentales del Pacto Mundial, cuya adhesión suscribimos en 2011.

El consejo Rector de Grupo Hefame y su director general manifiestan abiertamente su compromiso con la generación de valor sostenible para que éste siga siendo un factor clave en el desarrollo de la actividad de Grupo Hefame.

D. Carlos Coves Lóopez

Presidente de Grupo Hefame y Fundación Hefame.

D. Javier López Gil.

Director General Grupo Hefame.



La empresa

Grupo Hefame se fundó en la década de los años 50 en Murcia como Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo S.C.L., una cooperativa de distribución mayorista, en concreto, su objeto social era y es actualmente, la distribución de especialidades y artículos de parafarmacia a Oficinas de Farmacia.

A lo largo de nuestros casi 60 años de experiencia, hemos crecido y aumentado nuestra cobertura geográfica a todo el arco mediterráneo. Actualmente, está presente en gran parte de la geografía nacional, con almacenes de distribución y oficinas en Aldaia (Valencia), Alicante, Castellón, Albacete, Almería, Barcelona, Cartagena, Gerona, Granada, Madrid, Málaga, Murcia y Tarragona.

Esta infraestructura permite dar servicio a más de 5.200 farmacias en estas provincias y en la práctica totalidad del territorio español. La facturación total del grupo en el año 2012 ascendió a 1.141.603 miles de €.





La empresa

Grupo Hefame ha implementado las innovaciones tecnológicas más avanzadas a nivel mundial, lo que hace de sus distintos almacenes los más modernos en el sector de la distribución farmacéutica europea, con capacidad para preparar íntegramente más de 1.200 pedidos por hora.

Le empresa cuenta con su marca propia: INTERAPOTHEK, que se ha convertido en uno de nuestros pilares básicos. Diseñada y desarrollada en exclusiva para las farmacias, tiene como objetivo que éstas puedan competir con la mejor calidad / precio, en productos de alta rotación y que dispongan de una marca propia garantizada por la profesión farmacéutica.

Nuestro servicio de reparto a farmacias se ha diseñado y mejorado a lo largo de nuestra historia recogiendo las demandas y necesidades de las farmacias e instalando nuevos almacenes con la tecnología más avanzada en toda nuestra zona de influencia.

El complejo de Santomera, ocupa una superficie de 200.000 m y alberga los almacenes centrales de varias sociedades del grupo además de los departamentos centrales.

Famesa
grupoHEFAME

Sociedad 100% de Hefame, destinada fundamentalmente a dar servicio a clientes no socios en las zonas de expansión.

Recomed
grupoHEFAME

Esta sociedad, es la Central de Compras de Hefame. A diario gestiona con la totalidad de la industria farmacéutica, la adquisición de los productos que conforman nuestro amplio vademécum.

Propamed
grupoHEFAME

El objetivo de Propamed, es la promoción y venta de determinados artículos a las farmacias. Esta sociedad, posee una red de ventas formada por 33 comerciales en plantilla, a través de la cual implementa dichas acciones de promoción

Hefame Informática

Hefame Informática ofrece servicios informáticos especializados a las oficinas de farmacia. Comercializa el programa de gestión UNYCOPWIN, así como el hardware o equipamiento necesario, además de ofrecer el servicio de mantenimiento del mismo.

Segumed
grupoHEFAME

Correduría de Seguros especializada en el sector farmacéutico con cobertura en cualquier ámbito. Ofrece asesoramiento, cotización, tramitación y emisión de cualquier tipo de póliza de seguros

Servicios Integrales
grupoHEFAME

Empresa de asesoramiento fiscal, financiero, contable y laboral, especializada dentro del sector farmacia, tanto para mantenimiento de negocio como para cualquier tipo de cambio. (personal, empresarial y sucesiones).



interapothek S.A.

Su objeto social es la compra e importación productos farmacéuticos y parafarmacéuticos de consumo en oficinas de farmacia. Su filial Interhogar S.L. se dedica a la importación y venta de artículos de consumo, menaje y hogar.

OLMED

Olmed, empresa 100% de Hefame. En 12 años de actividad se ha convertido en la primera empresa especializada en el transporte de productos farmacéuticos, con un área de acción que abarca todo el territorio nacional y una creciente actividad internacional.



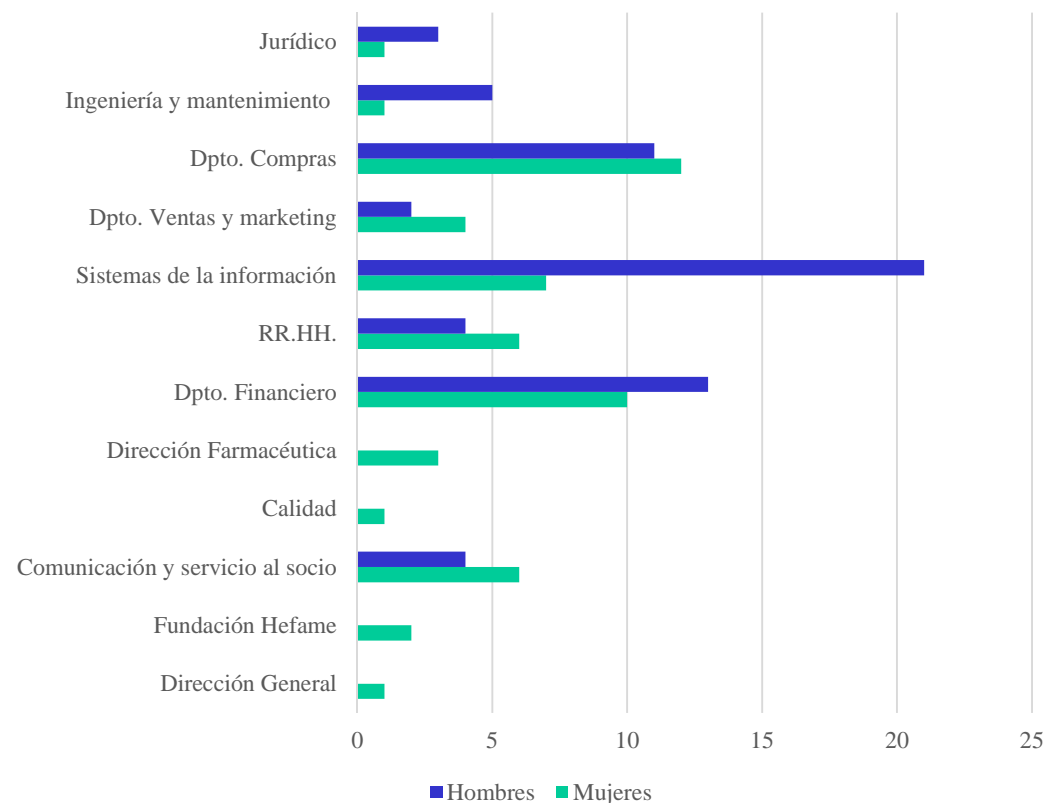
La empresa

Grupo Hefame cuenta a fecha 31 de enero de 2013, con 865 empleados/as, de los cuales, 124 pertenecen a la comunidad Valenciana (Valencia, Alicante y Castellón).

Grupo Hefame estructura su organigrama en un Consejo Rector, como órgano ejecutivo y una Dirección General que apoya sus decisiones en un comité estratégico formado por las direcciones de los grandes ejes de la empresa: Financiero y administración, comercial área farmacéutica, producción y logística y otros negocios, que a su vez engloba algunas empresas pertenecientes al grupo pero no dedicadas en exclusividad a la farmacia.

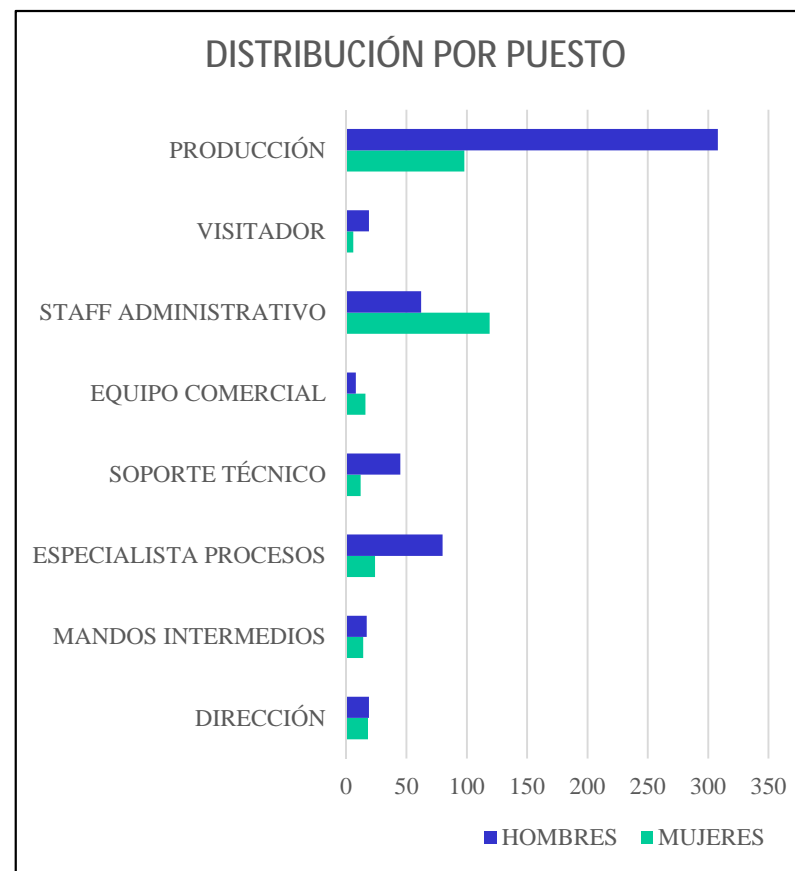
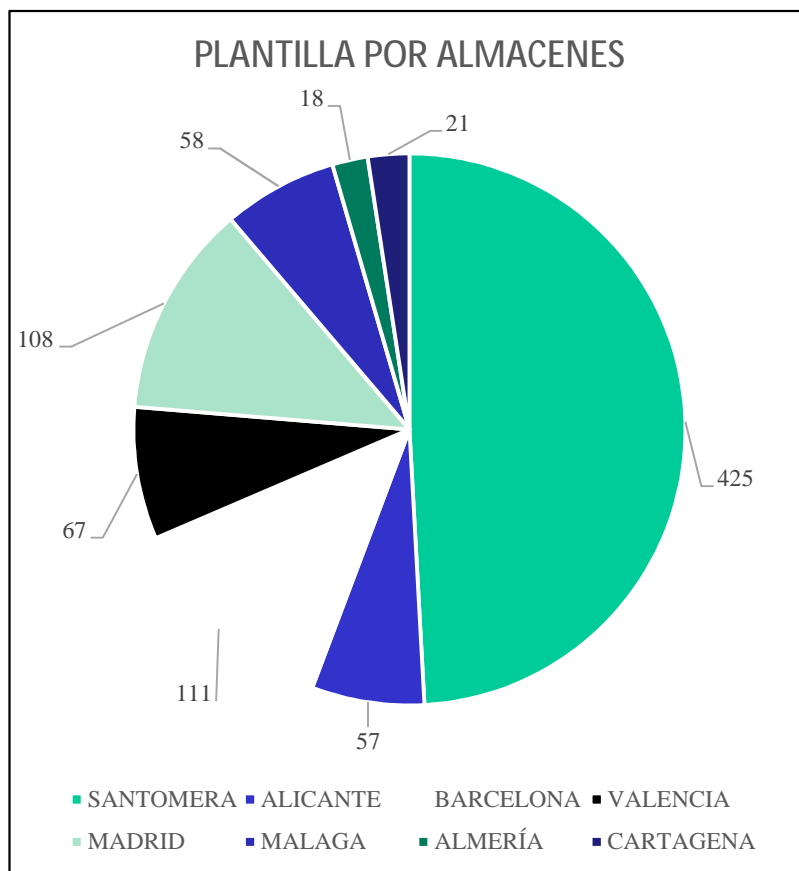
Los almacenes, responden a una misma estructura en todos los centros: Gerente, jefe/a de almacén, adjunto/a a jefe/a de almacén, responsables de área, dependientes, mantenimiento y administración y gestión.

Organigrama desagregado por sexo
Dptos. Centrales





La empresa





Principios y Valores

TRANSPARENCIA Y GESTIÓN RESPONSABLE

La transparencia informativa y económica son un compromiso prioritario en nuestra compañía. Junto a las cuentas anuales, auditadas rigurosamente por órganos externos, Grupo Hefame hace pública una memoria anual integrada en la que ofrece una visión completa del desempeño en materia económica, social, ambiental y de gobierno corporativo.

GLOBALMENTE COMPROMETIDOS

Grupo Hefame apoya los 10 principios en que se apoya el Pacto Mundial, al que se suscribe en 2.011.

PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo en cuenta como objetivo primordial promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.





2. Descripción detallada de acciones



Introducción

Desde Grupo Hefame se trabaja por conseguir un ambiente de trabajo adecuado, en el que todas las personas que forman parte del Grupo, puedan desarrollarse profesionalmente y se contribuya, además, a su desarrollo personal. Uno de los valores y fines principales de la Empresa es el compromiso con la seguridad y salud de nuestros empleados/as, preocupación que va más allá de las meras obligaciones legales.

Si hay un aspecto que destaque al Grupo Hefame, es su especial interés en marcar los valores que regulan sus relaciones dentro y fuera del colectivo. El Consejo Rector de Hefame, orienta las pautas de comportamiento personal en las relaciones profesionales de sus trabajadores y trabajadoras a través del Código Ético, con el que cuenta desde abril de 2007. Mediante él, expresa la primacía del valor y la dignidad de cada persona y el cumplimiento responsable del deber de sus trabajadores, favoreciendo con ello, la consecución de un clima de convivencia cordial y respetuoso. *Con esta base, y fruto de la colaboración entre la representación de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección de la Empresa, nace el Convenio Colectivo de Hefame*, en el que se da un paso adelante en la mejora de las condiciones personales y familiares.

La Política de Grupo Hefame tiene incorporada la responsabilidad social corporativa como un elemento estratégico en la gestión del negocio. Publicado el primer informe de RSC de la compañía, en el presente año, los objetivos en estas políticas están concretados en aspectos como la transparencia en la gestión, igualdad de oportunidades, desarrollo de un entorno seguro y saludable, formación permanente adecuada a cada puesto, estabilidad en el empleo, establecimiento de medidas de flexibilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, respeto por el medio ambiente y comunicación permanente con sus grupos de interés.

A continuación enumeramos las medidas más destacadas en los ámbitos laboral y del entorno, relacionadas directamente con los Derechos Humanos, Normas laborales y Medio Ambiente, que se han iniciado en 2012 o bien, han tenido importante grado de desarrollo en este mismo año.



1. Medio Ambiente de Trabajo Adecuado

Comprometidos
con un entorno
laboral respetuoso

Protocolo de Prevención del Acoso
Sexual y del Acoso por razón de Sexo
Junio 2011

 grupoHEFAME

1. 1 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Descripción de la medida: Se trata de una normativa interna mediante la cual, Grupo Hefame, comprometido con un ambiente laboral basado en la dignidad y el respeto, persigue: Declarar inaceptables los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, prevenir este tipo de conductas y sancionar las conductas de acoso garantizando la existencia de procedimientos y canales adecuados para tramitar las posibles denuncias.

El protocolo fue dictaminado favorablemente por la Comisión paritaria de Igualdad el 5 de octubre de 2010 y por el Comité nacional de Seguridad y salud el 16 de diciembre de 2010. Es aplicable, con carácter general, al conjunto de personas que prestan servicios en cualesquiera de sus empresas y centros de trabajo que conforman Grupo Hefame.

Con motivo de la aprobación de dicho protocolo, se ha puesto en marcha una campaña de difusión del mismo, con la finalidad de informar a los trabajadores y trabajadoras de la existencia de este protocolo y de las medidas que en él se contemplan. Para la difusión de este protocolo, se diseñó un díptico que recibieron, a modo personal, todos nuestros trabajadores y trabajadoras.

Efectividad de la medida: Hasta el momento, ningún trabajador/ a se ha acogido al protocolo, lo que evidencia que el ambiente laboral es bueno y que prima el respeto entre compañeros y compañeras.



1. Medio Ambiente de Trabajo Adecuado

1. 2 PROTOCOLO DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO EN SITUACIONES DE EMBARAZO, MATERNIDAD Y LACTANCIA

Descripción: protocolo encaminado al conocimiento de las situaciones de embarazo y el establecimiento de las oportunas recomendaciones de adaptación/ cambio de puesto en los casos que supongan riesgo para la salud. El protocolo surge como respuesta a las situaciones sensibles que se producen en trabajadoras en situación de embarazo y lactancia, con el fin de buscar una igualdad con el resto de compañeras y compañeros en sus condiciones de trabajo.

El protocolo está elaborado para su aplicación a mujeres sanas que presenten embarazos sin complicaciones médicas. Fue aprobado en Comité Nacional de Seguridad y salud el día 12 de marzo de 2009 y tras dicha aprobación se puso en marcha una campaña de divulgación del mismo a través de cartelería y dípticos informativos que es costeada íntegramente por la empresa.

Efectividad de la medida: Los puestos de trabajo en Hefame están diseñados para evitar los riesgos propios que lleva el desarrollo de cada una de las funciones, motivo por el cual, hasta el momento, sólo dos mujeres se han acogido al protocolo, cambiando su puesto de trabajo. En otros casos, se ha hecho alguna mínima adaptación para garantizar la salud de la trabajadora, y también son varias las que han solicitado tallaje femenino en la ropa de trabajo o algún tipo de adaptación del vestuario.





1. Medio Ambiente de Trabajo Adecuado

1.3 PROTOCOLO DE COMUNICACIÓN E INVESTIGACIONES DE SITUACIONES EN RIESGO PSICOSOCIAL

Descripción: El documento constituye una instrucción de carácter interno que regula el procedimiento que permitirá comunicar y tratar adecuadamente los posibles supuestos de acoso laboral a todo empleado/a de nuestra organización. Pretende establecer un procedimiento ágil y eficaz que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las quejas relativas a acoso laboral. El protocolo es de aplicación al conjunto de personas que prestan servicios en cualesquiera de las empresas y centros de trabajo que conforman Grupo Hefame. El protocolo se dictamina favorablemente el día 20 de diciembre de 2010.

Para el diseño y puesta en marcha del protocolo, la dirección de Grupo Hefame, a través del departamento de RRHH y su servicio de Prevención de Riesgos Laborales ha pasado una encuesta interna de clima laboral. Dicha encuesta ha sido anónima y en ella se han valorado las diferentes situaciones susceptibles de mobbing o acoso laboral. A partir de estos resultados, se ha elaborado el protocolo.

Efectividad de la medida: De los resultados de las encuestas, se deriva que la situación de riesgo psicosocial en la empresa es mínimo, y que, por tanto, el protocolo tendrá básicamente una función de prevención respecto a este tipo de conductas. Hasta el momento, no ha habido ninguna denuncia en este sentido.

1.4. PROTOCOLO DE MEDIDAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Descripción: instrumento para tutelar los derechos fundamentales a la dignidad de la persona, la integridad física y moral y la salud de los trabajadores/as del Grupo que sean víctimas de maltrato en el ámbito familiar.

El protocolo en marcha una serie de pautas a seguir cuando un trabajador del Grupo Hefame sufra las consecuencias de la violencia de género. Su aprobación, en julio de 2011, se fundamenta en el afán de protección de la empresa a sus trabajadores/as y ayudarles a superar este tipo de situaciones, que aunque se da en el ámbito privado, afecta a todas las dimensiones de la vida, incluida la laboral.

Efectividad de la medida: Hasta el momento, no se ha activado en ningún caso, al no recibir solicitud alguna.



1. Medio Ambiente de Trabajo Adecuado

1. 4 REVISIONES MÉDICAS Y PRUEBAS COMPLEMENTARIAS

Descripción: El Servicio de Prevención propio mancomunado de todas las sociedades de Grupo Hefame es el órgano técnico staff que tiene como misión proporcionar el asesoramiento y apoyo necesario para asegurar el cumplimiento del Sistema de Gestión. Para ello, se encarga de coordinar y supervisar las actividades preventivas necesarias en la empresa.

Para desplegar sus actuaciones de la manera más eficaz y eficiente, el Servicio de Prevención desarrolla el “Sistema de Gestión de PRL de Grupo Hefame”. El Sistema provee los medios para la gestión de todos los aspectos relativos a la Prevención de una forma estructurada y metódica. El Sistema de Gestión se enfoca a la eliminación, a la minimización o al control adecuado de los riesgos y a la gestión de toda la normativa de prevención aplicable.

En materia de Vigilancia de la salud, la empresa, además de los reconocimientos médicos anuales, promueve cada año campañas que más allá de la vigilancia de la salud, van encaminadas a la detección precoz de diversas patologías y la promoción de hábitos saludables. Entre las campañas desarrolladas citamos:

Diagnóstico precoz de cáncer de próstata (2008)

Diagnóstico temprano de Glaucoma (2009)

Plan de Actuación contra la Gripe A (2009)

Campaña detección precoz del cáncer de colon (2010)

Campaña prevención y detección de la hipercolesterolemia (2011)

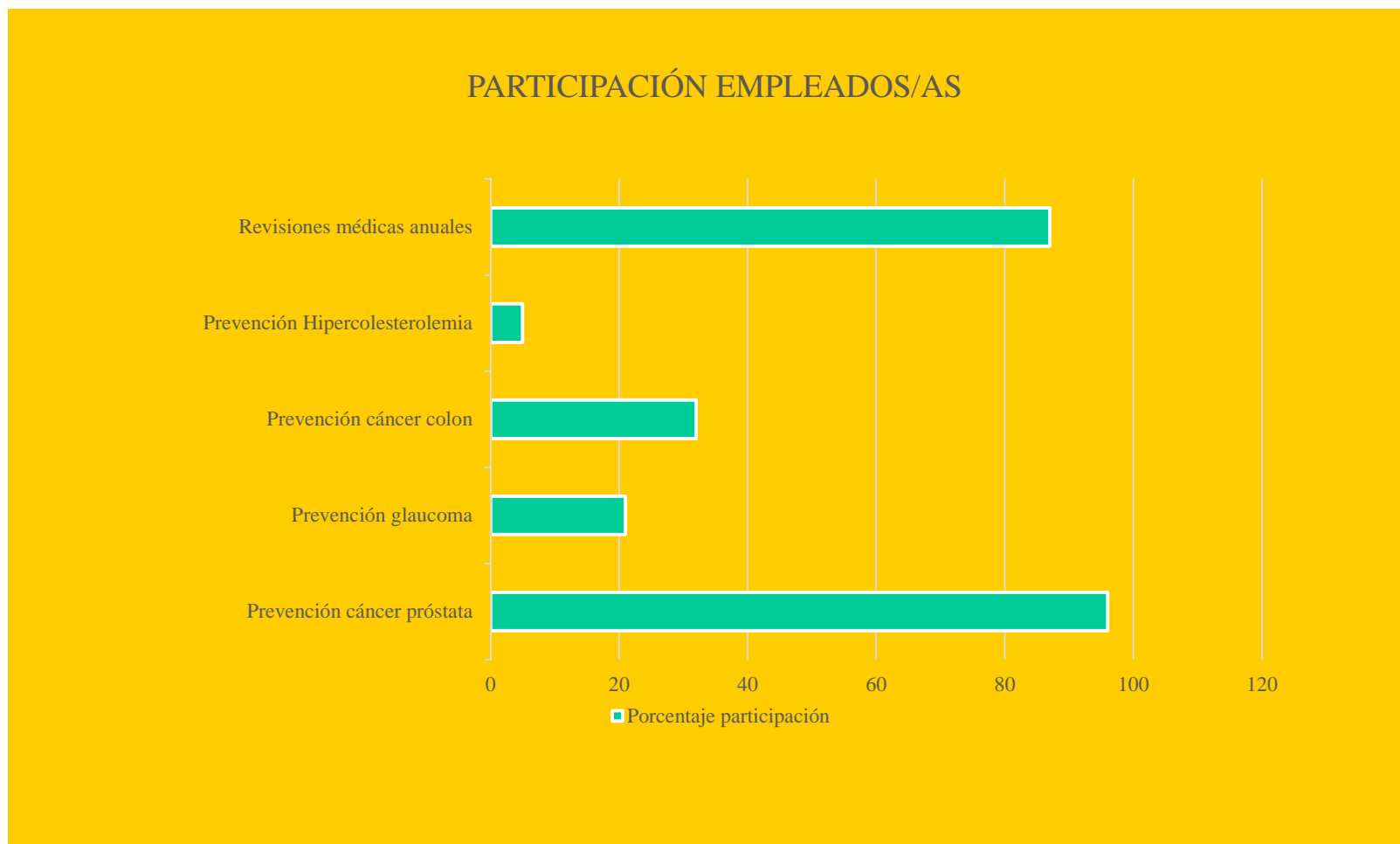
Campaña de prevención del tétanos (2012)



Para la puesta en marcha de las diferentes campañas de salud, el servicio de prevención elabora folletos informativos que se distribuyen entre todos los trabajadores y trabajadoras.



Efectividad de la medida





1. Medio Ambiente de Trabajo Adecuado

1.5 CONCURSO: " BUSCAMOS TUS IDEAS "

Descripción: Creación de un espacio de aportación de ideas, a través de las cuales los trabajadores y trabajadoras puedan conseguir un incentivo económico gracias a las propuestas de mejora presentadas. El buzón de sugerencias surge como medida de gestión de la diversidad y ante la necesidad de abrir un canal de participación para todos los trabajadores y trabajadoras del grupo.

Trimestralmente, mediante una comisión técnica de evaluación, creada para la valoración individual de cada una de las propuestas, se notifican a través de los canales de comunicación de la empresa, las ideas ganadoras, que son premiadas con 60 euros. Con carácter anual, el Consejo Rector otorga un premio en especie a la " idea del año ", de entre todas las propuestas premiadas a lo largo del año.

Los/ as beneficiarios/ as de esta medida, que se inicio en 2008, son todos los trabajadores y trabajadoras de Grupo Hefame.

Efectividad de la medida: Desde su inicio, el " concurso de ideas " o buzón de sugerencias ha tenido una gran acogida entre todo el personal de la empresa, que queda demostrado en el alto índice de participación. En 2012 se presentaron un total de 76 ideas, de las cuales 24 fueron premiadas.





2. Actuaciones Formativas

2. 1 PLAN DE FORMACIÓN NO DISCRIMINATORIO

Descripción: El Plan de formación de Grupo Hefame supone un instrumento abierto y flexible que se adapta a las necesidades de la organización y de las personas que la forman. Dicho Plan sirve como marco general de actuación referida a la mejora de la cualificación y capacitación del personal a través de las distintas acciones formativas que en él se han contemplado.

Para la elaboración del Plan de formación, se realiza, con carácter previo una Detección de Necesidades formativas mediante. Las acciones formativas que conforman el plan se llevan a cabo teniendo en cuenta las propuestas y sugerencias recibidas, además de hacer un exhaustivo análisis de los diferentes puestos de trabajo y estableciendo las prioridades en función de las líneas estratégicas marcadas por la Dirección de la empresa. El aprendizaje y la formación continua son aspectos centrales de la cultura de nuestra empresa. Los resultados de la formación se integran en la estructura y funcionamiento de la organización

El Plan de formación tiene carácter bianual y para su desarrollo se utiliza prácticamente el 100% del crédito formativo, ya que gestiona todos sus cursos a través de la Fundación Tripartita para la Formación de Empleo. La Dirección además, pone a disposición del departamento de RRHH los medios y recursos económicos necesarios para que puedan llevarse a cabo todos los programas formativos previstos en el Plan de formación.

La formación prevista en nuestro Plan de Formación tiene carácter obligatorio y se desarrolla dentro de la jornada laboral. Si por las circunstancias del curso el trabajador o trabajadora, lo ha de realizar fuera de su jornada, Hefame establece un sistema de compensación, basado principalmente en tiempos de descanso



2. Actuaciones Formativas

2.1 PLAN DE FORMACIÓN NO DISCRIMINATORIO

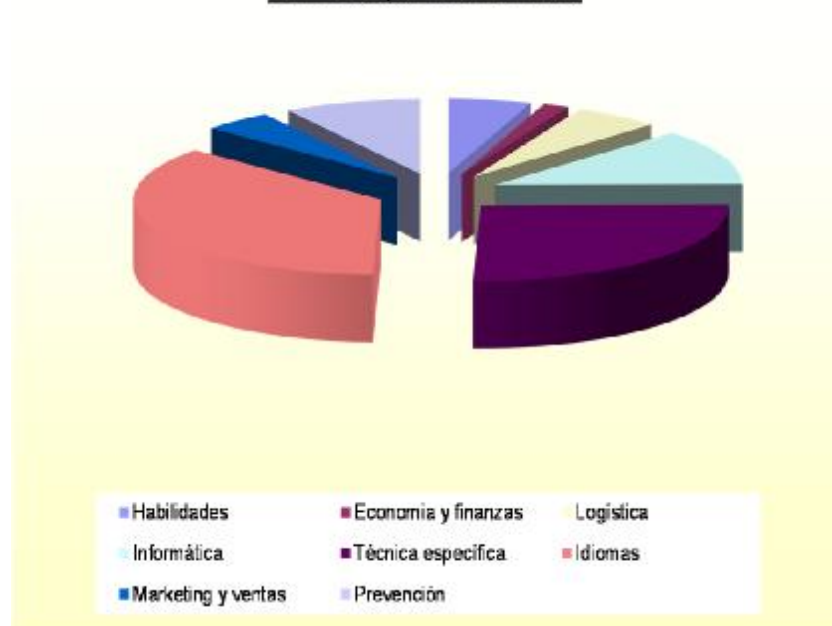
El plan de formación tiene por objetivo, en primer lugar, enmarcar la formación con un Plan de acciones programadas a corto/ medio plazo, en segundo lugar, ajustar las necesidades formativas con las de planificación y necesidades estructurales de los puestos de trabajo, y, por último, desarrollar itinerarios formativos que permitan intensificar los conocimientos en los próximos dos años, de acuerdo con los intereses de la empresa, los profesionales y los personales de cada uno de los miembros de nuestra plantilla.

Efectividad de la medida: A lo largo de estos dos últimos años, Grupo Hefame ha realizado entre sus trabajadores y trabajadoras, 28.584 horas de formación, distribuidas equitativamente entre todos sus colectivos.

El Plan de Formación 2011-2012, ha supuesto una inversión de 207.218 €, de los cuales un 75% aproximadamente se han financiado con los créditos formativos.

Del total de horas de formación impartidas, el 61.96% en 2011 y el 60.12% en 2012, han ido destinadas a los colectivos prioritarios, en los que se incluyen: MUJERES, DISCAPACITADOS, MAYORES DE 45 AÑOS Y PERSONAL DE BAJA CUALIFICACIÓN, demostrando así Hefame su compromiso con la Igualdad.

Formación por Área Formativa





2. Actuaciones Formativas

2. 2 PLANES DE CARRERA PARA MANDOS INTERMEDIOS

Descripción: Grupo Hefame, ha diseñado Centros de Evaluación y Desarrollo Profesional en cada uno de los almacenes, que tienen como cometido llevar a cabo una evaluación y valoración del colectivo de personas que actualmente desempeñan las funciones de responsables de área y de aquellos trabajadores y trabajadoras que quieren acceder dicho desempeño y crecer profesionalmente dentro de la organización con el objetivo de determinar su adecuación al perfil definido y/o potencial para su acceso a puestos de responsabilidad.

La medida se pone en práctica con el fin de ofrecer las mismas posibilidades de desarrollo profesional a todo el personal de la empresa, independientemente de su sexo y puesto que ocupan. A partir de ahí, se establece un itinerario formativo que ayude a la adquisición de los niveles competenciales adecuados para el desempeño de dicha responsabilidad. Todos los trabajadores y trabajadoras de almacén que desempeñan las funciones de responsables de área y dependientes, pueden beneficiarse de esta medida que se puso en marcha en 2008.

Efectividad de la medida: para la puesta en práctica de este programa de desarrollo profesional de carácter voluntario, se está desarrollando un amplio programa formativo que dura ya más de 4 años y en el que se ha hecho una inversión de más de 60.000 euros. En el transcurso de este tiempo, 87 personas, de las cuales, un 35% son mujeres ya han participado en el programa. Desde un principio, la medida tuvo gran acogida y al tener carácter voluntario, la participación va ligada a un compromiso personal que tiene efectos muy positivos en el resultado.

De estas 87 personas, ya han promocionado a responsables de área, 15 y 5 de ellos, han pasado a ser adjuntos a jefe de almacén. Encontramos el caso también de dos promociones a jefes de almacén, de las cuales una ha correspondido a una mujer, lo cual ha tenido resultados muy exitosos.



3. Conciliación

3.1 JORNADAS CONCERTADAS PARA TRABAJADORES/AS CON HIJOS/AS DE 8, 9 Y 10 AÑOS

•Descripción: Los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas de ocho, nueve y diez años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal, con la disminución proporcional del salario y dentro de su jornada ordinaria. Supone una ampliación del permiso fijado por ley y podrán ser beneficiarios/as de esta medida, desde enero de 2009, con la firma de convenio colectivo aquellos trabajadores y trabajadoras de Grupo Hefame con hijos o hijas de ocho, nueve o diez años.

•Efectividad de la medida: Esta reducción ha sido solicitada por varias trabajadoras, una de ellas en Valencia, siendo aprobada esta solicitud por reunir los requisitos establecidos.

3.2 REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Descripción: Es una medida prevista en la ley y que Grupo Hefame aplica de forma más favorable al trabajador o trabajadora, permitiendo más flexibilidad a la hora de establecer los criterios de la reducción de jornada.

Podrán ser beneficiarios/as de esta medida aquellos trabajadores y trabajadoras de Grupo Hefame que tengan a su cargo un hijo menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, así como quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La medida se disfruta desde el pasado mes de enero de 2009 con la firma del Convenio Colectivo Hefame.

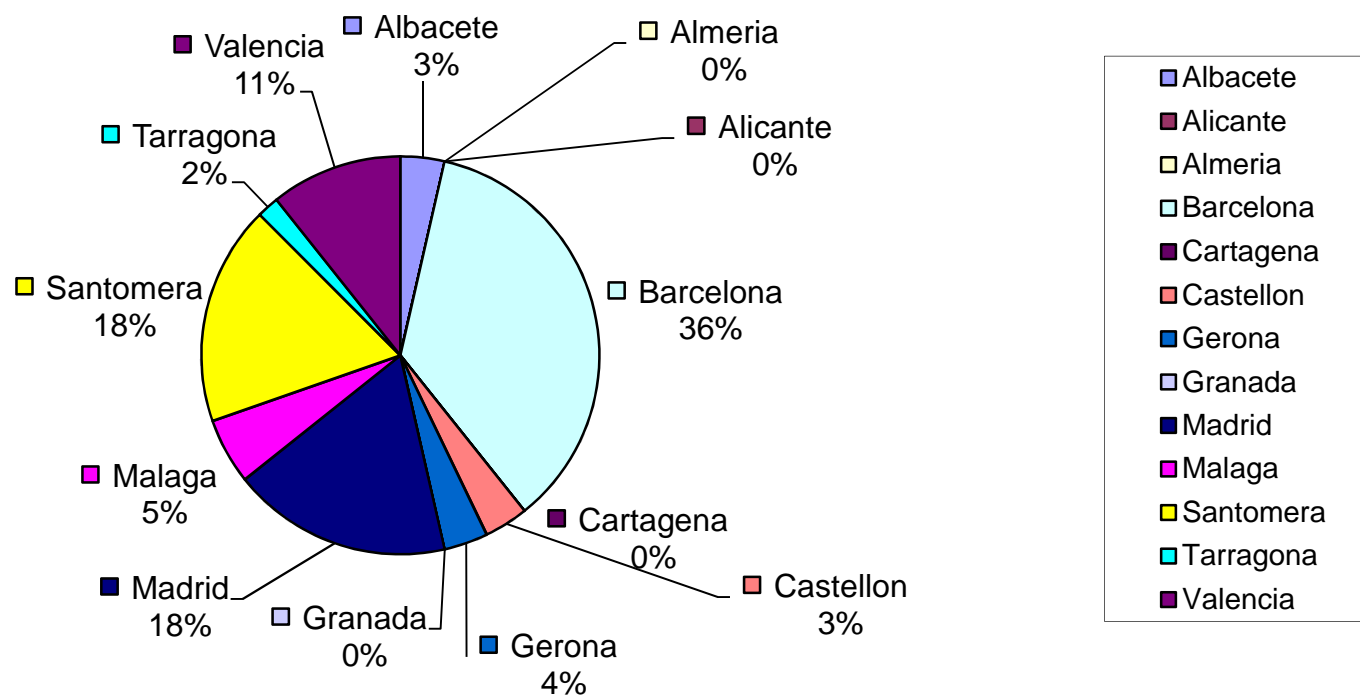
Efectividad de la medida: Esta medida se evalúa a través de un indicador de satisfacción que establece la Comisión de Igualdad, obteniéndose un nivel alto. En este momento 65 personas disfrutaban de esta reducción: 64 mujeres y 1 hombre.



3. Conciliación

Conciliación Vida Laboral y Familiar

Porcentaje de Reducciones de Jornada por Guarda Legal en el Grupo Hefame





3. Conciliación

3.3. REGULACIÓN DEL PERMISO POR LACTANCIA

Descripción: Las trabajadoras o trabajadores (en caso de que ambos progenitores trabajen) que tengan derecho al disfrute del permiso por lactancia podrán acumular las horas dedicadas a este fin en jornadas completas, en concreto, en 12 días laborables consecutivos inmediatamente después del descanso por maternidad, y en su caso, del de paternidad. Esta acción permite retrasar la reincorporación al puesto de trabajo a través de la acumulación del permiso por lactancia.

Son beneficiarios de esta medida las trabajadoras de Grupo Hefame que cumplan los requisitos establecidos por ley para acceder al permiso por lactancia, así como los trabajadores de Grupo Hefame que acrediten la renuncia del otro progenitor (ha de ser trabajadora) al disfrute de este permiso, que se contempla en Convenio colectivo, desde su firma en 2009.

Efectividad de la medida: Aproximadamente un 99% de los beneficiarios y beneficiarias del permiso por lactancia se acogen a esta medida que les permite acumularlo en jornadas completas.

3.4 PERMISO POR CUIDADO DE FAMILIARES

Descripción: Esta medida versa sobre un permiso no retribuido, firmado en Convenio colectivo de 2009, de un mes cuyo beneficiario o beneficiaria no verá suspendida su cotización a la Seguridad Social.

Grupo Hefame se hace eco de las necesidades personales de sus trabajadores y trabajadoras y pone en marcha esta medida que persigue facilitar el cuidado de mayores y niños durante periodos cortos de tiempo en que a los beneficiarios les resulta difícil la conciliación (navidad, verano, etc.).

Son beneficiarios/ as, aquellos trabajadores/as que tengan a su cargo hijos o hijas menores de 8 años, o ascendientes que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

Efectividad de la medida: Se ha solicitado en 3ocasiones, por tres trabajadoras siendo aprobada siempre por reunir todos los requisitos exigibles.



3. Conciliación

3.5 EXCEDENCIA SOLIDARIA O POR VOLUNTARIADO

Descripción Se trata de una medida que permite al trabajador o trabajadora de Grupo Hefame disfrutar de un periodo de excedencia entre tres y seis meses continuados para realizar actividades de voluntariado social. Durante este periodo el trabajador o trabajadora disfrutará de derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Grupo Hefame se interesa por revertir en la sociedad aquello que recibe de ella, por ello pone el acento en la Responsabilidad Social Corporativa.

Pueden ser beneficiarios/ as, desde enero de 2009, todos los trabajadores y trabajadoras de Grupo Hefame con una antigüedad mínima de un año que aporten la acreditación del programa de voluntariado al que el trabajador o trabajadora esté adscrito.

3.6. EQUIPARACIÓN DE PERMISOS ENTRE EL MATRIMONIO Y LAS PAREJAS DE HECHO

Descripción: Esta medida supone el reconocimiento, a nivel corporativo en cuanto a permisos y otros derechos, ampliando la ley vigente, de los derechos de las parejas de hecho. Estos derechos se equiparan a los del matrimonio.

Son beneficiarios/ as de esta medida los trabajadores y trabajadoras de Grupo Hefame que acrediten su situación oficial de pareja de hecho ante la ley, a través de documento acreditativo oficial. El proceso de equiparación se inicia en 2007, llegando a la equiparación total en Enero de 2009.



3. Conciliación

3.7 TURNO ESPECIAL CONCILIACIÓN

Descripción: En los almacenes de Alicante , Valencia y Murcia se ha creado la Comisión paritaria del turno especial de conciliación. Esta Comisión tratará estas cuestiones y facilitará el cambio entre trabajadores que acrediten una especial situación de necesidad (cuidado de menores, de familiares, estudios oficiales, práctica oficial de deportes...) que imponga un cambio de turno.

La medida está fundamentada en las propias políticas de flexibilidad inherentes a la empresa y debido también a las solicitudes realizadas por algunos trabajadores/as.

Las Comisiones empezaron a funcionar en 2008, en el almacén de Murcia, haciéndose extensivo después a Alicante y Valencia.

Efectividad de la medida: Hasta 15 trabajadores del área de producción se han beneficiado de la medida. En la actualidad hay dos trabajadores que están disfrutando de estos turnos especiales.

3.8 TELE- TRABAJO

Descripción: Otra medida a resaltar en torno a la conciliación de la vida familiar y personal ha sido la implantación del proyecto piloto de teletrabajo para poder valorar su aplicación con carácter más amplio en la empresa.

Este proyecto se ha llevado a cabo en nuestro almacén de Madrid con el personal de Atención al cliente.

A través de esta herramienta, la empresa facilita que las guardias que se han de realizar los fines de semana, se puedan hacer desde casa, proporcionando a los trabajadores/as que se han inscrito voluntariamente al proyecto, todas las herramientas necesarias para la prestación de su actividad.

El proyecto piloto se inició en 2010 y se espera desarrollar en el resto de almacenes.

Efectividad de la medida: Actualmente, 8 mujeres en el almacén de Madrid, disfrutan de esta medida, pudiendo atender el horario de guardias fin de semana desde sus casas, algo que les permite cumplir con sus obligaciones laborales sin necesidad del desplazamiento al centro.



4. Ventajas y beneficios sociales

Otros aspectos importantes a tener en cuenta, como beneficios que la Empresa contempla para sus trabajadores/as, son los siguientes:

1. Canastilla por nacimiento de bebé
2. Premio de Permanencia en la empresa.
3. Anticipos y Préstamos.
4. Seguro de fallecimiento para saldos de descubrimiento por préstamos a los trabajadores.
1. Seguro de vida.
2. Seguro de accidente.
3. Actividades Deportivas.





5. MEDIO AMBIENTE

5.1 Política de Calidad y Medio Ambiente.

En Grupo Hefame, consideramos que la calidad junto a la eficacia en la gestión medioambiental, es imprescindible para mantener la competitividad de la empresa y asegurar su supervivencia.

El compromiso de la Dirección con la Política de Calidad y Medio ambiente implica la gestión de los medios necesarios para que la misma sea conocida, comprendida e implantada en todos los niveles de la organización, así como asegura que todos los requisitos son satisfechos y que se establecen los medios necesarios para la mejora continua.

En el Art. 97 de nuestro Convenio Colectivo se manifiesta “ es deseo de las partes firmantes del presente convenio colectivo, aunar esfuerzos para conseguir el máximo respeto al medio ambiente. Esta declaración debe ser objeto permanente y compartida preocupación por parte de la empresa, los trabajadores y sus representantes y será tomada en cuenta en todas las actuaciones, de cualquier índole, que se lleven a cabo “-

5.2. Publicación del Manual de Buenas Prácticas.



Recoge todas las pautas de actuación que la empresa desea implantar y fomentar para una mejor gestión ambiental.

Se Desarrollan una serie de medidas a adoptar por todos los empleados/as y a todos los niveles de la organización con el fin de mejorar la gestión ambiental llevada a cabo por la empresa.



5. MEDIO AMBIENTE

5.3 Gestión de Residuos. ECO- PARQUE HEFAME

Se han habilitado diversos espacios destinados a contenedores de reciclaje y almacenamiento de residuos, con el propósito de facilitar a todo el personal de la empresa la realización de un correcto tratamiento de las distintas materias que se manipulan , una vez que pierden su utilidad.

5.4. PROYECTO SIGRE. Gestión integral de gestión de residuos.

Grupo Hefame, a través de su empresa Olmed, firma con Sigre un contrato de almacenamiento, distribución y montaje de los 20.000 contenedores que se distribuyen por todas las oficinas de farmacia de España.

En la actualidad, y una vez finalizada la fase de implantación, Olmed, sigue colaborando en la recogida de bolsas de las farmacias que pertenecen a los diferentes almacenes de Hefame.

En 2012 se recogieron 1.225 toneladas de residuos.





5. MEDIO AMBIENTE

5.5 RECOGIDA RADIOGRAFÍAS INSERVIBLES

Fundación Hefame y Farmacéuticos Sin Fronteras de España han acordado un convenio a nivel nacional para llevar a cabo una “Campaña de Recogida de Radiografías Inservibles”. Dicha campaña se realiza con la participación de Colegios Oficiales de Farmacéuticos.

Los objetivos que se pretenden alcanzar son:

- 1.- Concienciar y colaborar en la protección del medio ambiente, evitando una destrucción indebida de la radiografía, como elemento altamente contaminante.
- 2.- Obtener recursos, que Farmacéuticos Sin Fronteras empleará, en ayuda y beneficio humanitario.

Se han recogido 9.787 kilos que suponen un retorno de 17.176€. Según Finalmet indica, 1kg de radiografías contamina entre 80 y 90 litros de agua, por tanto, se han conseguido evitar contaminar entre 782.900 y 880.785 litros de agua.

5.6 PROYECTO MEDICOOL

Enmarcado dentro de las políticas de ahorro, sostenibilidad, eficiencia energética y medio ambiente, el proyecto MEDICOOL se configura como la mayor instalación de frío solar que existe en el mundo. A través de esta la instalación de frío solar se consigue un importantísimo ahorro de manera sostenible y se reducen las emisiones de CO2 en más de 180 toneladas por año, así como la emisión de óxidos de azufre y nitrógeno.

El proyecto, iniciado en 2.011 sigue su curso, a lo largo de 2012. Está prevista la finalización de obra en 2014 y para entonces estará previsto ahorrar más de un millón de kilowatios/hora cada año.



Galardones y reconocimientos 2012

Premio “ Antonio Ruiz Giménez ”, a las Buenas Prácticas en Prevención de Riesgos Laborales, concedido por el Instituto de Seguridad y Salud de la Región de Murcia.

Premio al Desarrollo Sostenible, concedido por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Premio Empresa Social 2012, concedido por la Fundación Mundo Ciudad.

Visado de Igualdad, concedido por la Generalitat Valenciana.



Premios Empresa Social
Empresas con alma social

