



GALEGA
DE ECONOMÍA
SOCIAL

Informe de Progreso
2013



Tabla de contenidos

Carta de Renovación del Compromiso con el Pacto Mundial

- 01 | Perfil de la entidad.
- 02 | Estrategia y gobierno.
- 03 | Objetivos y temáticas de Naciones Unidas
- 04 | Metodología y análisis



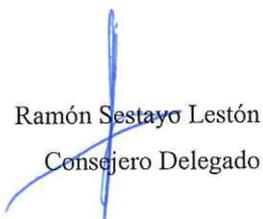
CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Carta de renovación del compromiso para el Pacto Mundial

Nos sentimos orgullosos de renovar un año más nuestro compromiso con las iniciativas del Pacto Mundial y sus Diez Principios. Desde Galega de Economía Social, conscientes de nuestra capacidad para contribuir al desarrollo social, queremos expresar públicamente nuestro esfuerzo por desarrollar prácticas empresariales que mejoran nuestro impacto en el ámbito social, laboral, medioambiental y de derechos humanos.

Conscientes de nuestra capacidad para contribuir al desarrollo social, nos esforzamos por aumentar y mejorar el impacto positivo de nuestras actividades. Con este segundo informe al Pacto Mundial y el compromiso de cumplimiento de los 10 principios que apoyamos, deseamos expresar públicamente nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial en los ámbitos de los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Este compromiso es y será, una buena oportunidad para tener una guía sólida y responsable a la hora de establecer nuestra filosofía empresarial, y una herramienta útil para compartir con las personas de nuestro entorno sobre cuál es el modelo de empresa y de sociedad que promovemos desde Galega de Economía Social.



Ramón Sestayo Lestón
Consejero Delegado



PERFIL DE LA ENTIDAD

1. PERFIL DE LA ENTIDAD.

Nombre:

Galega de Economía Social, S.L.

Dirección:

c/ República Checa nº 17 polígono empresarial Costa Vella

Localidad:

Santiago de Compostela

Comunidad:

Galicia

Dirección web:

www.galegadeeconomiasocial.es

Alto cargo:

Ramón Sestayo Lestón

Fecha de adhesión:

31/01/2012

Número de empleados:

22

Sector:

Servicios profesionales.

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:

Servicios de asesoramiento y consultoría.

Ventas/Ingresos:

799.594,32€

Ayudas financieras significativas recibas del gobierno:

89.695,18€

Desglose de Grupos de interés:

Clientes, empleados, socios y otros.

Desglose de otros Grupos de interés:

Administraciones públicas, personas con discapacidad, y la sociedad en general.

Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés:

Se ha puesto en marcha un grupo de trabajo, el Área de RSC, que con la colaboración de la dirección, han identificado aquellas partes interesadas que se ven afectadas por las decisiones y/o actividad de Galega de Economía Social.

Países en los que está presente:

España

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

España

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

La Organización ha establecido la materialidad de los asuntos más significativos mediante un análisis de los impactos que la organización ejerce sobre los Grupos de Interés.

Como se está difundiendo el informe de Progreso:

El informe de progreso se difunde a los trabajadores mediante comunicación interna y está a disposición de todos nuestros grupos de interés en la web del Pacto Mundial.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:

Premio INTEGRA BBVA a Galega de Economía Social

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:

2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso:

Anual

Socio/Firmante:

Firmante no asociado

Persona de contacto:

Rosa Gutiérrez Mougán

Tipo de entidad:

Gran empresa



ESTRATEGIA Y GOBIERNO

2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO.

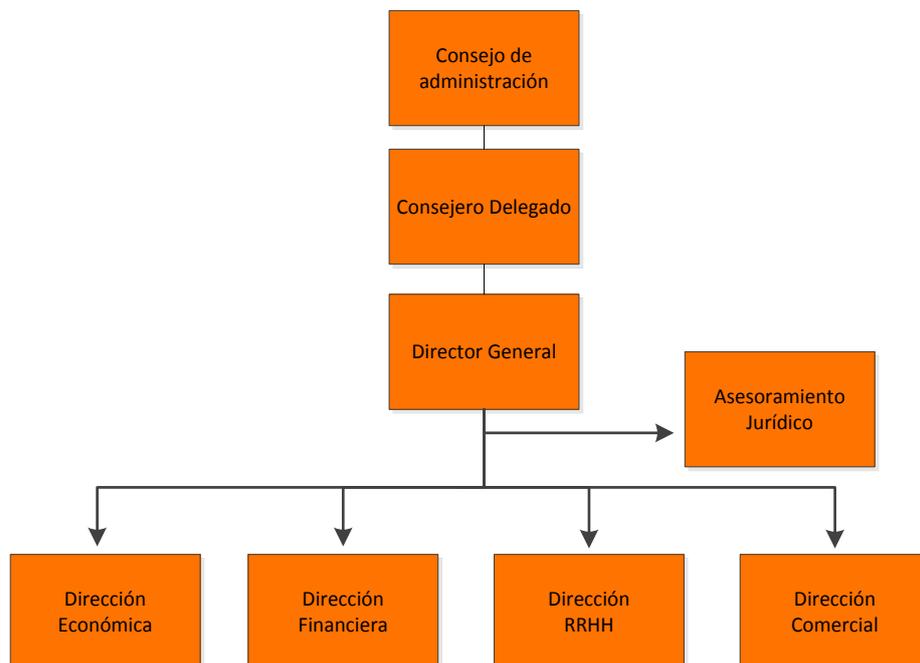
Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:

Se mantiene un diálogo abierto con los principales Grupos de Interés. Cualquier sugerencia proveniente de estos Grupos se trata en reuniones con la Dirección y es tenida en cuenta en la toma de decisiones.

Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:

La toma de decisiones son asumidas por el Consejo de Administración y el Presidente no ocupa un cargo ejecutivo en la empresa.

Se detalla la estructura de la empresa.



Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

(No) La dirección de la empresa es consciente del estado de avance de la implantación de las distintas acciones propuestas en materia de RSE.



OBJETIVOS Y TÉMATICA DE LAS NACIONES UNIDAS

3. OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE LAS 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.)

(Sí) La propia empresa como Centro Especial de Empleo que es, nace como proyecto integrador con el objetivo de incorporar a personas con discapacidad en el mercado laboral por lo que comparte los objetivos de desarrollo social (temática de Desarrollo) y discapacidad (temática de Derechos Humanos).

Más información

Notas:

Galega de Economía Social con la lectura de este informe pretende conseguir que nuestros grupos de interés tengan un amplio conocimiento de nuestro funcionamiento y de cómo nuestra organización está orientada al cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial. La transparencia es clave en el desarrollo de las organizaciones, y desde GES consideramos, que con la redacción de este informe, nuestras partes interesadas reciben una información adecuada para sus intereses, este informe estará accesible a todos los grupos de interés en la web de Pacto Mundial.

Implantación otros grupos de interés:

Las administraciones públicas, las instituciones educativas, las personas con discapacidad y la sociedad en general, pertenecen también a nuestro grupo de interés ya que, colaboramos estrechamente con ellos, aumentado de este modo, la sensibilización en materia de integración, asegurándonos del cumplimiento de los derechos humanos y laborales, así como de la seguridad y salud de los trabajadores y de las personas que puedan estar en nuestro ámbito de actuación.

Día de publicación del Informe:

Lunes, 02 de febrero de 2015

Tipo de informe:

A



METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS

4. METODOLOGÍA ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS.

La metodología utilizada para realizar este informe fue la misma que la usada para el informe anterior de reporte al Pacto Mundial, basada en un análisis de la repercusión de los diez principios en nuestros grupos de interés, para ello se hace un diagnóstico, se revisan las políticas que se están llevando a cabo, las acciones, el seguimiento y la medición de impactos que atañen a la empresas para cada uno de los principios.

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

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

Acciones: Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicadores cualitativos y cuantitativos. Se establece un input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo.

Seguimiento y medición de impactos: Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Este output es necesario para dar a conocer los resultados y para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.

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

PRINCIPIO 1. DERECHOS HUMANOS: LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.

DIAGNÓSTICO

¿Realizamos algún diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos? Indicamos riesgos e impactos a continuación.

RESPUESTA: SI

IMPLANTACIÓN: Galega de Economía Social ha identificado como principales riesgos asociados a la temática de los Derechos Humanos:

- Falta de formación en PRL y/o inadecuada adaptación de los puestos a cada trabajador, que podría tener como impacto el incremento de trastornos musculoesqueléticos y/o impedir el buen desempeño del trabajo, debido a las mismas discapacidades de los trabajadores.
- Accesibilidad de las instalaciones: Obstáculos en la accesibilidad de las instalaciones podrían impedir el acceso a su puesto de trabajo al personal con discapacidad.

OBJETIVOS: Garantizar unas condiciones óptimas de trabajo al equipo humano de Galega de Economía Social.

POLÍTICA:

¿Tenemos definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de nuestra empresa?

RESPUESTA: SI

IMPLANTACIÓN: Galega de Economía Social está adscrita a un convenio colectivo que articula diferentes aspectos de las condiciones laborales, además cuenta con una política de Responsabilidad Social en la que se exponen los valores de la empresa y otra de Prevención de Riesgos Laborales, ambas aprobadas por la Dirección General.

OBJETIVOS: Continuar adscritos al convenio colectivo y tener en cuenta las políticas internas para la toma de decisiones.

ACCIONES

¿Tiene nuestra empresa alguna acción en concreto que promueva algún aspecto de los derechos humanos? Añadir descripción de las acciones llevadas a cabo en el último año.

RESPUESTA: SI

IMPLANTACIÓN: Estamos adscritos al convenio colectivo de aplicación por nuestra actividad que nos articula las condiciones de trabajo, derechos y posibles riesgos,

además toda la plantilla, incluido el personal directivo ha recibido formación en materia de prevención de riesgos laborales, y se ha revisado la evaluación de riesgos para adaptar cada uno de los puestos a las necesidades de cada trabajador, las nuevas incorporaciones reciben documentación acerca de normas y recomendaciones en PRL.

Nuestras instalaciones son accesibles para garantizar la entrada de personas con movilidad reducida. En el año 2013 se han hecho simulacros para minimizar los tiempos de abandono de las instalaciones y para prevenir incidencias en caso de emergencia.

En materia de inclusión, sensibilización y normalización, todos nuestros empleados reciben el Boletín de COGAMI, en el que se muestran noticias de actualidad y artículos relevantes en materia discapacidad.

OBJETIVOS: Continuidad de las acciones relativas a este aspecto que se están desarrollando en la actualidad.

SEGUIMIENTO

¿Hacemos algún seguimiento de nuestras políticas relacionadas con los Derechos Humanos? ¿De qué tipo?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Al desarrollar nuestra actividad bajo la tutela de la legislación española y estar adscritos a un convenio colectivo, nos aseguramos el cumplimiento de los derechos humanos.

En materia de de PRL hace seguimiento de cualquier incidencia en lo que respecta a la salud y bienestar de los trabajadores, realizando un análisis de causas de los incidentes con el objetivo de evitar su repetición.

OBJETIVO: No se establecen nuevos objetivos en relación con este aspecto.

¿Están nuestros empleados informados sobre los valores éticos por los que se rige la entidad?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Nuestros empleados conocen perfectamente la naturaleza de la empresa como Centro Especial de Empleo y qué función tiene siendo la empresa matriz del grupo.

En materia de PRL, nuestros empleados son informados sobre buenas prácticas en materia de PRL.

Dada nuestra naturaleza como Centro Especial de Empleo, nuestros empleados reciben un Boletín de carácter divulgativo de COGAMI (Confederación Galega de Personas con discapacidad), en el que se muestran noticias de actualidad y artículos

de interés sobre la discapacidad con el fin de fomentar la normalización y la información.

**PRINCIPIO 2: LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON
CÓMPICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.**

DIAGNÓSTICO

¿Realizamos algún diagnóstico para evaluar los factores de riesgos en Derechos humanos en nuestra cadena de valor (proveedores, subcontratas, etc.) o en la de nuestros socios empresariales?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Trabajamos sólo con proveedores locales, por lo que el riesgo de incumplimiento de los derechos humanos es pequeño por considerar su actividad regulada por la legislación española.

OBJETIVOS: Continuar trabajando con proveedores locales.

POLITICA

No siendo cómplices de la vulneración de los derechos humanos, ¿Disponemos de una política de compras por escrito o utilizamos algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con nuestra Política de Responsabilidad Social?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La entidad no dispone de una Política específica de Compras por no haber identificado riesgos en lo que respecta a este principio.

ACCIONES

¿Disponemos desde nuestra empresa de una acción concreta para no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos? Describimos la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante este año.

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: En Galega de Economía Social estamos adscritos a un convenio colectivo que suscribe las condiciones de trabajo de los empleados y las actuaciones ante diferentes situaciones, en este aspecto no se han realizado acciones concretas relacionadas con la vulneración de los derechos humanos por no haber identificado riesgos directos ni en nuestra cadena de suministro.

OBJETIVOS: No se establecen nuevos objetivos en relación a este aspecto.

SEGUIMIENTO

¿Cuántos de nuestros proveedores poseen una certificación?

RESPUESTA: Se desconoce

IMPLANTACIÓN: Desconocemos el % de proveedores que poseen una certificación pero dada la reducida cadena de valor que tiene nuestra actividad de oficina y que nuestros proveedores son locales no detectamos riesgos en este aspecto.

PRINCIPIO 3: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DIAGNOSTICO

¿Tenemos en nuestra empresa factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Desde la dirección de Galega de Economía Social, se respetan los derechos a la negociación colectiva, a la libre elección de sindicato, así como a la representación legal de los trabajadores como queda reflejado en el convenio colectivo de aplicación.

POLITICA

¿Disponemos de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes que le atañen?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La empresa se rige por lo que dicta el convenio colectivo y en algunos aspectos se mejoran las condiciones establecidas.

ACCIONES

Dentro del principio de apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. ¿Disponemos de alguna acción concreta? Describimos a continuación la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante este año.

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: No se han realizado acciones concretas en lo que respecta a este aspecto.

OBJETIVO: No se han establecido objetivos en este ámbito puesto que no detectamos ningún riesgo.

SEGUIMIENTO

¿Dispone nuestra 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 aprendizajes?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: En las reuniones con los empleados la dirección se preocupa porque la gente participe y muestre sus sugerencias y críticas en un ambiente libre y abierto y además los responsables de las diferentes áreas trasladan las preocupaciones, inquietudes y críticas de los empleados a la dirección.

OBJETIVO: No se establecen objetivos al respecto.

PRINCIPIO 4: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACION DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN

DIAGNÓSTICO:

¿Es el trabajo forzoso o bajo coacción un factor de riesgo en nuestra entidad?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: En cumplimiento de la normativa laboral del estado español y con el convenio colectivo al que estamos adscritos, no existe riesgo que los trabajadores de Galega de Economía Social puedan realizar trabajos forzados o bajo coacción o que puedan poner en riesgo la integridad de los mismos.

¿Son necesarias medidas de conciliación en nuestra empresa para alguna situación?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: No se han identificado situaciones laborales que necesiten de medidas de conciliación específicas.

POLÍTICA:

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

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: El Convenio Colectivo de aplicación regula las horas de trabajo, la remuneración, los beneficios sociales de los trabajadores, etc.

ACCIONES:

¿Dispone nuestra empresa de alguna acción concreta que apoye la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción? Describir las llevadas a cabo en el último año.

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: No detectamos riesgos en este ámbito.

SEGUIMIENTO:

¿Disponemos de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conocemos el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Cada responsable garantiza el cumplimiento de las medidas adoptadas en relación a este principio.

<p align="center">PRINCIPIO 5: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL</p>

DIAGNÓSTICO:

¿Es el trabajo infantil un factor de riesgo en nuestra entidad dado el tipo de actividad a la que nos dedicamos?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La legislación española protege este derecho, así como su cumplimiento.

Dado la actividad de la organización, así como el ámbito geográfico dónde prestamos nuestros servicios, este principio no es un factor de riesgo para Galega de Economía Social.

POLÍTICA:

¿Disponemos de una política clara que comunique abiertamente la prohibición del trabajo infantil?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La prohibición del trabajo infantil se incluye en la Política de RSE.

OBJETIVO: No se establecen objetivos en relación con este principio por qué no detectamos que sea un factor de riesgo para nuestra entidad.

ACCIONES:

¿Dispone nuestra empresa de un acción concreta en materia de erradicar el trabajo infantil?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La legislación española protege este derecho, así como su cumplimiento.

<p align="center">PRINCIPIO 6: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN</p>
--

DIAGNÓSTICO:

¿Ha realizado nuestra empresa algún diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: No existe riesgo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, religión, afiliación (sindical o política) ni por razón de discapacidad o género.

Galega de Economía Social nace con una vocación integradora por ser un Centro Especial de Empleo. Un 76% de los trabajadores tiene algún tipo de discapacidad, en cuanto a la igualdad de género, existe equilibrio entre el número de hombres y mujeres situándose el porcentaje de mujeres en el 64%.

OBJETIVO: Implantación de un plan de igualdad.

POLÍTICAS:

¿Nuestra empresa ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Galega de Economía Social por ser un Centro Especial de Empleo, emplea preferentemente a personas con algún tipo de discapacidad.

OBJETIVO: Seguir fomentando la contratación de personas con discapacidad.

ACCIONES:

¿Dispone nuestra empresa de una acción en relación con la discriminación en el empleo y la ocupación?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN:

El objetivo de nuestra empresa es el de contratar a personas con discapacidad, por otro lado, también incorporamos en nuestra empresa jóvenes en prácticas o becados para favorecer su empleabilidad y para que tomen conciencia de que la integración laboral de personas con discapacidad es posible y normal.

Como acción de comunicación nuestros empleados reciben además, un Boletín de COGAMI (Confederación Galega de Personas con discapacidad) en el que se muestran noticias de actualidad y artículos de interés en materia de discapacidad, que fomentan de manera clara la inclusión de este colectivo.

OBJETIVO: Continuar con las acciones actuales en materia de discriminación en el empleo y la ocupación.

¿Promovemos en nuestra empresa la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: En Galega de Economía Social está garantizada la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. El porcentaje de mujeres es del 64% y el último puesto directivo vacante ha sido asumido por una mujer.

OBJETIVO: Acabar con la implantación de un plan de igualdad.

SEGUIMIENTO:

A continuación indicamos el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad, y otros indicadores de diversidad.

RESPUESTA:

Directivos frente a empleados: 9%

Directivos mujeres: 50%

Directivos hombres: 50%

Mujeres: 64%

Hombres 36%

Mayores de 45 años: 24%

Menores de 30 años: 17%

Empleados no nacionales: 0%

Empleados con contrato fijo: 88%

Empleados con contrato temporal: 12%

IMPLANTACIÓN:

- Dentro de la organización también cuantificamos cuantos de sus trabajadores tienen discapacidad. Del total de los empleados el 76% tienen algún tipo de discapacidad.

Dentro de este 76% podemos distinguir:

- El 83% es una discapacidad física.
- El 13% es una discapacidad sensorial.
- El 4% restante, es una discapacidad psíquica.

OBJETIVO: No se han definido objetivos.

¿Publicamos la estructura organizativa de órganos directivos?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La estructura de la organización está disponible en el apartado dos de este informe referente a la estrategia y gobierno.

OBJETIVO: No se han definido objetivos.

¿Cuántos expedientes tenemos abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo en nuestra empresa?

RESPUESTA: 0

IMPLANTACIÓN; Se establece un ambiente de trabajo limpio con espacios de comunicación abiertos que limitan las posibilidades de situación de acoso o intimidación. Además en el convenio colectivo al que estamos adscritos existe una disposición adicional en relación con el acoso.

OBJETIVO: Establecer un protocolo de actuación.

PRINCIPIO 7: LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

ACCIONES:

**¿Disponemos de alguna acción preventiva que favorezca el medio ambiente?
Describimos a continuación las acciones concretas llevadas a cabo.**

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN:

- La empresa cuenta con contenedores de recogida selectiva de residuos (papel, plástico, orgánico, etc.) correctamente identificados.
- Monitorizamos el número de folios que se consumen en la entidad, y además consumimos folios con certificado PEFC (*Programme for the Endorsement of Forest Certification*) que nos garantiza la gestión forestal sostenible de la materia prima del papel y las buenas prácticas en el cuidado de la biodiversidad.
- Se han instalado temporizadores en los interruptores de los aseos y detectores de presencia en los pasillos para reducir el consumo eléctrico.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos en esta materia por no detectar riesgos en este ámbito.

SEGUIMIENTO

Precisamos a continuación el número de horas de formación ambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.

RESPUESTA: 0 horas

IMPLANTACIÓN: Aunque se han puesto en marcha acciones relacionadas con este principio, no se han realizado acciones formativas o de sensibilización.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos en esta materia por no detectar riesgos en este ámbito.

PRINCIPIO 8: LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

DIAGNÓSTICO:

¿Tenemos riesgos y responsabilidades en materia de medio ambiente? Indicamos los riesgos y responsabilidades teniendo en cuenta el sector de nuestra actividad.

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Por la naturaleza de la actividad que realiza nuestra empresa de trabajo de oficina, Galega de Economía Social no tiene riesgos ni responsabilidades en materia medioambiental,

OBJETIVO: No se establecen objetivos en este ámbito por no detectar riesgos.

POLÍTICAS:

¿Disponemos de una política integrada o tenemos algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia medioambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Aunque existe un compromiso con el medio ambiente no se dispone de una política medioambiental por escrito. Las actividades realizadas con impacto ambiental son las típicas de una oficina: el consumo de energía, agua, papel y cartuchos para las impresoras.

OBJETIVOS: No establecemos objetivos en este aspecto.

ACCIONES:

¿Disponemos de alguna acción concreta en materia de prevención ambiental? Describimos a continuación las acciones llevadas a cabo.

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: En cuanto a la prevención ambiental de los impactos directos de nuestra actividad, tenemos monitorizados los consumos papel. En cuanto a la gestión de residuos la empresa cuenta con contenedores de recogida selectiva de residuos (papel, plástico, etc.).

En cuanto a los consumos eléctricos tenemos instalados temporizadores en los interruptores de los aseos y detectores de presencia en los pasillos.

OBJETIVOS: Seguir con la monitorización del consumo de papel y la buena gestión de residuos.

SEGUIMIENTO:

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

RESPUESTA:

Electricidad: -

Agua: -

Papel: 75.000 folios

IMPLANTACIÓN: En el consumo eléctrico, nuestra calefacción está convenientemente regulada en el entorno de los 20°C y gran parte de nuestros trabajadores se preocupan por dejar apagados los dispositivos eléctricos cuando no se estén utilizando.

Para minimizar el consumo de agua los aseos de las instalaciones que utilizamos están dotados de reguladores de agua tanto en WC como en lavabos.

En cuanto al consumo del papel nos preocupamos por hacer un uso responsable del mismo utilizando las dos caras al máximo e imprimiendo lo imprescindible para minimizar el gasto y usando siempre folios con certificación que asegure la gestión sostenible de los bosques del que se extrae la madera para producir el papel.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos diferentes de los ya conseguidos en esta materia.

¿Disponemos de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Los únicos mecanismos que dispone la empresa para la evaluación de temas medioambientales, son los contadores propios de fotocopiadoras. Para la medición de agua y electricidad al compartir instalaciones con otra empresa no es fácilmente desglosable.

OBJETIVOS: No establecemos objetivos al no detectar riesgos en este ámbito.

PRINCIPIO 9 LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

ACCIONES:

¿Dispone nuestra entidad de alguna acción en concreto para favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: No se han realizado acciones relacionadas con este principio.

SEGUIMIENTO:

A continuación detallamos el total de la inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente en nuestra empresa.

RESPUESTA: 0

IMPLANTACIÓN: No hemos realizado inversiones en tecnologías respetuosas en el medio ambiente en el año 2013.

OBJETIVOS: No se han definido objetivos en este ámbito.

PRINCIPIO 10 LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO

DIAGNÓSTICO:

¿Hemos realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en nuestra organización y en nuestro sector de actividad en las que se puedan dar los riesgos que expone este principio?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: No se han identificado riesgos asociados a este principio. Tanto la gestión, como las relaciones con los grupos de interés, son transparentes. Galega de Economía Social cumple con todas las normas fiscales, tributarias y contables y además audita anualmente sus cuentas garantizando esta transparencia.

POLITICAS

¿Disponemos en nuestra entidad de una política definida por escrito o usamos algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La entidad no dispone de una política anticorrupción propiamente dicha, dispone de una política escrita de RSE en donde se rechaza explícitamente tanto en su gestión y funcionamiento, cualquier decisión o práctica que se base directa o indirectamente en la corrupción, soborno o cualquier tipo de favoritismos.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos en relación a este aspecto.

ACCIONES:

¿Dispone nuestra empresa de alguna acción en concreto en esta materia?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: Se realiza una auditoría de cuentas anual por una entidad independiente que garantiza la transparencia.

OBJETIVO: Continuar con la auditoria anual de cuentas por una entidad independiente.

SEGUIMIENTO:

¿Sabemos qué porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de nuestra empresa?

RESPUESTA: No, no lo tenemos estimado.

Cientes: - Empleados: - Proveedores -

IMPLANTACIÓN: En la política de RSE se incluye el rechazo a la corrupción y al soborno, además con este informe de progreso, la dirección se implica en el rechazo de este tipo de prácticas.

OBJETIVOS: Seguir realizando el informe de progreso para difundir entre nuestros grupos de interés nuestro rechazo implícito a las prácticas de este tipo.

¿Disponemos de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: Nuestras cuentas están auditadas por un tercero y rechazamos claramente en nuestra política de RSE la corrupción y el soborno. Hasta día de hoy en nuestra empresa nunca se han producido incidencias relacionadas con este principio.

OBJETIVOS: Seguir auditada por un tercero y seguir realizando el informe de progreso para difundir entre nuestros grupos de interés nuestro rechazo implícito a las prácticas de este tipo.



Informe de Progreso
2013