



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

Coregal Parques e Xardins S.L. (Dixardín) es un Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro dedicado al diseño, construcción y conservación de zonas verdes y ajardinadas; por ello, podemos decir que los mismos pilares de la empresa son principios que en sí redundan en el bien común: la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral y el cuidado del medioambiente mediante la habilitación y el mantenimiento de zonas verdes para su disfrute.

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.

Finalmente queremos indicar que este compromiso con el Pacto Mundial, 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 Dixardín.



Ramón Sestayo Lestón
Director General



PERFIL DE LA ENTIDAD

1. PERFIL DE LA ENTIDAD.

Nombre:

Coregal Parques e Xardíns, S.L.

Dirección:

c/ República Checa nº 17 polígono empresarial Costa Vella

Localidad:

Santiago de Compostela

Comunidad:

Galicia

Dirección web:

www.dixardin.es

Alto cargo:

Ramón Sestayo Lestón

Fecha de adhesión:

01/02/2012

Número de empleados:

23

Sector:

Medio Ambiente

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:

SERVICIOS DE JARDINERÍA Y PAISAJISMO

Ventas/Ingresos:

444.511€

Ayudas financieras significativas recibas del gobierno:

125.243,73€

Desglose de Grupos de interés:

Clientes, empleados, socios, proveedores, nuestra empresa matriz y otros.

Desglose de otros Grupos de interés:

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

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

Con la colaboración de la dirección se han identificado las partes interesadas que se ven afectadas por la actividad de la organización.

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 está a disposición de todos los Grupos de interés en la página web del Pacto Mundial.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:

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

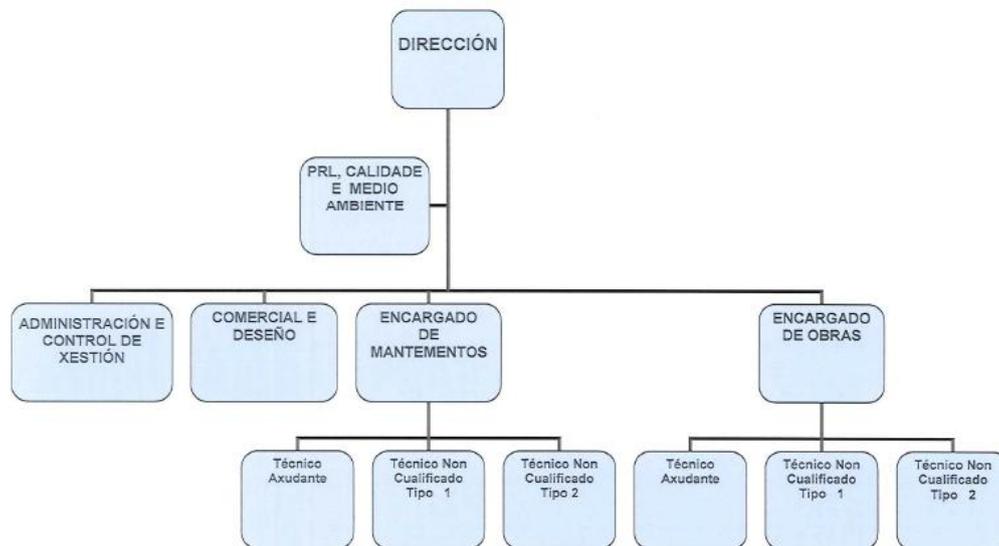
2. ESTRATEGIA Y GOBIERNO.

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

Coregal Parques e Xardíns (Dixardin) incorporó las sugerencias de sus Grupos de Interés a través de distintos canales, las encuestas de satisfacción a clientes, el análisis del clima laboral interno, etc. Además, disponemos también de un procedimiento de gestión de quejas y reclamaciones y de un buzón de sugerencias, que son los elementos de recogida de información interesante para la planificación de nuestra línea de trabajo. 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, en lo que respecta a los 10 Principios, es asumida por la Gerencia de la empresa con la colaboración de los responsables de las distintas áreas. El Presidente no ocupa un cargo ejecutivo en la empresa.



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

(Sí) La Junta Directiva de la Organización mide el progreso en la implantación de los 10 Principios utilizando indicadores integrados en el sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente, así como los indicadores propuestos por el servicio de prevención en temas de seguridad laboral.



OBJETIVOS Y TEMÁTICAS 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) Como Centro Especial de Empleo, Dixardín apuesta por la integración tanto social como laboral de las personas con discapacidad, por lo que comparte los objetivos de desarrollo social (Temática de Desarrollo) y discapacidad (Temática de Derechos Humanos); además por su actividad, apuesta por las buenas prácticas en el cuidado de jardines y otras obras en el medio ambiente (Temática Medioambiental).

Más información

Notas:

Dixardín pretende, con la lectura de este informe, 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 Dixardín consideramos, que con la redacción de este informe, nuestras partes interesadas reciben una información adecuada para sus intereses. La información a nuestros grupos de interés es completada con nuestra página web (www.dixardin.es), y en las redes sociales.

Implantación otros Grupos de Interés:

Las administraciones públicas, las instituciones educativas, las personas con discapacidad (a través de la Confederación Gallega de Personas con Discapacidad) y la sociedad en general, pertenecen también a nuestros grupos de interés ya que, colaboramos estrechamente con ellos, aumentando de este modo, la sensibilización en materia ambiental, 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 Y 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 pretende establecer 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. Para ello se considera un output que es necesario para dar a conocer los resultados y para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras.

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: Coregal Parques e Xardins (Dixardin) ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos, identificando como riesgos, la falta de formación de los empleados, la falta de colaboración de los proveedores debido a una mala comunicación y la insatisfacción de nuestros clientes. Para intentar paliar estos riesgos, la entidad apuesta por la realización de encuestas de satisfacción de clientes, el análisis del clima laboral, la formación continua de los trabajadores en materia de seguridad laboral y la evaluación de los proveedores, intentando mantener un diálogo continuo con los mismos.

OBJETIVOS: Garantizar la formación/información en prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores y seguimiento continuo de los servicios a realizar por parte del responsable de prevención de riesgos laborales para evitar accidentes y problemas de seguridad y salud de los trabajadores.

Mantener un diálogo continuo con los clientes y proveedores, para garantizar un buen conocimiento de sus necesidades y expectativas, con el fin de garantizar su satisfacción.

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: Dixardin está adscrito a un convenio colectivo que establece las características y las condiciones de trabajo de los empleados de la empresa, además la empresa dispone de un Manual de Prevención de Riesgos Laborales, este manual de PRL está a disposición de todos los empleados de la organización. Por último, la empresa cuenta con una política de Responsabilidad Social Empresarial aprobada por la Dirección, en la que se exponen los valores de la empresa.

Para comprobar la satisfacción del cliente, Dixardin cuenta con un procedimiento, incluido en el Manual de Calidad, en el que se realiza anualmente la encuesta de satisfacción a clientes, que incluye cuestiones como: calidad del jardín, trato recibido, rapidez en la atención, valoración calidad-precio, imagen, etc.

OBJETIVOS: Continuar con las políticas y las herramientas que venimos utilizando hasta ahora.

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: La relación de Coregal Parques e Xardins (Dixardin) con sus Grupos de Interés se basa en el diálogo permanente, mediante una multidireccionalidad en la comunicación.

En la seguridad y salud durante el año 2013, la entidad registró dos accidentes con baja, obteniendo un índice de incidencia del 8.69%. En este ámbito d organización propuso algún curso, distribuye folletos informativos entre sus empleados, coloca carteles, etc., para difundir buenas prácticas y conseguir mayor concienciación.

OBJETIVOS: Para el año 2014, la entidad se ha propuesto mejorar la satisfacción de los clientes, disminuyendo el número de reclamaciones y el número de incidencias.

Aumentar el nº de clientes, mejorar el proceso productivo y el capital humano, aumentando la satisfacción del personal.

En relación a la seguridad y salud en el trabajo, los objetivos de cara al 2014 son, continuar con la investigación de los accidentes con baja para mantener/eliminar los accidentes con baja, y estudiar los accidentes sin baja, para disminuirlos y de este modo minimizar el riesgo de aparición de posibles accidentes con baja y seguir con los artículos que establece el convenio colectivo al que se acoge la empresa.

SEGUIMIENTO

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

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: En el área de la seguridad y salud de los trabajadores, la entidad tiene implantado un plan de prevención que integra la evaluación de los riesgos derivados del trabajo, la planificación de la actividad preventiva, la vigilancia de la salud de los trabajadores, etc. orientada al cumplimiento de los derechos humanos fundamentales en materia de seguridad. En este aspecto, el responsable de prevención de riesgos laborales hace un seguimiento de cualquier incidencia en lo que respecta a la salud y bienestar de los trabajadores, realizando un análisis de causas con el objetivo de evitar su repetición. El empleado puede hacer llegar a la empresa sus quejas, reclamaciones, solicitudes, inquietudes, etc. a través de sus responsables.

En el año 2013 los empleados de dixardin han recibido formación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

OBJETIVOS: Para el año 2014 los objetivos en relación a este principio son:

- Realizar formación/información relacionada con el puesto de trabajo, en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores.
- Intentar mejorar la comunicación interna y externa, lo que llevaría a mejorar la satisfacción de los empleados y el clima laboral.
- Mantener el buen clima laboral, la buena comunicación existente, el nivel de seguridad y salud laboral.

¿Qué porcentaje sobre el total de empleados están informados sobre los valores éticos por los que se rige la entidad?

RESPUESTA: 100%

IMPLANTACIÓN: Todos los empleados conocen la naturaleza de la empresa, y por lo tanto son conscientes de la importancia que se le da en la empresa al cumplimiento de los derechos humanos, a la calidad, al medioambiente y a la prevención de los riesgos laborales. Todos los trabajadores en el momento de su contratación, se les explican verbalmente la naturaleza de la entidad y al convenio colectivo que articula sus condiciones laborales.

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

PRINCIPIO 2: LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPlices 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: Utilizamos sólo proveedores locales y dado que desarrollamos nuestras actividad en España, consideramos que nuestros proveedores no tienen riesgo de incumplir con los derechos humanos, de todas formas, la entidad, dispone de un procedimiento de evaluación de proveedores incluido en el Sistema Integrado de Gestión. En dicho procedimiento los criterios que se utilizan son:

- La disponibilidad de alguna certificación.
- La comprobación de los artículos recibidos en el periodo de prueba, según los criterios:
 - Adecuación a las características acordadas y conformidad con las especificaciones impuestas.

- Comparación con otros productos/servicios conocidos.
- Cumplimiento de los plazos de entrega.
- Relación calidad – precio.

Para la evaluación continua de los proveedores disponemos de la "ficha del proveedor" donde se indican:

- Datos básicos
- Tipo de proveedor según la evaluación
- Nombre/servicio/productos que suministra
- Teléfono, fax, persona de contacto
- Datos de aceptación.

Luego de esta evaluación de los proveedores, éstos son tipificados en proveedores de tipos A, B, C y D; analizando anualmente esta tipificación.

OBJETIVOS: Disminución de incidencias con los proveedores. Mejora de comunicación.

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 RSE/RS?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La entidad está certificada en la ISO 9001 de gestión de calidad, por lo que disponemos de un manual de calidad en el que se incluye un procedimiento de compras.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos en este aspecto.

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: La entidad, al tener implantado un sistema de gestión de calidad, tiene un procedimiento de selección y evaluación de proveedores, así como un procedimiento de compras, las condiciones de los trabajadores están articuladas en el convenio colectivo que firmamos, y además estamos bajo el paraguas de la legislación española que cubre este tipo de riesgos.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos, más allá de continuar con las políticas actuales en esta materia.

SEGUIMIENTO

¿Qué porcentaje de nuestros proveedores poseen una certificación?

RESPUESTA: 35%

IMPLANTACIÓN: De un total aproximado de 200 proveedores el 35% tienen algún tipo de certificación.

OBJETIVO: Mantener-Aumentar el % de proveedores con algún tipo de certificación.

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: La empresa respeta los derechos sindicales (afiliación, negociación colectiva, no discriminatoria de representantes sindicales, libre acceso de representantes de las personas en el lugar de trabajo) y está adscrita a un convenio colectivo que articula las condiciones laborales de los trabajadores.

OBJETIVO: No se ha detectado la definición de objetivos en relación a este ámbito.

POLITICA

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

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La empresa se rige por lo que dicta el Convenio Colectivo de aplicación, en cuanto a horarios, vacaciones, conciliación de vida laboral y familiar, acoso laboral, y todas las demás normas que se incluyen en este convenio. La empresa dispone de una política de RSE que promueve buenas prácticas de empleo y algunos años se realizan encuestas a nuestros trabajadores para analizar los temas importantes que le atañen.

OBJETIVO: Continuar adscritos al actual convenio colectivo.

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 el ejercicio.

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: La empresa se rige por lo que dicta el convenio de aplicación que articula las condiciones de trabajo en materia de descansos, prendas de trabajo,

vestuarios, salarios, pluses, seguros de vida, acoso sexual, embarazos, etc. Los trabajadores tienen a su disposición un buzón de sugerencias donde pueden explicar por escrito todas sus quejas o sugerencias.

OBJETIVO: No se han establecido objetivos en este ámbito.

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: Si

IMPLANTACIÓN: La empresa se preocupa de las condiciones del trabajo, de adaptar el puesto de trabajo a las capacidades y con la formación de los trabajadores que lo ocupan y su categoría profesional, de analizar la situación del clima laboral, la rotación del personal, el sentimiento de estar a gusto con la empresa, las necesidades de formación de los empleados, de la comunicación entre empleados y dirección, etc.

OBJETIVO: Realizar una encuesta de satisfacción laboral entre los trabajadores.

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: El trabajo forzoso o realizado bajo coacción son unos comportamientos que no están presentes ni son un riesgo para nuestra organización, dada la transparencia social de la empresa, los fines para los que fue creada, la responsabilidad social intrínseca de la entidad y el ámbito de actuación de la empresa. Además el cumplimiento de la normativa laboral del estado español, no existe riesgo de que los empleados de Dixardin puedan realizar trabajo forzoso, o bajo coacción, que puedan poner en riesgo la integridad de los mismos.

OBJETIVO: Dixardin asume el compromiso de desarrollar sus actividades de gestión de acuerdo con la legislación vigente y con las autorizaciones de funcionamiento concedidas por las autoridades competentes, observando un elevado desempeño ético. Es decir, la empresa cumple con toda la legislación laboral vigente.

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

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: En la medida de lo posible, la empresa pretende atender las necesidades de los trabajadores, en su mayor parte las personas que integran la entidad pertenecen al colectivo de personas con discapacidad, Además la empresa está adscrita a un convenio colectivo que articula los diferentes aspectos que pudieran necesitar medidas de conciliación como son la maternidad, los días de asuntos propios, dietas, pluses, horas de trabajo anuales, etc.

OBJETIVO: No se establecen objetivos al respecto.

POLÍTICA:

¿Dispone nuestra entidad de una política clara y por escrito o tiene 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 establecidas, su distribución, la remuneración y los beneficios sociales de los trabajadores entre otras cosas.

OBJETIVO: No se establecen objetivos relacionados con este aspecto.

ACCIONES:

¿Dispone nuestra empresa de alguna acción concreta que apoye la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Dixardin tiene definidos de forma clara los derechos, deberes, funciones y tareas de cada puesto de la organización, mediante definiciones establecidas en el sistema integrado de gestión. Además, en el contrato de trabajo y en los convenios de aplicación se explica la gestión de horas, flexibilidad de horarios, vacaciones, permisos, distribución del horario laboral, horas de descanso, procedimientos de comunicación, etc.

OBJETIVO: No se ha detectado la necesidad de definir objetivos en relación a 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: La entidad cumple con todos los aspectos indicados en el convenio de aplicación y en el contrato de trabajo de cada empleado.

OBJETIVO: A pesar de que se cumple el Convenio, la empresa permanecerá atenta a la existencia de indicios que evidencien una vulneración de los derechos. Revisión de las condiciones laborales de forma permanente para adaptarlas a los nuevos contextos que se vayan produciendo.

<p style="text-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 el ámbito geográfico dónde prestamos nuestros servicios (Galicia), este principio no es un factor de riesgo para la entidad, ya que la legislación española protege este derecho, así como su cumplimiento.

OBJETIVO: No se ha detectado la necesidad de definir objetivos en este ámbito.

POLÍTICA:

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

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La entidad indica por escrito, en su política de RSE el rechazo a la explotación infantil. Además, este principio está regulado por la legislación española.

OBJETIVO: No se establecen objetivos al respecto.

ACCIONES:

¿Dispone nuestra empresa de una acción concreta en materia de erradicación del trabajo infantil?

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: El departamento de selección de personal vigila que las normas de contratación se ajusten a la legislación vigente en nuestro país. Este cumplimiento garantiza la inexistencia de trabajo infantil en el marco de actuación de nuestra entidad.

OBJETIVO: No se detecta la necesidad de realizar actuaciones en relación a este aspecto.

PRINCIPIO 6: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

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: No

IMPLANTACIÓN: La empresa está constituida como Centro Especial de Empleo para personas con discapacidad. Su razón de ser es la de servir como trampolín para la posterior inserción en el mercado laboral de este colectivo, cumpliendo con todos los requisitos legales al respecto, entre ellos, la contratación de al menos el 70% de personas con discapacidad. Además, aunque nuestro principal objetivo sea la contratación de personal con discapacidad, no existen prácticas de discriminación por razón de sexo, edad, raza, nacionalidad, ideología, religión, etc.

OBJETIVO: Mantener esta política de incorporación al mercado laboral a personas en el colectivo de la discapacidad.

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: Si

IMPLANTACIÓN:

El objetivo de Dixardin es la contratación de personas con discapacidad, además, nuestra empresa incorpora a jóvenes recién titulados, 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 normalización de las personas con discapacidad nuestros empleados reciben además, un Boletín de COGAMI (Confederación Galega de Discapacitados) en el que se muestran noticias de actualidad en materia de discapacidad, que fomentan de manera clara la inclusión de este colectivo.

OBJETIVO: Continuar con nuestras políticas de contratación.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de alguna acción en relación con la discriminación en el empleo y la ocupación?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: La entidad, por ser un Centro Especial de Empleo, contrata preferentemente personas con discapacidad que son personas que sufren una mayor tasa de desempleo.

OBJETIVO: Continuar con las actuales políticas de contratación.

SEGUIMIENTO:

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

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: La entidad no excluye la contratación de mujeres, tanto en los puestos más bajos del organigrama como en los más altos. El procedimiento de contratación que utiliza la organización es el siguiente: disponemos de una base de datos donde se incluyen todas aquellas personas con discapacidad en busca de empleo, y una relación de los perfiles de puesto. Cuando se necesita incorporar a alguien, se cruzan las características de las personas incluidas en la base de datos con los perfiles de puesto, y nos selecciona a unas personas, que son llamadas para la realización de las entrevistas personales.

OBJETIVO: Estudiar los perfiles de cada puesto.

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: 4%

Directivos mujeres: 0%

Directivos hombres: 100%

Mayores de 45 años: 44%

Menores de 30 años: 0%

Empleados no nacionales: 0%

Empleados con contrato fijo: 79%

Empleados con contrato temporal: 21%

Empleadas mujeres: 30%

Empleados hombres: 70%

IMPLANTACIÓN: Dentro de la organización, podemos hacer otra tipo de distribución de los empleados teniendo en cuenta las discapacidades de los mismos. De un total de 23 trabajadores que tiene la entidad, el 75% son discapacitados, de los cuales, el 83% tienen una discapacidad física, el 10% tienen una discapacidad psíquica y otro 7% una discapacidad sensorial.

OBJETIVO: Estudio de los perfiles de puesto de la entidad.

¿Publicamos la estructura organizativa de órganos directivos?

RESPUESTA: Sí

IMPLANTACIÓN: La estructura organizativa está disponible en el Manual del Sistema Integrado de Gestión de la empresa y cualquier cambio de dicha estructura se comunica a todo el personal, se puede encontrar publicada en este informe en el apartado de 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: No existen expedientes de acusaciones de acoso, abuso o intimidación en la entidad. La ética de la organización manifiesta su tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, acoso o abuso de autoridad en el trabajo y cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de los profesionales. Esto se manifiesta en el clima de trabajo creativo, limpio, con espacios de comunicación abiertos, la buena comunicación ascendente y descendente que existe en el lugar de trabajo limita las posibilidades de situaciones de acoso o intimidación. Además este aspecto está articulado en el convenio colectivo de aplicación.

OBJETIVO: Continuar adscritos al convenio colectivo de aplicación y permanecer alerta ante posibles situaciones de este tipo.

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: Dixardín, al tener implantado un sistema de gestión medioambiental basado en la Norma ISO 14001, dispone de unos procedimientos de identificación y evaluación de residuos, por lo que establece medidas para la separación de los residuos, prevención de la contaminación, reducción de consumos, etc.

Además, en las instalaciones existen contenedores para la recogida selectiva de los residuos generados (papel-cartón, plásticos, orgánico, envases, tóner, etc.). También se utiliza papel reciclado en la papelería y material comercial/promocional: tarjetas de visita, sobres, trípticos, etc.

OBJETIVOS: Para el 2014, la entidad se propone los siguientes objetivos en relación a la reducción de consumos:

- Disminución del consumo de gasoil y su relación con el número de servicios.
- Disminución del consumo de gasolina y su relación con el número de horas trabajadas y los servicios.
- Disminución del consumo de energía eléctrica.
- Disminución de los consumos de papel, plástico, orgánico y restos vegetales.

SEGUIMIENTO

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

RESPUESTA: No existen horas de formación anuales establecidas, pero los trabajadores, reciben información acerca de procedimientos de mejora de gestión medioambiental en su trabajo.

IMPLANTACIÓN: La entidad no realiza formación en materia medioambiental entre sus empleados, pero, debido a la actividad que realiza (jardinería y paisajismo), las acciones de sensibilización medioambiental están implícitas en el trabajo del día a día. La conservación de jardines, poda de árboles, limpieza de montes, gestión de residuos de poda, etc. son actividades que, aún siendo el día a día de la entidad, producen una cierta sensibilización acerca de la mejora del entorno en toda la sociedad.

Otra de las acciones de sensibilización medioambiental es la publicación de cartelería en papel.

La colaboración con las instituciones educativas para la realización de prácticas, también se puede considerar una acción de sensibilización ambiental, ya que se les inculca ésta durante el estadío del alumnado en la empresa.

OBJETIVOS: Implantar un programa de formación/información en materia medioambiental para la sensibilización de los grupos de interés.

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: Debido a la certificación en la norma ISO 14001 de gestión medioambiental, la entidad dispone de un análisis de los riesgos medioambientales que conlleva el desarrollo de su actividad, dispone también de un estudio de los residuos generados por la empresa, y de unos objetivos para reducir esta generación de residuos.

OBJETIVO: Seguir monitorizando los residuos y los consumos de la empresa.

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: Si

IMPLANTACIÓN: La política medioambiental de DIXARDIN se encuentra desarrollada en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medioambiente, implantado por la entidad de acuerdo con la norma ISO 9001 e ISO 14001, respectivamente. Con la implantación de estas normas, garantizamos el seguimiento del cumplimiento legal en materia ambiental, así como la prevención y la gestión de los riesgos ambientales.

OBJETIVOS: Continuar utilizando el Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medioambiente.

ACCIONES:

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

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: La renovación en el 2013 del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y del Medioambiente nos permite realizar una serie de acciones, realizando un seguimiento de los objetivos e indicadores para el 2013, como son la reducción de consumos y el control de los residuos generados.

En el año 2013 hemos vuelto a reducir la generación de residuos así como la reducción en consumo de papel, agua y electricidad, cumpliendo así los objetivos de este año.

En el consumo de agua hemos conseguido reducir un 47% el volumen total de agua consumida.

Los consumos eléctricos se rebajaron en un 12% respecto al año anterior debido al uso de lámparas de bajo consumo y al aprovechamiento de la luz natural.

También conseguimos reducir el uso de gasoil y gasolina relativizados los datos con los servicios y las horas trabajadas.

En nuestros principales residuos generados, hemos conseguido rebajar nuestros propios objetivos en un 11% en la generación de residuos de papel, un 79% los residuos de envases y plásticos y un 59% los restos vegetales.

OBJETIVOS: Para el 2014, los objetivos planteados en el sistema integrado de gestión son:

- Reducción del consumo de los recursos naturales (gasoil y gasolina), y por tanto, los impactos en el medio ambiente relativizados con las horas de trabajo y los servicios realizados.
- Reducción del consumo de energía eléctrica.
- Reducción de la generación de residuos y el control de los residuos no peligrosos (papel, plásticos, restos orgánicos y restos vegetales).

SEGUIMIENTO:

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

RESPUESTA:

Electricidad: 16.097 kw/año

Agua: 71m³

Papel: No se compró papel en el año 2013 ya que todavía existía stock del año anterior, pero nuestro consumo medio en los 4 años anteriores fue de 3.935 folios/año.

IMPLANTACIÓN: Se tiene en cuenta la evaluación del consumo de la electricidad, agua y papel (así como de plástico, residuos orgánicos, restos vegetales, gasoil y gasolina) y la relación de estos consumos con los servicios realizados y las horas trabajadas, para poder tomar medidas correctivas y/o preventivas.

OBJETIVOS: Continuar con el seguimiento de estos consumos para la optimización en su uso.

¿Disponemos de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales?

RESPUESTA: Si

IMPLANTACIÓN: El Sistema Integrado de Gestión permite realizar un seguimiento y medición de las características medioambientales de nuestra organización que pueden tener un impacto significativo en el entorno. El Sistema de Gestión se basa en indicadores ambientales, cuya evolución permite realizar el seguimiento del comportamiento ambiental de la entidad, de la eficacia de los controles operacionales aplicables o del grado de cumplimiento de las metas como de los objetivos en materia ambiental definidos anualmente por la empresa.

La Dirección de Dixardin analiza anualmente en la Revisión por la Dirección todos aquellos aspectos que son relevantes para la mejora continua. Además, la empresa tiene definida una metodología mediante la cual se llevan a cabo auditorías internas con el objetivo de determinar si el Sistema de Gestión Integrado es conforme con las disposiciones planificadas y con los requisitos exigidos por la entidad, si se implementa y si el sistema es eficaz. Como la empresa está certificada con la ISO 14001 se realizan periódicamente auditorías externas, lo que nos permite, a su vez, comprobar el estado del Sistema de Gestión.

OBJETIVOS: La Dirección de la empresa determina los objetivos anualmente, siempre bajo la premisa de la mejora continua.

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: La entidad no lleva a cabo acciones relacionadas con el uso de las nuevas tecnologías, el desarrollo, utilización y fomento de las energías renovables o la colaboración o financiación de programas de investigación.

OBJETIVOS: Colaboración con las administraciones públicas, instituciones educativas y otros entes para el fomento de la concienciación y sensibilización medioambiental.

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: La empresa no dispone de inversión financiera para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos en este aspecto.

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, la gestión y las relaciones con los grupos de interés son transparentes, además Dixardín está bajo el perímetro de consolidación de la empresa matriz Galega de Economía Social.

OBJETIVOS: No se han definido objetivos en este aspecto.

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 de anticorrupción propiamente dicha pero sí de una política escrita de RSE en donde se rechaza explícitamente tanto en su gestión como en su funcionamiento, cualquier decisión o práctica que se base directa o indirectamente en la corrupción, la extorsión o en el blanqueo de capitales.

OBJETIVOS: Seguir los preceptos de la política de RSE a la hora de tomar decisiones.

ACCIONES:

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

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: Dixardin está en el perímetro de la consolidación de la empresa matriz a la que pertenece.

OBJETIVOS: Seguir bajo el perímetro de consolidación de la empresa matriz.

SEGUIMIENTO:

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

RESPUESTA: Clientes: 0 % Empleados: 0 % Proveedores: 0%

IMPLANTACIÓN: La entidad, aunque no dispone de una política de anticorrupción escrita, rechaza cualquier decisión o práctica que se base directa o indirectamente en la corrupción, la extorsión o el blanqueo de capitales en su política de RSE.

OBJETIVOS: No se establecen objetivos al respecto.

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

RESPUESTA: No

IMPLANTACIÓN: No se han producido nunca incidencias relacionadas con este principio.

Debido a la certificación de la norma de calidad ISO 9001 realizamos una evaluación de los proveedores y encuestas de satisfacción de los clientes.

Nuestro principal objetivo, como filosofía de empresa es ser una empresa rentable, valorada por nuestros clientes y con reconocido prestigio en nuestro ámbito de actuación.

OBJETIVOS: Continuación con supervisión por parte de la matriz.



Informe de Progreso 2013