

INFORME DE PROGRESO

NATALIA VAZQUEZ RODRIGUEZ

O ESPERTAR

AÑO 2014



O Espertar

CONTENIDO:

1.	RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3
2.	INTRODUCCIÓN.....	4
	2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:	4
	2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA	5
	2.3.- VALORES CORPORATIVOS	6
	2.4.- PRINCIPALES DEMANDAS Y PREOCUPACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	7
	2.5.- APORTACIONES A ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL	7
	2.6.- MEMORIA RSE	8
3.	SEGUIMIENTO Y RESULTADOS	9
	3.1.- PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS.....	9
	3.2.- PRINCIPIOS DE DERECHOS LABORALES.....	14
	3.3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES.....	20
	3.4.- PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN	25

1. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Conscientes de que las organizaciones empresariales deben comprometerse con el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, renovamos nuestro compromiso adquirido con los Diez Principios del Pacto Global, y nos comprometemos a seguir apoyando y difundiéndolos entre nuestros grupos de interés.

En este informe de progreso damos a conocer nuestras actividades en el campo de la RSE en el último año, conscientes de que aún nos queda mucho camino por recorrer para que los Diez Principios se integren de forma efectiva en la gestión interna de nuestra empresa.

A Coruña, 10 de Febrero de 2014



Fdo, Natalia Vázquez Rodríguez

Gerente

2. INTRODUCCIÓN

2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

RAZON SOCIAL: NATALIA VÁZQUEZ RODRÍGUEZ

DIRECCIÓN: Plaza de Gándara nº 10 bajo
15817 Boimorto (A Coruña)

DIRECCIÓN WEB: --

TELEFONO DE CONTACTO: 616581467

CORREO ELECTRÓNICO: ts@oespertar.com

GERENTE: Dña: Natalia Vázquez Rodríguez

ACTIVIDAD: Servicios sociales especializada en el cuidado de las personas de la Tercera Edad, y en el servicio de ayuda en el hogar.

Nº EMPLEADOS/AS: 81

PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS:

- Clientes/Usuarios
- Proveedores
- Personal
- Comunidad local
- Administración pública

PAISES PRINCIPALES EN LOS QUE DESARROLLA ACTIVIDAD: España

FECHA DE ADHESIÓN: Diciembre de 2014

2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA

O ESPERTAR nace en septiembre de 2005 como una empresa de servicios sociales especializada en el cuidado de las personas mayores, en el servicio de ayuda en el hogar. Está registrada con el número de identificación en el Registro Único de Entidades Prestadoras de Servicios sociales (RUEPSS) E-1992 del centro de servicios sociales: Programa Ayuda en el hogar O ESPERTAR y en la modalidad de Cheque asistencial.

O ESPERTAR es una empresa de servicios para las personas, dispensados con humanidad y persiguiendo como una prioridad la mejora de calidad de vida.

Los primeros destinatarios y que carecían de oferta son el medio rural, acercando la empresa servicios en general y de atención, cuidado y acompañamiento. Los niños, personas mayores, minusválidos y enfermos, son una parte importante de los destinatarios, que no la única, ya que la pretensión es mejorar la calidad de vida de las familias y del ámbito rural.

El fin último de la empresa es universalizar y mejorar las prestaciones, humanizando el medio rural, atendiendo a las personas y consiguiendo que continúe a ser un hogar donde trabajar y vivir.

La empresa concursa para prestar servicios a los vecinos y vecinas de diferentes ayuntamientos que se encuentren dentro del colectivo que los defina como beneficiarios cumpliendo con los requisitos que se fijen a la propia institución para el funcionamiento del servicio de Ayuda en el Hogar y, en su caso, en la Ley de promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, así como a la normativa reguladora de aplicación.

La prestación de servicios tendrá como referentes a la normativa del sector. Sin ánimo de hacer una lista exhaustiva ajustarse a lo previsto en la Ley de Servicios Sociales de Galicia (Ley 13/2008 del 3 de diciembre), Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia (Ley 39/2006 del 14 de diciembre), Orden del 22 de Enero de 2009 por la que se regula el Servicio de Ayuda en el Hogar en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Para llevar a cabo las tareas propias de nuestra actividad O ESPERTAR cuenta con personal altamente capacitado para prestar una atención adecuada a todos nuestros Clientes,

2.3.- VALORES CORPORATIVOS

MISIÓN: Prestar un servicio de ayuda a las personas con discapacidad y/o dependencias, que le permitan una calidad de vida digna, favoreciendo el desenvolvimiento personal y la autonomía en el propio domicilio, y el acompañamiento de estas personas en transporte adaptado, orientando nuestros esfuerzos a alcanzar la satisfacción de cada uno de sus clientes.

VISIÓN: Ser una referencia de calidad y profesionalidad en el mercado de empresas de servicio a domicilio. También deseamos ofrecer la excelencia en el servicio e incrementar el valor añadido aportado a nuestros clientes.

La Responsabilidad Corporativa en O ESPERTAR se encuentra presente en todo lo que hacemos y en nuestro día a día, siendo una parte esencial de la estrategia de compañía. Cumplimos la legislación vigente tanto de España como autonómica y municipal, así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Derechos Laborales establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Además, analizamos y llevamos a cabo acciones que nos permiten mejorar la seguridad y la calidad de vida dentro de la empresa, y cumplimos con nuestro compromiso con las comunidades en las que estamos presentes y con la sociedad en su conjunto.

2.4.- PRINCIPALES DEMANDAS Y PREOCUPACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

O ESPERTAR, mantiene un diálogo constante, estrecho y fluido con sus grupos de interés a través de los canales de comunicación establecidos (reuniones periódicas, teléfono, fax, correo electrónico, encuestas de satisfacción).

Las principales demandas recogidas se resumen en:

Personal: Flexibilidad horaria, medidas de conciliación

Proveedores: Relaciones duraderas, plazos cortos de facturación

Clientes; Calidad de los servicios prestados y respeto por el medio ambiente.

Comunidad local: Respeto por el medio ambiente, colaboración en el desarrollo local

Administración: Servicios de calidad, transparencia y cumplimiento de legislación

2.5.- APORTACIONES A ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL

De cara al entorno local, vivimos una situación de crisis en la que el paro está alcanzando a la gran mayoría de las familias, y en las que es complejo para los jóvenes introducirse en el mundo laboral. O ESPERTAR colabora incorporando en el mundo laboral a parados de larga duración.

2.6.- MEMORIA RSE

Esta memoria ha sido elaborada a partir de los datos proporcionados por los registros internos de la empresa y abarca el período comprendido entre Enero y Diciembre del año 2014. Incluye todas las actividades, todos los departamentos y todas las instalaciones de la empresa.

La memoria se presentara con una periodicidad anual. La presente memoria es la primera presentada por O ESPERTAR.

Para la elaboración de esta memoria se ha utilizado como documento de referencia la guía GRI (versión G4) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Toda la información aquí reflejada procede de datos y mediciones internas realizadas por la empresa

Esta memoria está a disposición de todos los interesados en la página web del Global compact y será facilitada directamente a todo aquel que la solicite directamente en nuestras oficinas.

DATOS DE CONTACTO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA MEMORIA DE RSE:

Dña. **MARIA TERESA VERDE SAAVEDRA**

Plaza de Gándara nº 10 bajo

15817 Boimorto (A Coruña)

Teléfono: 616581467

Correo electrónico: ts@oespertar.com

3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS

A continuación, se analizan cada uno de los 10 principios del Pacto Global y cómo se desarrolla dentro de O ESPERTAR. Para cada uno de ellos se han establecido indicadores de seguimiento basados en los Indicadores GRI.

3.1.- PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1 las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

PRINCIPIO 2 Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

La empresa apoya y respeta los Derechos Humanos tanto los recogidos en la Declaración de Derechos Humanos como los desarrollados en la normativa y legislación que le es aplicable (ley de Igualdad, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, legislación laboral, estatuto de los trabajadores, convenio colectivo, etc.).

O ESPERTAR apoya sus valores sobre una Guía de Conducta Ética en la que el respeto a la igualdad y a la diversidad figura en su artículo primero. El respeto a la igualdad y a la diversidad es básico para tratarnos mutuamente con la fraternidad debida como seres humanos pero también lo es para competir en un mercado globalizado.

En O ESPERTAR consideramos que un trabajo satisfactorio tiene que ser en primer lugar un trabajo seguro. El trabajador designado para las labores de Prevención y la dirección de la Empresa, mantienen sus reuniones periódicas para realizar el seguimiento a nuestro sistema preventivo y proponer acciones correctoras y de mejora, con la intención de lograr que nuestros puestos de trabajo sean seguros.

El Personal de Compras de O ESPERTAR., mantiene el compromiso de vigilar que sus proveedores respeten los derechos humanos. Está en el criterio de los responsables de contratar el suministro de materiales que un proveedor que no respete los derechos humanos no puede ser un interlocutor válido ni podrá asegurar la capacidad de suministro a medio o a largo plazo.

La empresa, a través de su evaluación anual de proveedores lleva un control sobre los mismos y sobre la información transferida, entre los que se encuentran el compromiso de cumplimiento del código ético para los proveedores.

Acciones desarrolladas:

- Aprobación por parte de la Dirección y difusión de la Política de RSE, en la que se recogen los compromisos de la empresa en materia de RSE
- Implantación y seguimiento del plan de Plan de Seguridad y Salud laboral, según la legislación vigente
- Formación en materia de responsabilidad Social y de seguridad y salud laboral.
- Entrega de equipos de protección individual, así como prendas de trabajo a todo el personal que pudiera requerirlo
- La empresa cuenta con un procedimiento interno documentado y aprobado por la Dirección en el que se establecen los requisitos de selección y evaluación de los proveedores. Así mismo, en todo caso la empresa exige a sus proveedores y subcontratas el cumplimiento de la legislación en vigor.
- Mantenimiento del Sistema de Gestión de calidad, que regula, entre otros requisitos la formación y contratación del personal.
- Evaluación de los proveedores
- Aprobación y difusión de un código de conducta interno en el que se pone de manifiesto la política de la empresa en relación con los principios del Pacto Global y que todos los empleados tienen que cumplir.

Objetivos:

- Mejorar la comunicación interna en materia de Responsabilidad Social
- Mantener las políticas actuales en cuanto a selección y evaluación de proveedores
- Mantener los procesos y adaptarse a los cambios normativos que pudieran producirse

Indicadores GRI:

G4-HR1	<i>Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos</i>	0% contratos Al tratarse de proveedores nacionales con los que trabajamos, ya están sometidos a la legislación en vigor en temas laborales y de derechos humanos.
G4-HR2	<i>Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.</i>	60 horas formación RSE 32 empleados mas gerencia. Durante el año 2014 se ha formado en materia de RSE al Responsable del Sistema de gestión, al responsable de administración y a la gerente.
G4-HR3	<i>Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	0 incidentes No se han producido incidentes de discriminación
G4-HR4	<i>Identificación de centros y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda estar amenazado, y medidas adoptadas para defender estos derechos.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR5	<i>Identificación de centros y proveedores con riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.



G4-HR6	<i>Centros y proveedores con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR7	<i>Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las actividades.</i>	0 personal No se han identificados riesgos La empresa no cuenta con personal de seguridad
G4-HR8	<i>Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas</i>	0 casos No se han identificados riesgos La empresa tiene ámbito nacional al igual que sus proveedores.
G4-HR9	<i>Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos</i>	100% La empresa cuenta con un único centro de trabajo y todos los proveedores son nacionales, todos han sido evaluados y no se han detectado riesgos en cuanto a la posible vulneración de los derechos humanos.
G4-HR10	<i>Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a derechos humanos</i>	100% nuevos proveedores No hay unos criterios específicos para la evaluación de nuevos proveedores en relación a los derechos humanos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación en vigor en temas laborales y de derechos humanos.



G4-HR11	<i>Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.</i>	0 impactos Se ha analizado la totalidad de los proveedores con los que trabajamos y no se han identificado riesgos.
G4-HR12	<i>Número de reclamaciones relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos formales de reclamación</i>	0 reclamaciones No se ha presentado ni recibido ningún tipo de reclamación relacionada con derechos humanos en el período analizado en esta memoria.
G4-SO1	<i>Porcentaje de centros dónde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en la comunidad local</i>	100% centros La empresa cuenta con un único centro de trabajo, donde se aplican sus políticas en materia de RSE
G4-SO2	<i>Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales</i>	0 centros Debido a la actividad de la empresa, no se han identificado efectos negativos significativos sobre las comunidades locales

3.2.- PRINCIPIOS DE DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

PRINCIPIO 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

PRINCIPIO 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

PRINCIPIO 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

La empresa en todo caso aplica la normativa y legislación en vigor en temas laborales relacionados con la contratación, formación y promoción del personal. Internamente, en cumplimiento de la legislación en vigor, la empresa mantiene un diálogo con los órganos de representación de los trabajadores en aquellos casos en que proceda esta consulta.

Durante el período de análisis la empresa ha continuado con la aplicación de las políticas de contrataciones y política de conciliación en virtud de la legislación vigente.

La empresa no ha identificado en su actividad directa ninguna posibilidad que pueda poner en peligro el derecho a la libertad de asociación de su personal, ya que en todo momento se respeta la legislación en vigor en esta materia.

La interpretación del principio cuarto, sobre trabajo forzoso o bajo coacción, en el caso de O ESPERTAR., debe trasladarse a nuestro desempeño en la labor de reducción del riesgo en materia de seguridad y riesgos psicosociales y en cuanto a la erradicación del trabajo infantil, en todo momento se tiene en cuenta la normativa en vigor.

En relación al riesgo de pérdida de oportunidades por prácticas discriminatorias, en O ESPERTAR evaluamos los objetivos individuales en relación a parámetros medibles, en los que no cabe ninguna diferenciación, ni práctica de discriminación por razón alguna.

Por otra parte, en O ESPERTAR aplicamos la ley de la igualdad con criterios totalmente abiertos a priorizar la conciliación laboral, en temas de horarios adaptados o reducciones de jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin que su práctica evite promociones internas y el desarrollo profesional.

En cumplimiento de la legislación en vigor, la plantilla de la empresa percibe su remuneración en función de lo establecido en el convenio colectivo en vigor.

La empresa garantiza el cumplimiento de este principio a través de:

- Aplicación de normativa y legislación laboral en materia de información, consulta y negociación con los representantes de los trabajadores

La empresa no sólo aplica directamente estas políticas, sino que a través de su evaluación anual de proveedores lleva un control sobre los mismos y sobre la información transferida, ente los que se encuentran el compromiso de cumplimiento del código ético para los proveedores.

Acciones desarrolladas:

- Procedimiento de comunicaciones internas

Objetivos:

- Continuidad en la aplicación de la normativa y legislación en vigor
- Continuar potenciando la conciliación laboral y familiar en los casos en los que se solicite.

Indicadores GRI:

<p>G4-LA1</p>	<p>Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región</p>	<p>39% contrataciones y rotación Durante el año 2014 se han producido un total de 32 nuevas contrataciones Las contrataciones realizadas en el año 2014 se han producido principalmente durante los periodos de vacaciones del personal, especialmente en verano y navidades</p>
<p>G4-LA2</p>	<p>Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosados por ubicaciones significativas de actividad</p>	<p>No se ofrecen prestaciones sociales a los empleados, más allá de los que marca la legislación en vigor: baja por maternidad/paternidad, cobertura por incapacidad o invalidez, etc. Estas prestaciones se aplican a todos los empleados por igual, independientemente del tipo de contrato.</p>



G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	1.62% bajas maternidad/paternidad Durante el año 2014, dos trabajadoras se han acogido a la baja por maternidad. Se han reincorporado en el año 2014: Porcentaje de reincorporación 100%
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de éstos en los convenios colectivos.	15 días En estos momentos el convenio colectivo provincial aplicable al sector no hace mención a este tema.
G4-LA5	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad laboral.	100% trabajadores En cumplimiento de la legislación en vigor.
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y sexo.	3.7 % incidentes/accidentes relacionados con la seguridad y salud laboral. Durante el año 2014 se han producido tres accidentes leves por sobreesfuerzos. No se han dado ningún tipo de accidente grave o enfermedad profesional o absentismo entre el personal. Tampoco hubo víctimas mortales.
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	0 trabajadores El personal no desarrolla ninguna actividad profesional con incidencia o riesgo elevado de desarrollar algún tipo de enfermedad profesional



G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	La empresa está sometida al cumplimiento de la legislación en vigor en materia de Seguridad y Salud laboral. Como tal requisito también viene recogido en el convenio colectivo provincial del sector.
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Durante el año 2014 se ha impartido formación inicial en calidad e igualdad a personal de nueva incorporación. Durante el año 2014 se ha impartido formación en prevención de riesgos laborales a personal de nueva incorporación que no estuviera previamente formado. Total de horas de formación 320 horas Desglosadas por sexo 100% mujeres Desglosadas por categoría profesional: Auxiliar ayuda a domicilio: 90% Trabajadora social:10%
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	No hay definida una acción concreta en cuanto a la gestión del final de la carrera profesional del personal (por jubilación o finalización del contrato de trabajo), pero sí se establecen programas de formación para mejorar las capacidades del personal. Durante el año 2014 se impartieron un total de 320 horas de formación



G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	100% mujeres Al tratarse de una empresa pequeña, el trato y la relación entre la dirección y el personal es estrecha y directa
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	Durante el año 2014 la empresa contó con un total de 81 personas (100% mujeres). El órgano de gobierno es administrador único y los ostenta una mujer menor de 30 años El 100 % del cuadro de personal son mujeres. <ul style="list-style-type: none">- Menores de 30 años: 9.8%- Entre 30-50 años : 77.7%- Mayores de 50: 12.5%
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	A fecha del presente informe no hay hombres contratados. El 100% del personal son mujeres.
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	100% nuevos proveedores Durante el año 2014 no se aplicaron criterios específicos relativos a prácticas laborales para la evaluación de los nuevos proveedores. Todos los proveedores son nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral.
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	0 impactos negativos No se han detectado impactos negativos significativos tanto reales como potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro.



G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	0 reclamaciones Durante el período analizado por esta memoria, no se han presentado ni tratado ningún tipo de reclamaciones sobre prácticas laborales
G4-HR3	<i>Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	0 incidentes No se han producido incidentes de discriminación. 100% del personal son mujeres.
G4-HR4	<i>Identificación de centros y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda estar amenazado, y medidas adoptadas para defender estos derechos.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR5	<i>Identificación de centros y proveedores con riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR6	<i>Centros y proveedores con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.

3.3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

PRINCIPIO 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

PRINCIPIO 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

En línea con su compromiso con el medio ambiente, O ESPERTAR está en búsqueda constante de recursos y alternativas para hacer de su actividad más respetuosa con el medio ambiente.

En O ESPERTAR al tratarse de una pyme del sector servicios, no se han identificado impactos significativos sobre el medio ambiente

Acciones desarrolladas:

- Concienciación del personal en materia ambiental

Objetivos:

- Intentar minimizar del impacto ambiental de sus actividades
- Concienciación ambiental para personal de la empresa

Indicadores GRI:

G4-EN1	<i>Materiales utilizados, por peso o volumen.</i>	Al tratarse de una empresa de servicios, no hay consumo directo de materias primas. Únicamente se lleva control del papel utilizado en las oficinas,. Para el año 2014 los resultados son: Consumo total de papel: 50 paquetes
G4-EN2	<i>Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados</i>	100% del papel utilizado se deshecha al contenedor municipal específico de papel.
G4-EN3	<i>Consumo de energía interno</i>	Consumo de energía eléctrica. Total año 2014: 3152 kw



G4-EN4	<i>Consumo de energía externo</i>	No hubo consumo de energía externo
G4-EN5	<i>Intensidad energética</i>	No se cuenta con datos del año 2014
G4-EN6	<i>Reducción del consumo energético</i>	No se disponen de datos el año 2013 por lo que no se puede establecer una comparativa
G4-EN7	<i>Reducción de los requisitos energéticos de los productos y servicios</i>	No se lleva el control de este indicador..
G4-EN8	<i>Captación total de agua según la fuente</i>	El agua consumida en las instalaciones procede de la red municipal de suministro de aguas. Consumo de agua durante el año 2014: 3 M3
G4-EN9	<i>Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de aguas</i>	No hay constancia de fuentes de agua afectadas. El agua consumida procede de la red de distribución municipal.
G4-EN10	<i>Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada</i>	No se utiliza agua reciclada o reutilizada.
G4-EN11	<i>Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad</i>	Las oficinas de la empresa se encuentran en un edificio de viviendas en el centro de Boimorto, por tanto no hay afección directa sobre la biodiversidad.
G4-EN12	<i>Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos o los servicios.</i>	No se han identificado. Por el tipo de actividad y por la situación de las instalaciones no se han descrito impactos significativos sobre la biodiversidad.
G4-EN13	<i>Hábitats protegidos y restaurados</i>	No se han llevado a cabo ninguna acción de restauración de áreas protegidas.
G4-EN14	<i>Número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie</i>	No se han descrito ninguna especie en peligro de extinción afectada por las actividades de la empresa
G4-EN15	<i>Emisiones directas de gases de efecto invernadero</i>	No calculadas



G4-EN16	<i>Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía</i>	No se realizan emisiones indirectas
G4-EN17	<i>Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero</i>	No se realizan emisiones indirectas
G4-EN18	<i>Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero</i>	No se cuenta con datos de 2014
G4-EN19	<i>Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero</i>	No se cuenta con datos de 2014
G4-EN20	<i>Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono</i>	No se generan emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono como consecuencia de las actividades de la empresa.
G4-EN21	<i>NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas significativas</i>	No hay medición de otros tipos de emisiones
G4-EN22	<i>Vertido total de aguas, según su calidad y destino.</i>	Las aguas residuales generadas no proceden de ningún proceso industrial, únicamente de los aseos y de la limpieza de las instalaciones. Estos vertidos se están realizando al colector municipal. No se está llevando un control cuantitativo del agua vertida.
G4-EN23	<i>Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.</i>	Los residuos generados se basan principalmente en papel y cartón procedentes de la actividad de la oficina y cartuchos de tinta/tóner procedentes de fotocopiadora e impresoras Las cantidades gestionadas durante el año 2014 ha sido: - 50 paquetes de papel
G4-EN24	<i>Número y volumen total de los derrames accidentales más significativos.</i>	NO se han registrado durante el año 2014 derrames ni accidentes ambientales
G4-EN25	<i>Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y VIII del Convenio de Basilea y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.</i>	No procede puesto que no se generan residuos peligrosos como consecuencia de la actividad de la empresa.



G4-EN26	<i>Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización</i>	No procede , puesto que la empresa no realiza ningún tipo de vertido de aguas de proceso que puedan afectar a la biodiversidad. El agua vertida procede de los aseos del personal y de la limpieza de las instalaciones y se realiza al colector de la red municipal.
G4-EN27	<i>Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios</i>	No se ha realizado la evaluación de aspectos ambientales.
G4-EN28	<i>Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.</i>	Al tratarse de una empresa de servicios, no se ponen en el mercado materiales de embalaje para sus actividades que deban ser recuperados
G4-EN29	<i>Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y de la normativa ambiental.</i>	No se han recibido ningún tipo de multas o sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental
G4-EN30	<i>Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.</i>	No se ha realizado una evaluación de aspectos ambientales, si bien los impactos ambientales más significativos se centran en la contaminación por generación de residuos (papel, toner/tintas impresoras, residuos orgánicos, aparatos eléctricos y electrónico) y en el consumo de recursos (papel y tóner/tintas de impresoras)
G4-EN31	<i>Desglose de los gastos y las inversiones ambientales</i>	No se han producido
G4-EN32	<i>Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales</i>	Los proveedores no se evalúan por criterios ambientales.
G4-EN33	<i>Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto</i>	0% evaluados.



G4-EN34	<i>Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación</i>	0 reclamaciones. Durante el período de análisis de esta memoria no se han presentado o resuelto ninguna reclamación ambiental
----------------	---	---

3.4.- PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

La empresa cuenta con una política de RSE aprobada por Dirección, en la que se hace mención de rechazo a toda forma de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales.

El riesgo en cuanto a corrupción es muy bajo, aún así se ha decidido la elaboración de un código de conducta tanto para personal de la empresa como proveedores.

Acciones desarrolladas:

- Se ha impartido formación en RSE al personal

Objetivos:

- Elaboración de un código de conducta interno y el código de conducta para los proveedores.

Indicadores:

G4-SO3	<i>Porcentaje y número total de centros en los que se ha evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados</i>	No se han identificado en la empresa riesgos relacionados con la corrupción.
G4-SO4	<i>Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.</i>	Todo el personal ha sido informado de las políticas de la empresa respecto de la RSE y la lucha contra la corrupción ,
G4-SO5	<i>Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas</i>	No ha habido incidentes de corrupción
G4-SO6	<i>Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario</i>	La empresa no realiza aportaciones financieras ni de ningún tipo a partidos políticos ni a otro tipo de instituciones relacionadas.

NATALIA VAZQUEZ RODRIGUEZ

O ESPERTAR

Plaza de Gándara nº 10 bajo

15817 Boimorto (A Coruña)

Teléfono 616581467

ts@oespertar.com