



Network Spain
WE SUPPORT

Qipert

INFORME DE PROGRESO
2016



Qipert UGH Global, S.L.U.
C/ Miguel Yuste, 26
Madrid

Tabla de Contenidos

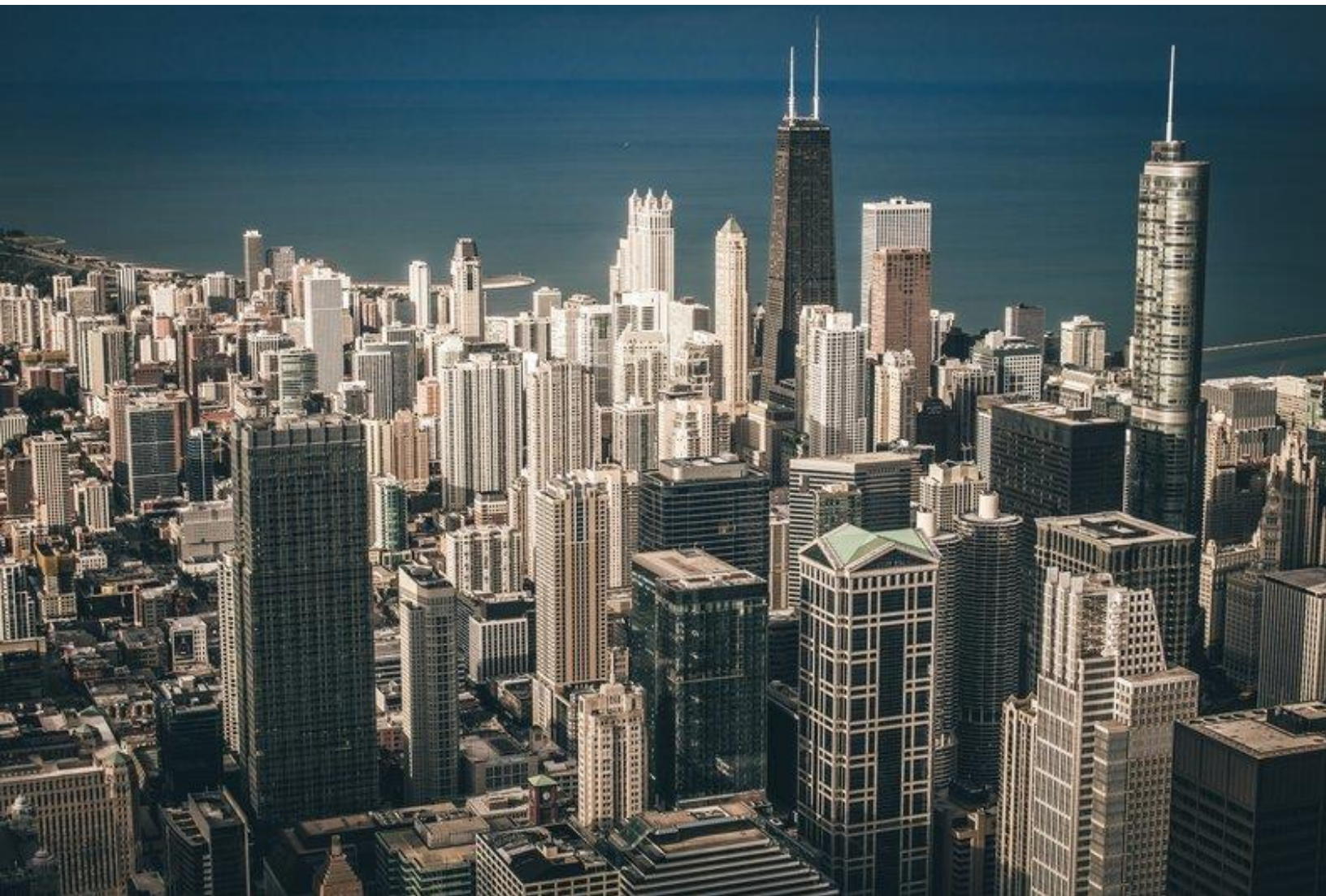
01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Socios/Accionistas
- Comunidad/Sociedad Civil
- Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

En Madrid, a 10 de Noviembre de 2017

Qipert comenzó a colaborar con Pacto Mundial de NNUU en el año 2008. Desde ese momento, nuestro compromiso y dedicación ha continuado hasta este 2016, presentando cada uno de los Informes de Progreso anuales. Este año, exponemos el Informe, con todas aquellas acciones y medidas que se han realizado a lo largo del 2016, con el objetivo tanto de cumplir con los 10 principios como de continuar creciendo como empresa socialmente responsable. Estas acciones y medidas, se han conseguido poner en marcha gracias al compromiso y las ganas de hacer de todas las personas que formamos parte de esta gran familia. Por ese motivo, Qipert renueva un año más su implicación y colaboración con Pacto Mundial y con sus Diez Principios.

Dentro de la estrategia empresarial de la compañía, la Responsabilidad Social Corporativa, es uno de nuestros puntos de referencia, implicándose en la misma todo el personal que pertenecemos a Qipert. Para nosotros, la RSC, es un punto fundamental y un referente a valorar dentro de nuestra estrategia de mercado. Nuestro firme compromiso de continuar mejorando en el desarrollo de acciones sociales en la compañía, viene avalado por la continuación de actuaciones ya desarrolladas en años anteriores, además de la ampliación de nuevas medidas, actuaciones y áreas colaborativas. El esfuerzo a la compañía, continúa un año más, dirigiéndose a los principales colectivos: empleados, sociedad y medioambiente. Nuestro knowhow en desarrollo de proyectos de RSC, nos permite proyectar retos futuros, con la seguridad de continuar desarrollando acciones que cumplan con la excelencia y la excepcionalidad que buscamos con su elaboración.

El año 2016 ha sido un año fundamental dentro de Qipert, en el que la empresa se ha solidificado y madurado como compañía, teniendo en cuenta e incluyendo en su anatomía corporativa la adaptación al cambio. Hemos continuado creciendo y adaptándonos, y hemos conseguido continuar aportando valor dentro de nuestra actividad empresarial. Además, en el año 2016, se ha puesto el empeño en continuar mejorando como compañía, para que nuestros/as empleados/as, el activo más importante de Qipert, continúen sintiendo el orgullo de pertenencia. Este año, se ha renovado nuestro Plan de Igualdad, incluyendo mejoras que han permitido obtener unos excelentes resultados.

Qipert renueva su compromiso de colaboración y solidaridad, cumpliendo con los 10 principios marcados a través de las acciones socialmente responsables que se han desarrollado durante todo el año. Continuaremos implicándonos con un mayor esfuerzo en la mejora de nuestra corresponsabilidad social, e implicando a nuestro entorno a participar en los mismos.

Por todo ello, en las siguientes líneas, podrán leer nuestro Informe de Progreso del año 2016, en el que figuran todos nuestros avances y logros, de forma que corroboren el compromiso de nuestra compañía con la Responsabilidad Social Corporativa.

Representando a Qipert, reciba un cordial saludo.



José Serrano Guillén
Presidente de Grupo Qipert



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Qipert UGH Global, S.L.U.

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

C/ Miguel Yuste, 26

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.qipert.com/>

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José Serrano Guillén

Persona de contacto

Sandra González de Esteban

Número de empleados directos

699

Sector

Servicios profesionales (Gestoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Externalización de servicios y procesos en favor de otras compañías.

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

24 - 48 millones

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

0

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Socios/accionistas, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Tomamos en consideración un criterio de proximidad con nuestros Grupos de Interés. En Qipert intentamos mejorar la calidad de trabajo, vida y condiciones de quienes intervienen en la esfera de acción de la compañía, así, nuestros grupos de interés están constituidos por personas y/o entidades que de una u otra manera colaboran en este proyecto: empleados/as de Qipert, clientes, socios/as, proveedores y medio ambiente.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España, México

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los

asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Los asuntos más significativos a tratar en el Informe de Progreso se han establecido teniendo en cuenta los grupos de interés que se pueden ver involucrados en el desarrollo de la actividad diaria de Qipert o bien con los que se colabora de forma activa, trabajando para mejorar a través de las acciones que a continuación desarrollamos en este Informe de Progreso y que fueron consecuencia de la implantación de mejoras a lo largo del año 2016.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

La difusión que Grupo Qipert hace de su Informe de Progreso alcanza diferentes ámbitos: comunicación interna mediante herramientas propias de nuestra compañía como Comunidad Google Plus y formación en Planes de Acogida a las nuevas incorporaciones a la compañía, así como comunicación externa mediante reuniones con otras empresas, foros de RSC, envío del informe a socios, publicación en la Web de la compañía y publicación del mismo en la web de Pacto Mundial, que facilitan las comunicaciones e información a terceros.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

Qipert quiere compartir con sus grupos de interés y con la sociedad en general su Plan Estratégico de Responsabilidad Social para el trienio 2015-2017, donde se recogen todas aquellas colaboraciones propuestas para este trienio, los campos de acción en los que trabajar, así como la inclusión del Plan de RSC dentro de la estrategia de la compañía.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

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

Grupo Qipert es totalmente accesible ante la proposición de sugerencias provenientes de cualquiera de sus grupos de interés y gestiona con una gran rapidez y eficacia la inclusión o denegación de dichas sugerencias, teniendo una actitud positiva ante los cambios que puedan suponer una mejora sustancial de nuestra actividad principal, así, disponemos de la información que nos hacen llegar nuestros stakeholders a través de encuestas periódicas. Por otro lado, Qipert dispone de un Departamento de Calidad, dedicado a la continua revisión y mejora de los procedimientos utilizados en el desempeño de nuestra actividad empresarial. El año 2016, la compañía continuó con su labor de adaptación a los cambios dentro del sector de actividad y de la normativa legal. Continuamos creciendo como compañía, ampliando los servicios ofertados a cliente, así como nuestra visión de futuro como empresa flexible y adaptable al cambio. En este contexto, nuestros proveedores participan en las acciones que desarrolla la compañía en materia de RSC, además de colaborar con entidades externas como centros de enseñanza, ONG y asociaciones.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Como se ha indicado, la compañía ha continuado adaptándose a multitud de cambios. Qipert UGH Global, empresa fundadora del Grupo en el año 2002, con forma jurídica de SLU sigue existiendo en la actualidad, pero Qipert, nuestro nombre comercial para aglutinar al conjunto de empresas del grupo, refleja de forma más significativa nuestra realidad actual. Qipert engloba actualmente a Qipert UGH Global SLU, Qipert Integral Services SL, Proyecta Qipert In-Mo SL y Qipert Madrid SLU. Por lo que se refiere al organigrama de la compañía, con carácter general, dispone de un Consejo de Administración compuesto por socios de nuestra compañía, así como de un Comité de Dirección, conformado por quienes dirigen cada Línea de Negocio o Departamento de STAFF en Grupo Qipert.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

La compañía realiza con diferente periodicidad la medición a través de determinados indicadores que miden el cumplimiento de Los 10 Principios. Trimestralmente, se mide la inclusión con personal con discapacidad dentro de la compañía, así como la colaboración con diferentes empresas que funcionan como centros especiales de empleo para completar el porcentaje exigido por la Ley LISMI. De la misma forma, se presenta ante la Dirección de Qipert, un Informe anual con las acciones a desarrollar dentro del área de RSC a lo largo del año, además de mostrar los avances conseguidos en dicha área, publicando los resultados obtenidos a través de los diferentes mecanismos de comunicación interna. También se incluyen aquellas medidas, que, a pesar de no estar incluidas en el Plan inicial, se hayan realizado. Por otro lado, el Plan de Responsabilidad Social Corporativa anual, realizado al finalizar el año, en el que se muestra el alcance de las acciones desarrolladas y las mejoras propuestas para el siguiente año, está a disposición de todo el órgano de Dirección.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a

nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

El presidente de Grupo Qipert, José Serrano Guillén, es a su vez miembro del Consejo de Administración, quien está directamente involucrado en la consecución de las acciones de RSC de la organización. Además, el Comité de Dirección, también se encuentra directamente informado sobre los avances en el área. El encargado de la creación, desarrollo, implementación y evaluación de las políticas y mejoras dentro del Plan de Responsabilidad Social de la compañía es el Departamento de RRHH.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE 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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

Qipert no desarrolla iniciativas con organizaciones de NN.UU. pero si colabora con asociaciones de diversos tipos, el pasado 2016, la compañía centró sus esfuerzos en el colectivo infancia, solicitando la colaboración y la concienciación entre nuestros empleados y stakeholders principales. Dicha colaboración, se desarrolló con asociaciones como Ningún niño sin sonrisa y la Asociación de fibrosis quística. Para poder centrarse en dicho colectivo, Qipert ha desarrollado acciones a lo largo de todo el año con la Asociación Ningún Niño Sin Sonrisa, y ha colaborado con otras empresas para la recogida de tapones y posterior venta, cuya

recaudación va dirigida a la investigación de las llamadas enfermedades raras.

MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

Grupo Qipert desarrolla una intensa y constante labor en la promoción activa de los Diez Principios de NU para todos sus Grupos de Interés.

Actualmente, Qipert está desarrollando su Plan Estratégico de Responsabilidad Social aprobado para el trienio 2015-2017. Este plan, incluye acciones y políticas, en diferentes ámbitos de actuación en los que actualmente se colabora.

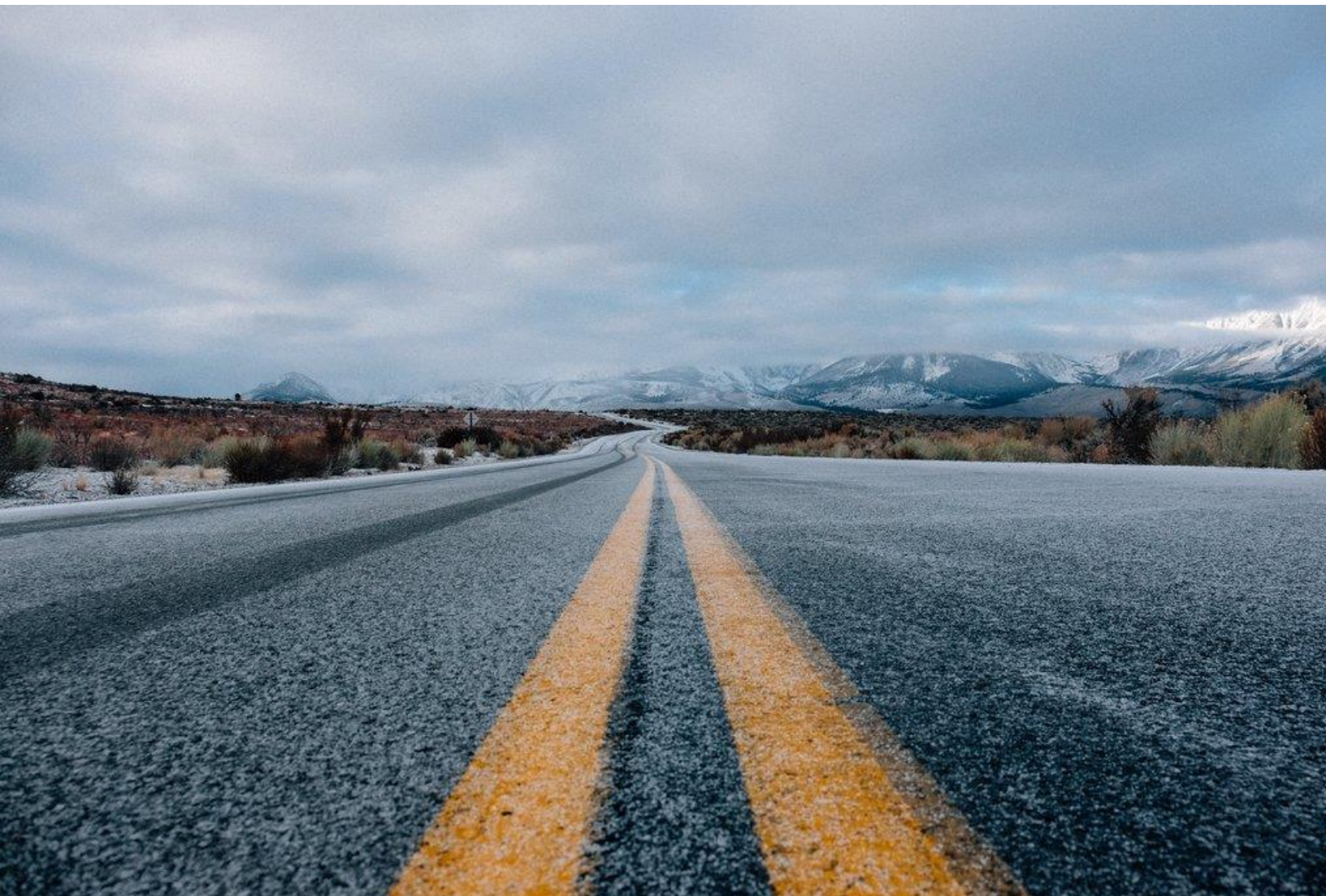
Además, no debemos olvidar aquellas acciones conseguidas y desarrolladas, desde que comenzamos nuestra andadura en el campo de la responsabilidad social en el año 2006. Nuestro grupo de empresas está sólidamente comprometido con el desarrollo de políticas sociales responsables y con la implicación de sus grupos de interés dentro de las mismas.

Dirección Web

<http://www.qipert.com/>

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

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



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



9

Desafíos u Oportunidades contemplados



8

Desafíos u Oportunidades contemplados



4

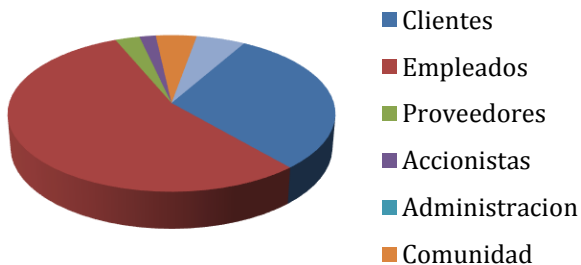
Desafíos u Oportunidades contemplados



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Cientes: 33
- Empleados: 60
- Proveedores: 3
- Accionistas: 2
- Administración: 0
- Comunidad: 5
- Medio ambiente: 6

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



22

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Satisfacción del cliente

La satisfacción del cliente es una de las máximas de Qipert, principio básico en la gestión de nuestra actividad diaria y base sobre la asentamos nuestro know how como grupo empresarial. Prueba de la satisfacción de nuestros clientes, es la ampliación de servicios que muchos de ellos nos han cedido para que gestionemos integra o parcialmente.

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Qipert, en su afán de consolidarse como empresa comprometida con sus Stakeholders, seguirá trabajando en el camino de conseguir convertir los desafíos en retos conseguidos; no solo para nuestros clientes, sino para nosotros mismos.

Comentarios

El grado de satisfacción con nuestros clientes queda demostrado en la ampliación de servicios que se gestionan de las diferentes entidades financieras.

Objetivos

Qipert ha parobado este año una mejora del horario laboral establecido en la compañía, con el objeto de promover una mejora sustancial en las condiciones laborales de quienes trabajan en nuestro grupo de empresas. Igualmente, en beneficio de nuestro cliente interno, Qipert promueve tanto las reducciones de jornada por menores y familiares directos a cargo, así como aquellas que vengan motivadas por estudios reglados.

Política de Calidad - Política

Indicadores Relacionados

0Observaciones Genéricas

Comentarios

En nuestra Política de Calidad se establece como principio fundamental el apoyo de la Dirección de la Compañía aportando los medios necesarios para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, estableciendo los correspondientes mecanismos con el fin de conseguir una relación duradera con el cliente interno y externo.

Objetivos

Blanqueo de capitales - Política

Indicadores Relacionados

0Observaciones Genéricas

La compañía tiene un firme compromiso con la denuncia de las actividades delictivas como el blanqueo de capitales. Es por ello que trasladamos esta información en los planes de acogida de las nuevas incorporaciones a Qipert y nos aseguramos de que tengan a su disposición las correspondientes indicaciones.

Comentarios

La importancia de esta política respecto a la satisfacción del cliente con la compañía, radica en la necesidad de que aquellas empresas que trabajan para el sector financiero, conozcan los riesgos que existen. Al ser conocedores de los mismos y aplicar las medidas en nuestro día a día, ofrecemos un servicio de excelencia que permite mejorar la satisfacción de nuestros clientes. Para asegurar el cumplimiento de la normativa en la materia dentro de Grupo Qipert, los miembros de la asesoría jurídica están formados en prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Por otro lado, el departamento jurídico de la compañía, así como los consejeros, directivos y cierto grupo de empleados cuya relación con este tema es superior, recibieron formación en la Prevención de Blanqueo de Capitales.

Objetivos

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56,G4-58Observaciones Genéricas

Qipert cuenta con un Código Deontológico en vigor en el que figuran aquellas normas y valores para el desarrollo de una actividad profesional ética.

Comentarios

Nuestro Código Deontológico, recoge gran número de principios y deberes a cumplir con nuestros clientes y que permite que integremos la calidad y la excelencia en nuestro día a día. La calidad se integra como el principio fundamental, imprescindible para cumplir con la satisfacción del cliente.

Objetivos

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El Plan de Formación, del que ya hemos hecho mención anteriormente, permite que nuestros empleados estén actualizados, formados y puedan dar un servicio de calidad a nuestros clientes. Gracias a dicho Plan, Qipert se consolida como uno de los referentes dentro del sector y se encuentra en numerosas ocasiones en los primeros puestos del ranking interno que realizan las entidades financieras evaluando a sus proveedores.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

De conformidad con lo que hemos mencionado, en nuestro Grupo de Empresas existen muy diversos canales de comunicación: Externa: página web, memoria anual de la compañía, redes sociales, contactos, foros, reuniones y ponencias con otras empresas Interna: mail corporativo, intranet, portal del empleado, boletines oficiales, revista empresarial....

Objetivos

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

La información acerca de la satisfacción con nuestros clientes, nos llega a través de los ranking que realiza cada una de las entidades para las que prestamos servicio. Dichos rankings, se elaboran en función de la calidad del servicio prestado y de los estándares y objetivos cumplidos.

Objetivos

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

Como ya se ha indicado, la realización de auditorías a nivel interno, permite conocer la situación de la compañía, así como de los trabajos realizados para nuestros clientes. Gracias a ellas,

podemos evaluar la situación actual y establecer mejoras anualmente.

Acercar la RSE al consumidor final

La RSE es un pilar fundamental dentro de nuestra compañía. Actualmente Qipert está aplicando su Plan de Responsabilidad Social que recoge todas aquellas iniciativas que Qipert desea conseguir para consolidarse en el mercado como un referente de compromiso y sostenibilidad empresarial.

Reuniones de Coordinación y Seguimiento con Clientes - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Nuestros directores/as de cada línea de negocio tienen reuniones periódicas con las entidades financieras clientes con el objetivo de mejorar los procesos de trabajo y evaluar la satisfacción con el servicio que se presta desde la compañía

Objetivos

Relación duradera con los clientes

A lo largo de toda nuestra trayectoria profesional, hemos sido y somos acompañados por la fidelidad de nuestros clientes, entre ellos las entidades financieras, que comparten este camino con Qipert gracias a nuestro saber hacer y la confianza depositada en nosotros. Creemos firmemente que es la consecuencia positiva del principio anterior: la satisfacción de nuestros clientes y su confianza en nosotros.

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Qipert, en su afán de consolidarse como empresa

comprometida con sus Stakeholders, seguirá trabajando en el camino de conseguir convertir los desafíos en retos conseguidos; no solo para nuestros clientes, sino para nosotros mismos.

Comentarios

El deseo de la compañía de dar un paso más en la mejora de las relaciones tanto con nuestro cliente interno como el externo, a través de la Política y Plan de Responsabilidad Social, se está cumpliendo actualmente a través de las diferentes acciones, asegurando relaciones duraderas y a largo plazo basadas en la confianza mutua.

Objetivos

Siguiendo este camino, el objetivo principal es la aplicación de las acciones incluidas en nuestro Plan de Responsabilidad Social en cuyo desarrollo nos encontramos actualmente.

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Calidad - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Comentarios

La Política de Calidad y los procedimientos a seguir para desempeñar las diferentes funciones dentro de Qipert están a disposición de todos los empleados a través de la intranet de la compañía y del Drive creado por el Dpto. de Calidad con los diferentes procedimientos.

Objetivos

El objetivo es establecer un procedimiento de trabajo que cumpla con unos estándares de calidad, que todos los empleados puedan cumplir y que los stakeholders puedan conocer.

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58 Observaciones Genéricas

Qipert cuenta con un Código Deontológico en vigor en el que figuran aquellas normas y valores para el desarrollo de una actividad profesional ética.

Comentarios

El Código Deontológico cuenta con una revisión periódica para la validación de su contenido. Por otro lado, está a disposición de todos los empleados a través de la Intranet de Qipert.

Objetivos

El objetivo de la existencia y facilidad de acceso por parte de todos los empleados al Código Deontológico, es el conocimiento y cumplimiento de dicho código por parte de toda la compañía.

[Descargar documento adjunto](#)

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

La comunicación entre empresa y proveedores se realiza diariamente con el objetivo de que cuenten con toda la información necesaria relativa a la compañía. Todos los proveedores están informados de las acciones que desarrolla la empresa en materia de RSC, indicándoles aquellas medidas que se realizan e invitándoles, en ocasiones, a participar en las mismas, de forma que su participación permita un mayor conocimiento y acercamiento a nuestros valores y principios, colaboradores con los principios de Naciones Unidas. Además, a través de la herramienta de validación de proveedores creada por parte de Qipert, la información es mucho más fluida. A través de este canal, los proveedores pueden mantener contacto continuo con la compañía, con el objetivo de que ésta lleve un control del cumplimiento de sus proveedores con la legislación laboral.

Objetivos

El objetivo de Qipert es continuar mejorando su comunicación externa con sus proveedores, de forma que la información fluya bidireccionalmente. Así, los proveedores podrán ser partícipes y colaboradores de las acciones de RSC de la compañía, sino que además la colaboración entre ambos conseguirá unos mejores resultados a largo plazo.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En Qipert creemos que el traslado de información constituye una pieza clave a la hora de prestar un servicio de excelencia a nuestros clientes entre otros, las entidades financieras, así como a nuestro cliente interno: [nuestr@s emplead@s](mailto:nuestr@semplead@s). Por ello disponemos de diversos canales de comunicación. Externa: página web, memoria anual de la compañía, redes sociales, contactos, foros, reuniones y ponencias con otras empresas. Interna: mail corporativo, intranet, portal del empleado, boletines oficiales, site de la compañía y comunidad de Google Plus.

Objetivos

Seguir mejorando nuestros canales de

comunicación tanto externa como interna.

Acción Social - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Dentro del Plan de RSC y de las actuaciones anuales que se desarrollan, se cuenta con una gran cantidad de acciones sociales destinadas a trabajar con diferentes colectivos, seleccionados por parte de Qipert, en función del grupo social con el que se desee trabajar anualmente. En ocasiones, como este año, se ha pretendido trabajar dando cobertura a varios colectivos, entre los que figuran infancia, jóvenes, empleados y medioambiental.

Comentarios

Este elemento se está implantando a través del trabajo desarrollado por parte del Dpto. de RRHH de la compañía. Las principales áreas de trabajo en las que se encuentra nuestra acción social son colaboración con la infancia y mejora del bienestar de nuestros empleados. Además, solemos hacer especial hincapié en materia medioambiental. Este tipo de acciones fomentan una relación duradera con el cliente, puesto que las acciones de RSC, forman cada vez más, parte de la estrategia de empresa. Nuestros clientes, valoran muy positivamente que la empresa esté implicada a nivel social con diferentes colectivos, entendiendo que una empresa también debe embarcarse en proyectos socialmente responsables.

Objetivos

Continuar trabajando para mejorar la calidad y cantidad de acciones sociales en las que Qipert pueda involucrarse.

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Dentro de la compañía existe un Plan de Formación anual, aprobado siempre a principios de año, con el objetivo de que todos nuestros empleados puedan formarse y seguir creciendo a nivel profesional, evitando el estancamiento y mirando por la mejora continua.

Comentarios

El Plan de Formación se desarrolla en base a necesidades que los responsables y coordinadores detallan al Dpto. de RRHH. Es un trabajo en cadena, ya que los trabajadores y trabajadoras

informan sobre las necesidades existentes a sus responsables, y éstos elevan las solicitudes a RRHH. Tras la recopilación de información, se analizan las necesidades reales, y se priorizan aquellas formaciones prioritarias por el sector de actividad en el que Qipert se desenvuelve. Tras decidir qué acciones realizar, se procede a desarrollarlo y evaluarlo, con el objetivo de mejorar año tras año a través de la evaluación de la eficacia de las acciones formativas.

Objetivos

El objetivo de la formación anual, es conseguir trabajadores más preparados, con inquietudes profesionales, con ganas de crecer y seguir aprendiendo y formándose dentro de la compañía. Para Qipert, sus emplead@s son el activo más importante, de ahí la necesidad que crezcan y se desarrollen al mismo tiempo que lo hace la empresa.

[Descargar documento adjunto](#)

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

G4-58

Observaciones Genéricas

Comentarios

Como hemos mencionado en otros apartados del Informe, al amparo de nuestro Plan de Igualdad opera la Comisión contra el acoso. Este protocolo de actuación es un mecanismo de denuncia en caso de que se produzcan situaciones de acoso de cualquier tipo en el seno de nuestra compañía; es la forma que tenemos de proteger a nuestro cliente interno y de fomentar una relación duradera entre ambas partes.

Objetivos

El objetivo principal de la creación de la Comisión contra el acoso, es proteger al emplead@ ante prácticas que puedan surgir en el entorno laboral y que vulneren su bienestar físico o psicológico. Además, se ha instaurado como medio preventivo, ante situaciones que puedan ocurrir en un futuro.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Con el objetivo de que nuestra marca cumpla con los estándares de calidad marcados tanto por clientes como por nosotros mismos, desde Qipert se realizan auditorías tanto a nivel interno como externo, con el objetivo de corroborar el buen

trabajo desempeñado a lo largo del año. Estas auditorías anuales, se realizan al conjunto de departamentos de la empresa, analizando diferentes aspectos del trabajo diario. De esta forma, las auditorías nos permiten afirmarnos como una marca de calidad, preocupada por sus estándares de satisfacción y desempeño. Los buenos resultados de las mismas, avalan año tras año, la buena gestión de las diferentes Líneas de Negocio y Departamentos. Gracias al buen desempeño, Qipert está amparada por el sello AENOR, entidad que audita a la compañía y con la que año tras año demuestra su buen hacer.

Objetivos

El objetivo de la realización de auditorías es continuar mejorando y posicionando a Qipert como una de las marcas de referencia dentro de nuestro sector.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

A nivel interno la gestión de incidencias se realiza a través de diferentes vías. En el caso de incidencias informáticas, nuestro departamento de TI cuenta con un aplicativo propio, a través del cual los diferentes usuarios pueden anotar por campos la incidencia a solventar y la periodicidad para que se solucione. Detrás de este mecanismo, existe un control exhaustivo de conformidad o disconformidad con la resolución de la cuestión a resolver, controlado a través de nuestro Departamento de Calidad. Por otro lado, en cuanto a la gestión de incidencias relacionadas con nuestros empleados, el Dpto. de RRHH cuenta con una comunicación directa y continua con los mismos, ya sea personalmente o bien vía email.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

Qipert desarrolla diferentes tipos de auditorías con el objetivo de conocer cómo se están gestionando los diferentes servicios y ampliar sus conocimientos de dónde estamos y dónde queremos llegar. Desde el año 2002, Qipert desarrolla auditorías de cuentas anuales. A partir del año 2005 se comenzaron a realizar auditorías internas, y un año más tarde, se iniciaron las

auditorías externas. Estos dos tipos, corresponden a las auditorías de procesos realizadas dentro de la compañía de forma anual. Por último, Qipert también realiza auditorías de LOPD y PRL, con carácter bianual. Todas estas auditorías, permiten establecer un control de calidad sobre todos los departamentos y líneas de negocio de la compañía. Qipert ha superado año tras año todas las auditorías externas con una valoración totalmente positiva.

Duración de la relación con los clientes - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

La buena relación con nuestros clientes se demuestra gracias a la multitud de servicios y áreas operativas que desarrollamos para ellos. Nuestra principal máxima se centra en ofrecer un servicio extraordinario, lo que nos permite mantenernos como un proveedor fiable y orientado a resultados. La mejor demostración de todo ello, es que el número de clientes, así como el número de servicios que ofrecemos para ellos, ha ido aumentando año tras año, lo que nos ha permitido también crecer como compañía.

Blanqueo o lavado de dinero

Nuestra compañía fomenta activamente la eliminación de todo tipo de conducta que pueda suponer ir contra la normativa aplicable, poniendo especial cuidado en delitos como el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Para ello, nuestros empleados reciben información a tal efecto, y en los casos de departamentos con una relación superior por su área de actividad, se potencia la realización de formación específica en este aspecto.

Política de Calidad - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Política de Blanqueo de Capitales - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Nuestra compañía promueve activamente la

eliminación de toda conducta que pueda suponer incurrir en delitos como el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Comentarios

Cada persona que es incorporada a nuestro grupo de empresas recibe información acerca de la prevención del terrorismo y el blanqueo de capitales en su plan de acogida, en el momento de firmar el contrato. Es tal el compromiso de Qipert para eliminar estas conductas en caso de producirse que determinados empleados están formados en la materia y este año se decidió comenzar un proyecto para crear una formación para gran parte de la plantilla, que evalúe y forme sobre estos aspectos.

Objetivos

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-SO4

Comentarios

La empresa formó a finales de 2015 a Consejo de Administración, Comité de Dirección y a algunos departamentos estratégicos en sentido de Prevención de Blanqueo, para que contaran con los conocimientos necesarios en materia de prevención.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Nuestra compañía, dispone de un departamento de Calidad que trabaja en la mejora constante de los procedimientos de trabajo utilizados en la organización. Prueba de ello es que Qipert dispone de la acreditación de AENOR. La compañía se plantea como reto continuar este camino para continuar siendo una empresa líder en la calidad de nuestros servicios.

Plan RSE - Política

Indicadores Relacionados

0Observaciones Genéricas

Qipert fomenta activamente su compromiso con la sociedad, especialmente en la inserción de personas con discapacidad, siendo un objetivo

primordial en nuestro ámbito de Responsabilidad Social en que intentamos exceder y por tanto mejorar lo establecido en la normativa de aplicación. Además, tenemos una especial vinculación a los colectivos infancia y jóvenes, para los que se han realizado acciones a lo largo de todo el año.

Comentarios

El Plan de RSC se aprobó para el trienio 2015-2017 a principios de año, En él, se proponen unos objetivos y acciones a implementar durante el tiempo de vigencia.

Objetivos

El Plan establece objetivos de cara a la sociedad de tal importancia como el apoyo a la infancia y a los jóvenes, inserción de personas con discapacidad y la mejora de la conciliación de la vida personal y laboral.

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56,G4-58Observaciones Genéricas

Qipert cuenta con un Código Deontológico en vigor en el que figuran aquellas normas y valores para el desarrollo de una actividad profesional ética.

Comentarios

El Código Deontológico de nuestra compañía, plasma los principios, valores y saber hacer que compartimos tod@s los que formamos parte de esta familia. El documento está a disposición del cliente interno en la intranet de la compañía, siendo un documento de referencia dentro de la misma. Nuestros Clientes pueden conocer nuestro Código Deontológico cuando lo deseen, pues la compañía lo remite en caso de licitaciones.

Objetivos

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Calidad - Política

Indicadores Relacionados

0Observaciones Genéricas

Comentarios

Nuestra política de Calidad se materializa a través de las auditorías realizadas anual o bianualmente. Las auditorías de cuentas, así como las de procesos a nivel interno y externo, se realizan de forma anual. Además, la compañía también cuenta con auditorías de cumplimiento de la LOPD.

Objetivos

El objetivo de Grupo Qipert es seguir trabajando en la mejora de procesos, para que podamos certificar todas nuestras Líneas de Negocio.

[Descargar documento adjunto](#)

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Qipert, en su afán de consolidarse como empresa comprometida con sus Stakeholders, seguirá trabajando en el camino de conseguir convertir los desafíos en retos conseguidos; no solo para nuestros clientes, sino para nosotros mismos.

Comentarios

En el año 2006, Qipert comienza su andadura en el terreno de la Responsabilidad Social, la compañía empezó a recorrer un largo camino en beneficio de sus stakeholders, por el que continua en la actualidad. En este sentido, nuestra política de Responsabilidad Social, nos ayuda a fomentar nuestra relación con el cliente interno y externo.

Objetivos

El objetivo establecido en esta área pasa por la implantación de nuestro Plan de Responsabilidad Social para el trienio 2015-2017. El Plan establece objetivos de cara a la sociedad de tal importancia como la consecución de mejoras en la conciliación de la vida personal-laboral, la colaboración en la inclusión de jóvenes en el mercado laboral y la colaboración con asociaciones que trabajan en pro de la infancia. Les invitamos a conocer nuestra Política de Calidad y RSC, así como nuestro Plan de RSC para el trienio anteriormente indicado.

[Descargar documento adjunto](#)

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

Grupo Qipert fomenta la comunicación entre todos sus interlocutores. La compañía es partidaria de flexibilizar sus relaciones interpersonales y de mejorar sus canales de comunicación interna, por ello, se realizan reuniones de equipo con carácter periódico donde se fomenta el trasvase de información y la participación de todos los miembros. Desde este punto de vista, en nuestra organización pensamos que podemos mejorar la calidad en la atención a nuestros clientes así como nuestra imagen, si contamos con colaboradores motivados que conocen en profundidad las áreas a las que se dedican.

Objetivos

La compañía desarrolla una activa labor en la mejora de sus canales de comunicación, a finales de 2014 vio la luz por primera vez el nuevo formato de lo que tradicionalmente constituía nuestro Boletín Informativo, haciendo uso de las nuevas tecnologías, el nuevo Qipert Qomunica permite acceder a toda la información con un solo clic. Del mismo modo nuestra revista electrónica, News Qipert, permite mediante su novedoso formato electrónico, hacer llegar a nuestros empleados noticias de actualidad en la compañía tan relevantes como los temas de Responsabilidad Social, Salud o Trabajo, entre otros muchos.

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Dentro de la compañía existe un Plan de Formación anual, aprobado siempre a principios de año, con el objetivo de que todos nuestros empleados puedan formarse y seguir creciendo a nivel profesional, evitando el estancamiento y mirando por la mejora continua.

Comentarios

Sin el crecimiento y la mejora de nuestro@s emplead@s, el crecimiento de la empresa no sería posible. Por ello, es a través del Plan de Formación, como se consolidan y amplían conocimientos, habilidades y aptitudes. La mejora de los empleados, tiene un efecto directo en la calidad de los servicios que Qipert ofrece, viendo la cantidad destinada al Plan de Formación como una inversión, y no como un gasto.

Objetivos

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Una vez más Qipert ha conseguido superar favorablemente la Auditoría de AENOR que realizamos una vez al año desde 2006, lo que nos recertifica en nuestros procesos hipotecarios y de BPO

Objetivos

Nuestro objetivo en esta línea es conseguir certificar todos nuestros procesos y líneas de negocio

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas**Comentarios**

Qipert realiza cada año encuestas tanto a nuestros clientes internos, nuestros empleados, mediante las encuestas de diversas temáticas como RSC, así como a nuestros clientes externos, socios, entidades financieras y proveedores.

Objetivos

Nuestro objetivo es seguir mejorando gracias al análisis de la información obtenida en beneficio de nuestros clientes

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento**Indicadores Relacionados**

0

Observaciones Genéricas**Comentarios**

Cada año desde 2006, Qipert supera favorablemente las auditorías de AENOR, este indicador nos ayuda a seguir mejorando nuestros procesos de trabajo en beneficio de las entidades financieras

Objetivos

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Qipert se enorgullece de ser una compañía solidaria y sostenible, que fomenta el cumplimiento del principio de Igualdad, por ello todos nuestros procesos de selección están abiertos a la participación de candidatos internos y externos que a su vez pueden o no tener una discapacidad del tipo que sea. Partiendo de esta base, la compañía se esfuerza por incorporar a personal con discapacidad y a promover activamente la inserción laboral de este colectivo, lo que no siempre nos resulta fácil teniendo en cuenta el sector en el que prestamos actividad, que requiere de una experiencia específica y en muchos casos dilatada. En cualquiera de los casos, Qipert también demuestra su compromiso en estos términos, gracias a la solicitud del certificado de excepcionalidad temporal, como forma de compensar la complicada búsqueda de perfiles necesarios en la compañía. Así, mientras se potencia la búsqueda de perfiles con discapacidad, se mantiene el cumplimiento gracias a la contratación de servicios externos a través de centros especiales de empleo. Creemos que es importante resaltar que nuestros centros de trabajo están habilitados para acoger a personal con discapacidad, así como los puestos de trabajo en caso de ser necesario

Plan RSE - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Qipert fomenta activamente su compromiso con la sociedad, especialmente en la inserción de personas con discapacidad, siendo un objetivo primordial en nuestro ámbito de Responsabilidad Social en que intentamos exceder y por tanto mejorar lo establecido en la normativa de aplicación. Además, tenemos una especial vinculación a los colectivos infancia y jóvenes, para los que se han realizado acciones a lo largo de todo el año.

Comentarios

Objetivos

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

En Qipert se aplican procedimientos de selección que promueven la igualdad entre todos los candidatos, ya sean internos y/o externos, así como la igualdad en el acceso a los puestos de responsabilidad y la igualdad salarial, a la vez que prohíben la discriminación de cualquier tipo estableciendo criterios objetivos de selección.

Comentarios

Los procedimientos establecidos para llevar a cabo los procesos de selección establecen parámetros que garantizan la igualdad de todos los candidatos, por tanto también de quienes pudieran padecer una discapacidad, en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en la compañía.

Objetivos

Convenio Colectivo - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Comentarios

Qipert, en su constante búsqueda de la mejora de las condiciones laborales de sus colaboradores, ha procedido a unificar los permisos y ausencias de los diferentes convenios colectivos de aplicación en nuestro Grupo de Empresas de manera que tod@s los emplead@s disfruten de las mejores condiciones, independientemente de la empresa en la que presten sus servicios. Además, nuestros convenios, recogen la no discriminación por este motivo.

Objetivos

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

En el año 2016, Qipert sigue colaborando con la inclusión de personas con discapacidad, además este año, se ha colaborado con centros especiales de empleo y con empresas proveedoras cuyo personal cuenta con algún tipo de discapacidad, con el objetivo de cumplir con la legislación vigente. Aun así, Qipert no cesa en su intención de continuar colaborando y ampliar el número de personas incluidas en este colectivo.

Comentarios

Es un orgullo para nuestro grupo de empresas promover activamente la inserción del personal discapacitado, de esta forma, nuestras instalaciones están habilitadas para personas con minusvalías físicas, así como los puestos de trabajo en caso de ser necesario.

Objetivos

El compromiso de Qipert con la sociedad se refleja en el intenso trabajo en el área de la integración de personas con discapacidad, la compañía cuenta con colaboraciones con centros especiales de empleo y con empresas proveedoras o que prestan servicio para Qipert, cuyos empleados cuentan con algún tipo de discapacidad.

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Qipert, en su afán de consolidarse como empresa comprometida con sus Stakeholders, seguirá trabajando en el camino de conseguir convertir los desafíos en retos conseguidos; no solo para nuestros clientes, sino para nosotros mismos.

Comentarios

Objetivos

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Nuestra compañía colabora, como hemos comentado, con centros especiales de empleo y subcontrata trabajos de mantenimiento de nuestras oficinas a través de empresas con personal discapacitado. Qipert ha decidido potenciar este tipo de acciones, con el objetivo de compensar la dificultad en la búsqueda de perfiles dentro de nuestro sector de actividad. A pesar de ello, el interés de nuestra compañía, es continuar con la integración de personas con discapacidad en plantilla y continuar colaborando con empresas y asociaciones externas.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

A través de su comunidad interna para empleados/as, Qipert publica comunicaciones y publicaciones, con el objetivo de potenciar la sensibilización sobre la no discriminación dentro de la compañía. Consideramos la sensibilización como una de las herramientas más útiles para solventar las diferencias sociales, biológicas y culturales.

Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Nuestra compañía ha experimentado muchos cambios a lo largo de 2016, afortunadamente se ha traducido en un incremento sustancial de nuestra cifra de negocio, facturación e incremento de emplead@s, teniendo en cuenta que la tendencia se mantiene y que nuestros trabajadores en su gran mayoría, deben disponer de conocimientos y experiencia muy específica resulta especialmente complicado la inserción de personal con discapacidad que disponga de la experiencia requerida, por ello en el año 2016, hemos colaborado con centros especiales de empleo y contamos con empresas proveedoras con personal con discapacidad que prestan servicio para nosotros, con el objetivo de cumplir con la legislación vigente. Actualmente, continuamos contando con nuestro certificado de excepcionalidad, como forma de continuar con nuestra colaboración con el colectivo y de continuar apoyando a la contratación de personal con discapacidad.

Objetivos

Identificación del empleado con la entidad

La identificación de los empleados con nuestra compañía es fundamental a la hora de desempeñar nuestras acciones socialmente responsables, ya que buscamos su implicación directa, así como la aportación de información continua sobre cada una de las mismas. Prueba de ello es la publicación periódica de las acciones que se van a desarrollar en la

compañía, a través de los diferentes canales de comunicación, así como la invitación a participar en los mismos y la publicación de los resultados obtenidos en cada una de las acciones socialmente responsables.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Como ya hemos comentado, con el objetivo de evitar situaciones de acoso dentro de la compañía y siendo fieles a nuestra idea de prevenir antes de que alguna situación de acoso pueda afectar a algún compañero, en Qipert disponemos de una Comisión contra el acoso, conformada por miembros de la compañía.

Condiciones Lugar de Trabajo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En su empeño por crear una identificación entre la empresa y el empleado, Qipert ha puesto en marcha diferentes medidas que establezcan una relación duradera entre ambos. Además, este tipo de acciones, pretende mejorar el ambiente laboral generando situaciones mucho más distendidas y de familiaridad. Así, por ejemplo, a lo largo de 2016 se celebró el cumpleaños de la compañía, coincidiendo con las fechas de traslado de las oficinas de Qipert en diferentes ubicaciones. Por otro lado, también se felicitó a los empleados de los centros ubicados en la provincia de Barcelona, el día de Sant Jordi, repartiendo entre los mismos una rosa roja y una tarjeta. A finales de año, la empresa convocó también el tradicional concurso de dibujo navideño, para hijos de empleados. Por último, durante todo el 2016, Qipert envió a los/as trabajadoras/as que fueron padres y madres en dicho año, un detalle por nacimiento. Todas estas medidas, no sólo generan un vínculo especial entre empleado y empresa, sino que además mejoran el ambiente laboral y demuestran la implicación de Qipert con sus empleados, siendo el activo más importante de la compañía.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El Plan de Acogida es una de las formaciones principales que se dan en Qipert. Todas las nuevas incorporaciones lo realizan, entre los primeros días de su estancia en la compañía. El Plan consigue que los nuevos empleados se sientan integrados y que conozcan la empresa de la que han pasado a formar parte.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Qipert creó en 2016 una comunidad dinámica para la comunicación con los empleados. En esta comunidad, la plantilla puede publicar, comentar y dar "likes" en aquellas publicaciones que tenga interés. Todas las noticias relevantes, son publicadas por este medio, de forma que se ha convertido en una forma de comunicación bidireccional entre empleado/a y empresa. Gracias a esta red, Qipert genera engagement entre sus trabajadores, consiguiendo que participen en las diferentes acciones y concursos, sintiéndose parte de la compañía. A través de nuestra Be+Q, nombre que se ha aportado a la comunidad, hemos conseguido acercar a nuestros empleados la concienciación sobre el cáncer de mama, sobre la separación de residuos, sobre alimentación, prevención del estrés, entre otros. Además, la comunidad, ha permitido que podamos hacer extensiva la comunicación de concursos dentro de la compañía, premios a los empleados con habilidades y actitudes reconocibles (saludable, solidario, influyente...).

Beneficios sociales - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En Qipert, toda la plantilla que alcanza la antigüedad de dos años, cuenta con un seguro médico privado, abonado por la empresa, como beneficio social. Esta medida, acogida muy positivamente entre nuestros/as empleados/as, se aprobó con el objetivo de conseguir mejores condiciones para toda la familia que conforma la compañía.

Salud y seguridad en el lugar de

trabajo

Salud mejor y más accesible - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Como hemos comentado, como forma de mejorar la salud de nuestros empleados, la compañía pone a disposición a partir del segundo año de antigüedad un seguro médico a todas las personas que forman parte del equipo de Qipert. Además, Qipert celebró el Día Mundial de la Alimentación, repartiendo entre toda su plantilla una pieza de fruta y una botella de agua de cristal reutilizable.

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Con el objetivo de mejorar la salud de nuestros/as compañeros/as, se publican a través de la comunidad Be+, consejos de bienestar, prevención del estrés y buena alimentación.

Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

A pesar de que Qipert no es una empresa con un índice elevado de accidentes laborales, dentro de nuestro Plan de Formación anual, se recogen acciones formativas encaminadas a la prevención de los mismos. Estas formaciones, ayudan a que seamos un poco más conscientes de los riesgos que pueden surgir en nuestro día a día en el puesto de trabajo.

Conciliación familiar y laboral

Para que Qipert siga siendo una compañía sostenible es necesario que sigamos trabajando en el área de la conciliación entre la vida laboral y la personal. Son muchas las mejoras que a lo largo de los años hemos conseguido y ahora más que nunca nos

sentimos en la necesidad de seguir avanzando en este camino. Dentro de estas mejoras, en el año 2016, continuamos manteniendo para la mayoría de la plantilla el horario de trabajo, que permite favorecer la conciliación de la vida laboral-personal. Este horario, permite disponer de tres tardes libres a la semana.

Plan RSE - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Qipert fomenta activamente su compromiso con la sociedad, especialmente en la inserción de personas con discapacidad, siendo un objetivo primordial en nuestro ámbito de Responsabilidad Social en que intentamos exceder y por tanto mejorar lo establecido en la normativa de aplicación. Además, tenemos una especial vinculación a los colectivos infancia y jóvenes, para los que se han realizado acciones a lo largo de todo el año.

Comentarios

Nuestra política de Responsabilidad Social intenta siempre beneficiar al empleado por ello disponemos de medidas de conciliación como reducciones de jornada, flexibilidad horaria de entrada y salida de 30 minutos diarios o el cambio de horario que incluye a prácticamente el conjunto de la compañía, de forma que los empleados disponen de tres tardes libres semanales. La jornada intensiva en verano, también supone una medida de conciliación de la vida personal-laboral.

Objetivos

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58 Observaciones Genéricas

Qipert cuenta con un Código Deontológico en vigor en el que figuran aquellas normas y valores para el desarrollo de una actividad profesional ética.

Comentarios

La conciliación en la compañía no entiende de sexos y se fomenta tanto para las mujeres como los hombres que trabajan en la organización, por ejemplo, en Qipert tanto hombres como mujeres disfrutan de reducciones de jornada por menores a cargo, y concesión de excedencias por cuidado de menor a cargo y permisos no retribuidos.

Objetivos

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

En Qipert se aplican procedimientos de selección que promueven la igualdad entre todos los candidatos, ya sean internos y/o externos, así como la igualdad en el acceso a los puestos de responsabilidad y la igualdad salarial, a la vez que prohíben la discriminación de cualquier tipo estableciendo criterios objetivos de selección.

Comentarios

Nuestro Plan de Igualdad, aprobado para el trienio 2016-2018, recoge toda aquella información relativa a la conciliación laboral-personal dentro de Qipert. Dicha información, queda recogida en el punto 4.1.3 del Plan.

Objetivos

[Descargar documento adjunto](#)

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Desde el Dpto. de RRHH de la compañía, se realizan comunicaciones sobre las medidas de conciliación a las que los trabajadores/as pueden acogerse, con el objetivo de que sean conocedores/as de las mismas. Además, se publica información a nivel tanto interno como externo, sobre las personas acogidas a medidas de este tipo y su influencia sobre el conjunto de la compañía.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Qipert cuenta con medidas de conciliación entre las que se encuentran la flexibilidad horaria en la hora de entrada y salida, posibilidad de solicitud de excedencias o reducciones de jornada, concesión de permisos no retribuidos, entre otros. Además, la jornada de trabajo que realiza la mayoría de nuestra plantilla, hace que se disfruten de tres tardes libres a la semana.

Plan de igualdad - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

La compañía cuenta con un Plan de Igualdad en el que están reflejadas todas aquellas acciones destinadas a generar una conciliación efectiva y real. El Plan de Igualdad, se actualizó y renovó este año, y estará vigente hasta el 2018.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El 6% de nuestra plantilla dispone de reducción de jornada por cuidado de menor a cargo. Este porcentaje, está compuesto por trabajadores/as de ambos sexos, siendo posible que se acojan a esta medida con independencia de su género. Además, el 100% de Qipert, dispone de flexibilidad horaria de treinta minutos dentro de su jornada laboral. Por último, nuestra plantilla puede escoger sus días de vacaciones libremente, siempre y cuando sean acordados con el responsable y no dificulte la prestación del servicio.

Igualdad de género

La compañía cree firmemente y valora muy positivamente la igualdad de oportunidades. El apoyo de Qipert en este sentido, viene determinado dentro de su Plan de Igualdad que con periodicidad trienal se aprueba, y con el desarrollo de acciones concretas que apoyan esta causa.

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

En Qipert se aplican procedimientos de selección que promueven la igualdad entre todos los candidatos, ya sean internos y/o externos, así como la igualdad en el acceso a los puestos de responsabilidad y la igualdad salarial, a la vez que prohíben la discriminación de cualquier tipo estableciendo criterios objetivos de selección.

Comentarios

Como ya hemos comentado, el Plan de Igualdad

de la compañía, renovado en 2016 para el período 2016-2018, regula y recoge todas las acciones relacionadas con la igualdad dentro de la compañía.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

La igualdad de oportunidades es un hito fundamental dentro de la compañía. Qipert es promotor de la igualdad efectiva, para los diferentes colectivos que forman parte de la empresa.

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

Qipert dispone de procedimientos escritos donde se recogen todas las gestiones a realizar en el proceso de contratación de personal, en ellos prima la transparencia y la comunicación fidedigna a todos nuestros candidatos de la información requerida en el puesto vacante.

Convenio Colectivo - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Comentarios

Todas nuestras contrataciones cumplen y están reguladas por el convenio colectivo de aplicación en cada una de las empresas del grupo.

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

En Qipert se aplican procedimientos de selección que promueven la igualdad entre todos los candidatos, ya sean internos y/o externos, así como la igualdad en el acceso a los puestos de responsabilidad y la igualdad salarial, a la vez que prohíben la discriminación de cualquier tipo

estableciendo criterios objetivos de selección.

Comentarios

Objetivos

La compañía quiere trasladar valores y conocimiento a las nuevas acogidas desde el inicio, por ello nos planteamos reformular nuestros planes de acogida para adecuarlos a las nuevas tecnologías garantizando el acceso a la información y al formación para todas nuestras incorporaciones.

Manual de acogida al nuevo trabajador - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Todo el personal que se incorpora en la compañía, tras un riguroso proceso de selección, cuenta con una contratación en base a los criterios legales establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación en cada una de las empresas. Tras la firma de su contrato, las nuevas incorporaciones, realizan un Plan de Acogida online a través del que aprenden cuestiones básicas de la empresa. Ese Plan de Acogida, remodelado en 2015, comenzó su andadura en 2016, permitiendo hacer más eficiente y eficaz la formación inicial a empleados/as.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Como hemos señalado, todo el personal que se incorpora a la compañía, realiza un Plan de Acogida online. Este Plan, es un pequeño curso, a través del que el nuevo miembro de Qipert aprende cuestiones básicas de la empresa, como medidas de RSC, principios y valores de la compañía, formas de actuación ante diferentes circunstancias, entre otras.

Ausencia de evaluaciones de desempeño

Qipert dispone desde hace años de este mecanismo tendente a cuantificar el desempeño en el puesto de trabajo y establecer un camino individualizado que sirva para que cada persona dentro de la compañía consiga desarrollarse profesionalmente. En

aras de garantizar la Igualdad, las evaluaciones son 180°, de manera que los cargos más altos también son evaluados por l@s miembr@s de sus equipos. Nuestro compromiso en este aspecto, se ve reflejado en el nuevo programa de evaluación del desempeño, estrenado a finales del año 2016.

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58 **Observaciones Genéricas**

Qipert cuenta con un Código Deontológico en vigor en el que figuran aquellas normas y valores para el desarrollo de una actividad profesional ética.

[Descargar documento adjunto](#)

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

Indicadores Relacionados

0 **Observaciones Genéricas**

En el año 2016, Qipert sigue colaborando con la inclusión de personas con discapacidad, además este año, se ha colaborado con centros especiales de empleo y con empresas proveedoras cuyo personal cuenta con algún tipo de discapacidad, con el objetivo de cumplir con la legislación vigente. Aun así, Qipert no cesa en su intención de continuar colaborando y ampliar el número de personas incluidas en este colectivo.

Comentarios

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

En Qipert se aplican procedimientos de selección que promueven la igualdad entre todos los candidatos, ya sean internos y/o externos, así como la igualdad en el acceso a los puestos de responsabilidad y la igualdad salarial, a la vez que prohíben la discriminación de cualquier tipo estableciendo criterios objetivos de selección.

Objetivos

El objetivo del Plan de Igualdad es sellar una política de igualdad de oportunidades para cualquier individuo que pertenezca a la compañía.

Evaluaciones de Desempeño - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Durante el año 2016, Qipert ha realizado un importante avance en las evaluaciones del desempeño, abogando por las mismas para analizar los resultados de la plantilla y elaborar un plan de acción para mejorar en aquellos puntos críticos en los que se debe mejorar, así como en aquellas habilidades y aptitudes más positivas dentro de los diferentes equipos.

Comentarios

A este respecto, Qipert ha elaborado a lo largo de 2016, un nuevo modelo de evaluación del desempeño. En primer lugar, se han realizado guías de desarrollo que recogen las competencias que los/as empleados/as de nuestra compañía deben tener para estar alineados con la política de la empresa. Estas competencias, diseñadas en función del perfil al que pertenezca la persona evaluada, cambian para adecuarse al desempeño del trabajo diario de la persona. Tras la elaboración de esta guía en base a las competencias detectadas como fundamentales, se elaboró una herramienta, que permitiera evaluarlas. Se decidió que dicha evaluación fuera 180°, con el objetivo de contar con diferentes visiones sobre los mismos aspectos. La implantación de la herramienta fue muy bien acogida por los empleados, realizando formaciones para explicarles el funcionamiento de la misma. Tras esta formación, los empleados comenzaron a realizar la evaluación del desempeño, cuyos resultados se reportarán durante el primer trimestre de 2017.

Objetivos

El objetivo de la evaluación del desempeño desarrollada en la empresa es el de obtener de forma lo más cuantitativa posible, datos exactos sobre el desarrollo de nuestra plantilla y las competencias que se deben mejorar, para crecer profesionalmente, potenciando que la empresa crezca con ellos.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional (G4-LA11) - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

G4-LA11

Comentarios

A finales de 2016, tras la puesta en marcha de la nueva herramienta, el 100% de la plantilla de Qipert, comenzó con la evaluación del desempeño, que finalizará el primer trimestre del año 2017. Los resultados, se informarán a lo largo de dicho año.

Objetivos

Discriminación por género

En relación con el anterior principio, los procedimientos de selección de Qipert se rigen por la más absoluta objetividad, igualdad y no discriminación por razón de sexo, edad, nacionalidad, creencia o cualquier otra circunstancia. Además, Qipert tiene aprobado su Plan de Igualdad, en el que se regula la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, religión, etnia, etc.

Convenio Colectivo - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Comentarios

Nuestro convenio colectivo regula, de igual forma, la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

En Qipert se aplican procedimientos de selección que promueven la igualdad entre todos los candidatos, ya sean internos y/o externos, así como la igualdad en el acceso a los puestos de responsabilidad y la igualdad salarial, a la vez que prohíben la discriminación de cualquier tipo estableciendo criterios objetivos de selección.

Comentarios

Por otro lado, en Qipert contamos con un Plan de Igualdad, elaborado en 2016, para el trienio 2016-2018. En dicho Plan, se recoge la política de la empresa en materia de igualdad, así como las acciones a desarrollar en esta materia.

Objetivos

Plan RSE - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Qipert fomenta activamente su compromiso con la sociedad, especialmente en la inserción de personas con discapacidad, siendo un objetivo primordial en nuestro ámbito de Responsabilidad Social en que intentamos exceder y por tanto

mejorar lo establecido en la normativa de aplicación. Además, tenemos una especial vinculación a los colectivos infancia y jóvenes, para los que se han realizado acciones a lo largo de todo el año.

Comentarios

Qipert se muestra totalmente involucrado en la igualdad de género, aprobando este año nuestro Plan de RSC para continuar trabajando en una igualdad real y efectiva.

Objetivos

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Qipert cuenta con un protocolo de prevención del acoso en el entorno laboral. Además, en dicho protocolo, se aprobó la creación de una comisión contra el acoso, formada por empleados de diferentes departamentos dentro de la compañía, con el objetivo de que la plantilla pueda recurrir a ellos ante situaciones de acoso.

Objetivos

Nuestro objetivo es continuar trabajando en este aspecto, aprobando medidas para evitar que este tipo de situaciones puedan surgir en la empresa. El objetivo es que nuestras medidas traten de prevenir, antes de que se den situaciones de riesgo.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Dentro de la compañía se han realizado varias publicaciones, con el objetivo de comunicar de forma interna la igualdad de género que existe en la compañía y la no discriminación. Esos datos, aportaron luz sobre la situación actual de igualdad existente dentro de Qipert.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

Uno de los principios básicos de actuación y valor compartido por toda la compañía es la igualdad

efectiva entre mujeres y hombres. Nuestro Grupo de Empresas se esfuerza por ir más allá del estricto cumplimiento de la Ley 3/2007, en este sentido en 2016 se ha sensibilizado a los empleados de la compañía, realizando publicaciones sobre la igualdad de género y sobre la situación actual a este respecto que afronta Qipert. La información aportada, permite a los empleados, conocer de primera mano en qué está trabajando la compañía y es una forma de sensibilización ante la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Objetivos

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

A pesar de que Qipert no cuenta con un riesgo elevado en contaminación medioambiental, si que ha aprobado acciones con el objetivo de minimizar los posibles daños de manera preventiva. De esta forma, Qipert se ha comprometido con el medioambiente a través de sus campañas de sensibilización, la colocación de contenedores separadores de residuos, existencia de perlizadores y domótica, reciclaje de papel y política de papel cero.

Política de RSE - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Dentro de la Política de Calidad de RSC de Qipert, se incluye una cláusula en la que figura la realización de prácticas para la mejora medioambiental de nuestro ámbito de actuación.

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Observaciones Genéricas
Qipert cuenta con un Código Deontológico en vigor en el que figuran aquellas normas y valores para el desarrollo de una actividad profesional ética.

[Descargar documento adjunto](#)

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos:

Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-EN6

Observaciones Genéricas

Dentro de la compañía tenemos disponible como hemos comentado, tanto perlizadores para disminuir el consumo de agua, como domótica para controlar el consumo de energía.

Comentarios

Qipert ha impulsado el uso de perlizadores para el ahorro de agua. Además, el uso de la domótica en la compañía, está totalmente instaurado, de forma que permite el ahorro de energía, evitando usos innecesarios de la misma. Los sistemas de control de temperatura, también permiten cumplir con la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a este respecto, además de ser respetuosa con el medio ambiente, manteniendo un ambiente agradable en las oficinas con el menor gasto de energía posible.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En la compañía, se realizan acciones de sensibilización e información medioambiental, con el objetivo de que todos nuestros empleados sean conscientes de la importancia de las pequeñas acciones. De esta forma, nuestras oficinas cuentan con cartelería diseñada para el ahorro de agua y la separación de residuos.

Objetivos

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La política de papel cero instaurada en la compañía hace años, ha permitido que el uso del papel se reduzca a la mitad. La reducción ha supuesto un gran esfuerzo por parte de la empresa, pero ha sido un importante avance en el consumo responsable de materiales consumibles.

Comentarios

Qipert continúa con su Política de papel cero

dentro de la compañía. Desde que se implementó, y a pesar de nuestra área de trabajo, en la que el papel es un factor importante, hemos reducido a la mitad el gasto y la utilización de papel.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Qipert utiliza sus canales de comunicación para concienciar a sus trabajadores sobre el uso responsable de las tecnologías y de los materiales consumibles. Todas aquellas acciones que se desarrollan dentro de la compañía, como la separación de residuos gracias a la instalación de contenedores, se publican a través de los diferentes medios internos con los que cuenta la empresa.

Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Han sido varias las iniciativas desarrolladas a lo largo del año para realizar la separación de residuos. Dentro de nuestras oficinas, todas nuestras plantas cuentan con contenedores diferenciados para el reciclaje de cartón, papel y materiales orgánicos. Además, se ha aumentado el número de contenedores disponibles para el reciclaje ha aumentado, contando actualmente con un nuevo contenedor de separación de residuos en el office de la compañía. Dicho contenedor, se ha sumado a los ya existentes.

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Además de las comunicaciones realizadas a través de la cartelería que podemos encontrar en nuestras instalaciones, y que tiene efecto no sólo sobre nuestros empleados sino también sobre los proveedores y los clientes que acuden a nuestras oficinas, Qipert cuenta con una comunidad a través de la que realiza comunicaciones a sus empleados/as sobre materia medioambiental con el objetivo de sensibilizar y promover un uso responsable de la energía y materiales.

Objetivos

Continuar mejorando nuestra sensibilización medioambiental, manteniendo los buenos resultados que hemos obtenido hasta el momento.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Qipert dispone de dos tipos de formación para los empleados de la compañía: Formación de Acogida, cuando se producen nuevas incorporaciones a la organización y Formación Anual, que recoge formaciones de aprendizaje de distintas materias y/o disciplinas relacionadas con nuestro sector de actividad, así como reciclaje en otros casos y que se desarrollan a lo largo de todo el año en el seno de nuestras empresas y sedes. Además, dentro de la formación anual, queda incluido el Plan de Talento de la compañía, en el que se desarrollan habilidades y aptitudes necesarias para el crecimiento profesional.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Indicadores Relacionados

G4-LA9

Comentarios

El Plan de Formación y Desarrollo de la compañía, es una de las formas de mejorar las habilidades, destrezas y conocimientos de nuestros empleados, mejorando su empleabilidad y su capacidad de mejora dentro de la compañía. Dentro del Plan de Formación, en el que existen diferentes tipos de formaciones, también está incluido el Plan de Talento, en el que, a través de diferentes sesiones, se intenta dar a los asistentes las herramientas necesarias para continuar creciendo y desarrollándose. El área de formación de la compañía, incluye además un Plan de Acogida, implantando en 2016 su versión digitalizada, a través del que los/as empleados/as comienzan su andadura en la empresa, formándose sobre aspectos básicos de la compañía. De la misma forma, durante 2016 se trabajó e implementó una nueva herramienta de evaluación del desempeño, a través de la que se valoraba no sólo la autovaloración, sino también una valoración a responsables y equipo a cargo. Esta evaluación, ha permitido a Qipert aumentar la visión y el

conocimiento sobre sus empleados, con el objetivo de continuar motivando y desarrollando su potencial.

Plan de Igualdad - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

En Qipert se aplican procedimientos de selección que promueven la igualdad entre todos los candidatos, ya sean internos y/o externos, así como la igualdad en el acceso a los puestos de responsabilidad y la igualdad salarial, a la vez que prohíben la discriminación de cualquier tipo estableciendo criterios objetivos de selección.

Comentarios

Objetivos

[Descargar documento adjunto](#)

Plan RSE - Política

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

Qipert fomenta activamente su compromiso con la sociedad, especialmente en la inserción de personas con discapacidad, siendo un objetivo primordial en nuestro ámbito de Responsabilidad Social en que intentamos exceder y por tanto mejorar lo establecido en la normativa de aplicación. Además, tenemos una especial vinculación a los colectivos infancia y jóvenes, para los que se han realizado acciones a lo largo de todo el año.

Comentarios

Objetivos

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Dentro de la compañía existe un Plan de Formación anual, aprobado siempre a principios de año, con el objetivo de que todos nuestros empleados puedan formarse y seguir creciendo a nivel profesional, evitando el estancamiento y mirando por la mejora continua.

Comentarios

Además de las formaciones de acogida para las nuevas incorporaciones, nuestra compañía dispone de planes de formación anuales. Con ellos

nuestros empleados mejoran sus capacidades y competencias en su puesto de trabajo y en otros casos reciclan las que ya poseen. Además, se cuenta con un Plan de Talento y Futuro, a través del que algunos de los empleados mejoran sus habilidades para continuar progresando dentro de la compañía y creciendo como profesionales.

Objetivos

Nuestro objetivo es continuar y en la medida de lo posible aumentar y mejorar la formación año tras año, con la intención de contar con los mejores profesionales del mercado.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Nuestra organización apuesta por las personas, su mayor activo, por ello, disponemos de Planes de acogida para las nuevas incorporaciones que se producen en cualquiera de nuestros centros de trabajo. En el año 2016, se implementó el Plan de Acogida virtualizado sobre el que se comenzó a trabajar en 2015. En este Plan de Acogida, la plantilla que se ha unido recientemente a la compañía, aprende y conoce los aspectos básicos de Qipert; sus valores, principios, formas de hacer, la historia de la compañía, sus ideas de futuro, así como información básica que facilite su adaptación al puesto de trabajo y a la compañía. Podemos confirmar que el 100% de la plantilla incorporada en 2016, ha realizado el Plan de Acogida, por lo que podemos catalogar como un éxito esta nueva herramienta.

Objetivos

El objetivo del Plan de Acogida es aproximar a todos nuestros nuevos empleados la información necesaria para que su incorporación en la empresa sea lo más acogedora posible. El Plan de Acogida virtualizado, es una mejora y una herramienta que permite acercar a todos nuestro "ser" de empresa.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

En Qipert velamos por una igualdad de oportunidades tangible y real, respaldada por nuestro Plan de Igualdad. Dentro de la compañía,

apostamos por una plantilla diversa y no discriminatoria que incluya a los mejores profesionales, valorando su perfil y experiencia dentro del sector. Qipert cuenta entre sus empleados con profesionales de diferente sexo, etnia, raza, identidad, edad y religión. La profesionalidad de nuestros empleados radica en sus conocimientos del sector y en sus habilidades y aptitudes.

Objetivos

Continuar siendo una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y en la no diferenciación entre personas, nuestro principal y más importante activo dentro de la compañía.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

Todas las acciones formativas realizadas en la compañía, cuentan con una evaluación final por parte de los empleados, así como por sus responsables. En dichas evaluaciones, se estudia tanto el desarrollo de la acción, su metodología, los materiales aportados, al tutor/formador, además de la eficacia que la formación ha tenido en los empleados que la han realizado. Todas estas calificaciones, quedan recogidas en el Informe ejecutivo del Plan de Formación anual, en el que no sólo se plantean las mejores y peores valoraciones, sino también la forma de mejorar el próximo año.

Objetivos

El objetivo de las encuestas de satisfacción con la formación recibida, es conocer cómo se han desarrollado las acciones, y qué aspectos deben mejorarse de cara al año próximo. En cualquier caso, Qipert siempre cuenta con una valoración muy positiva de sus formaciones, tanto por parte de los empleados como por parte de los responsables. Las mejoras que se han establecido año tras año, parecen tener un efecto muy positivo sobre la valoración de nuestro Plan de Formación.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Anualmente, Qipert desarrolla un informe

evaluando su Plan de Formación y estableciendo cuantitativamente cómo ha ido el año y cómo se ha desarrollado el Plan. El informe, permite esclarecer datos sobre las horas de formación realizadas, el número de acciones formativas y grupos, la evaluación realizada por parte de empleados y responsables, el área de formación mayoritaria en formación, entre otros.

Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El número de horas de formación por empleado en el 2016 ha sido de 6,1 horas, sin incluir la formación realizada correspondiente al Plan de Acogida.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El porcentaje de empleados que han sido formados en el año 2016, asciende a un 83%. Podemos considerar que dicho porcentaje es elevado y muy positivo. Aún así, además de las formaciones del Plan de Formación, el 100% de nuestros empleados reciben el Plan de Acogida.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Como ya hemos indicado, la formación queda evaluada a través de dos cuestionarios diferentes. Uno realizado por empleados a la finalización de la acción formativa, y que cuenta con carácter anónimo; y otro realizado por el responsable directo en el que se evalúa la eficacia de la formación transcurridos unos seis meses de la finalización de la acción.

Horas de formación/año - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El número de horas de formación realizadas en total en el año 2016, ascendió a 4.745,5 horas.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Falta de criterios responsables en la selección de proveedores

En la actualidad, Qipert está trabajando en la homologación de su red de proveedores de tal forma que podamos expandir nuestra forma de trabajar y el compromiso con la RSC llegue a toda la cadena. Para ello, contamos con un aplicativo propio, creado para llevar un control exhaustivo a estos efectos. Del mismo modo podemos hacer constar que no es algo que pueda ser controlado en gran medida por la compañía pues es necesario tomar en consideración razones y motivos económicos.

Crear Sistema de Clasificación Proveedores - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Qipert dispone de un procedimiento escrito que establece el protocolo de actuación en la contratación de proveedores, así como un control por parte de cada Dirección de Línea de Negocio que se responsabiliza del servicio prestado por el proveedor, la calidad del mismo y de realizar un seguimiento de todo el proceso.

Comentarios

Actualmente Grupo Qipert trabaja en la creación de un procedimiento de homologación de proveedores que permita unificar los criterios de selección de los mismos, de forma que se garantice el respeto a la política y las acciones de Responsabilidad Social vigentes en la compañía, consiguiendo de esta forma extender esta forma de actuación y respeto a los stakeholders en todo el tejido empresarial.

Objetivos

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

Qipert realiza encuestas de satisfacción anuales a clientes y proveedores, mecanismo con el que perseguimos la satisfacción de los mismos además de la mejora constante de procedimientos de actuación

Objetivos

Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores

A pesar de la complicación en el tratamiento de estas materias con los proveedores, Qipert ha estado trabajando en la homologación de los mismos. Además, están informados de las materias de RSC en las que la compañía se encuentra inmersa, y en innumerables ocasiones se cuenta con su participación dentro de las mismas.

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Qipert, en su afán de consolidarse como empresa comprometida con sus Stakeholders, seguirá trabajando en el camino de conseguir convertir los desafíos en retos conseguidos; no solo para nuestros clientes, sino para nosotros mismos.

GRUPO DE INTERÉS

SOCIOS



Satisfacción de expectativas

La compañía celebra periódicamente Juntas Generales de Accionistas donde se ponen en común cuestiones que atañen a nuestro Grupo de Empresas.

Política RSE - Política Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Qipert, en su afán de consolidarse como empresa comprometida con sus Stakeholders, seguirá trabajando en el camino de conseguir convertir los desafíos en retos conseguidos; no solo para nuestros clientes, sino para nosotros mismos.

Comentarios

Las Juntas de Accionistas constituyen una herramienta de seguimiento que nos ayuda a determinar el grado de satisfacción de los socios.

Objetivos

La compañía establece un objetivo claro en este área: seguir mejorando la comunicación interna con los socios haciendo uso de las nuevas tecnologías y métodos a nuestro alcance.

Política de Calidad - Política Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

Comentarios

Objetivos

GRUPO DE INTERÉS
COMUNIDAD



Alianzas entre asociaciones y empresas

Es el deseo de Qipert consolidarse como la empresa sostenible y comprometida que queremos llegar a ser, por ello ponemos nuestro granito de arena a causas que beneficien a la sociedad más desfavorecida y a los grupos que más lo necesitan. Además, también se ha colaborado con Asociaciones que promueven la erradicación de la pobreza y la igualdad de oportunidades en el colectivo infantil, colaborando con organizaciones como Ningún niño sin Sonrisa. Las diferentes acciones desarrolladas van encaminadas a la recogida de material higiénico, regalos para la campaña de Navidad, material escolar y donaciones para el estudio de enfermedades raras.

Política RSE - Política Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Qipert, en su afán de consolidarse como empresa comprometida con sus Stakeholders, seguirá trabajando en el camino de conseguir convertir los desafíos en retos conseguidos; no solo para nuestros clientes, sino para nosotros mismos.

Comentarios

Nuestra Política de RSC se alinea con diferentes colectivos de actuación y por tanto, con asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro que dedican sus esfuerzos a dichos colectivos.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En su afán de consolidarse como empresa sostenible y comprometida, Qipert colabora con asociaciones cuyos fines se dirigen a mejorar las condiciones de vida de colectivos desfavorecidos. A lo largo de este 2016 nos hemos marcado el reto de continuar colaborando con el colectivo infancia y juventud.

Objetivos

Nuestro objetivo en este ámbito es ayudar en todo lo posible a ciertas asociaciones con las que

colaboramos habitualmente. En este sentido, una de nuestras principales colaboraciones es con la asociación "Ningún niño sin sonrisa". Además, Qipert colabora en la recogida de tapones solidarios, que dedica sus esfuerzos a diferentes acciones relacionadas con la ayuda infantil a enfermedades raras. Por último, a través de nuestro programa de prácticas, Qipert impulsa el talento joven y su empleabilidad dentro de la empresa. Tras finalizar su período de prácticas, muchos de los alumnos de diferentes institutos, tanto de FP como de FP Dual, pasan a formar parte de nuestra plantilla con un contrato laboral.

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En el año 2016, las acciones relacionadas con la RSC de la compañía, se desarrollan desde el Dpto. de RRHH. Además, dentro de este Dpto. hay varias personas designadas para gestionar el área. La voluntad de I@s empleados, su ilusión y su empeño en colaborar con las acciones desarrolladas, han hecho que sean muchos y muy diversos los proyectos de responsabilidad social y acciones implantadas en beneficio de nuestros empleados, la sociedad civil y nuestro medioambiente.

Objetivos

Invertir en las generaciones del futuro

Qipert fomenta la inversión en las generaciones de futuro a través de su programa de prácticas, en el que se colabora con centros de formación, principalmente de Formación Profesional y FP Dual. Los alumnos adheridos a este último tipo de formación, realizan durante un año sus prácticas en Qipert, para que de manera práctica apliquen sus conocimientos y habilidades en un entorno real de trabajo. Por último, si el desempeño ha sido bueno, la posibilidad de contratación, a posteriori, por parte de la compañía, es elevada.

Acción Social - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Dentro del Plan de RSC y de las actuaciones anuales que se desarrollan, se cuenta con una gran cantidad de acciones sociales destinadas a trabajar con diferentes colectivos, seleccionados por parte de Qipert, en función del grupo social con el que se desee trabajar anualmente. En ocasiones, como este año, se ha pretendido trabajar dando cobertura a varios colectivos, entre los que figuran infancia, jóvenes, empleados y

medioambiental.

Comentarios

Dentro del colectivo joven, Qipert colabora con centros de estudios para que sus alumnos acudan a realizar prácticas con nosotros y aprendan la operativa diaria del lugar de trabajo. De esta forma, los alumnos, conocen de forma práctica cómo desempeñar un puesto de trabajo y la casuística del mercado laboral. Los alumnos, tienen a su disposición tanto a su tutor de prácticas, correspondiente el Dpto. de RRHH, así como a un responsable directo que se encarga de realizar su seguimiento y asignarle tareas.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente

Qipert realiza un uso de tecnologías responsable. Dentro de sus instalaciones, la compañía tiene instalados perlizadores que permiten el ahorro de agua. Por otro lado, el uso de la domótica, nos permite ahorrar en el uso de energía eléctrica.

Política RSE - Política Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Qipert, en su afán de consolidarse como empresa comprometida con sus Stakeholders, seguirá trabajando en el camino de conseguir convertir los desafíos en retos conseguidos; no solo para nuestros clientes, sino para nosotros mismos.

Comentarios

Qipert cuenta con una política de Calidad y RSC, en la que se incluye la realización de acciones anuales a nivel medioambiental.

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La política de papel cero instaurada en la compañía hace años, ha permitido que el uso del papel se reduzca a la mitad. La reducción ha supuesto un gran esfuerzo por parte de la empresa, pero ha sido un importante avance en el consumo responsable de materiales consumibles.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-EN6

Observaciones Genéricas

Dentro de la compañía tenemos disponible como hemos comentado, tanto perlizadores para disminuir el consumo de agua, como domótica para controlar el consumo de energía.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

A pesar de que el impacto ambiental de la compañía no es elevado debido al sector de actividad al que nos dedicamos, en Qipert nos preocupamos por el impacto que nuestros residuos pueden tener en el medio ambiente. Por ese motivo, y aunque los residuos no son demasiado abundantes, abogamos por el reciclaje de los mismos. Por ello, disponemos de contenedores de reciclaje para separar los diferentes materiales, con indicaciones para que los trabajadores hagan un uso correcto de los mismos.

Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

A pesar de que nuestra actividad no es potencialmente invasora con el medio ambiente, queremos reducir al máximo posible nuestros efectos sobre la naturaleza. Por ello, en Qipert se han facilitado varios contenedores para el reciclaje y la separación de residuos distribuidos entre los diferentes centros y las diferentes plantas de los diferentes centros de trabajo. Este reciclaje diferencia entre residuos orgánicos, papel y plástico.

Optimizar el uso de papel en la entidad

Desde el año 2011 Qipert cuenta con una Política de Papel Cero, que fomenta el uso responsable de este material, y gracias a la que hemos conseguido reducir a la mitad, las toneladas de papel impreso.

Política de Reciclaje - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

El medio ambiente en nuestra compañía es también un stakeholder de relevancia, por ello intentamos menoscabar lo menos posible nuestro entorno, en el ejercicio de nuestra actividad. La política de papel cero así como la de reciclaje están directamente relacionadas con nuestro código deontológico, en el que se establece el respecto al medio ambiente y las actuaciones responsables en beneficio de nuestro entorno como un pilar fundamental cuyo desarrollo fomentamos de manera constante.

Comentarios

El pasado año, colocamos en todos nuestros centros de trabajo contenedores para el reciclaje de diversos materiales, así como de materia orgánica. Igualmente sigue en vigor nuestra política de papel cero, que busca la concienciar a los que trabajamos en este sector, de que debemos imprimir sólo lo estrictamente necesario, de esta forma consumimos la mitad de toneladas de papel

que antes de la entrada en vigor de esta política.

Objetivos

Instalación de contenedores - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Con el objeto de continuar trabajando en beneficio de nuestro entorno, en 2014 instalamos en nuestros centros de trabajo contenedores para el reciclaje de diversos materiales así como de materia orgánica. Igualmente, como continuación a nuestra Política de Papel cero implantada en Qipert en el año 2011, seguimos realizando acciones de sensibilización a nuestros empleados con las que intentamos transmitir el valor del respeto al medio ambiente.

Objetivos



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON
LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	6 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	5 10	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	5 8 10	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	8 10	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1
Proveedores		
Falta de colaboración continúa con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	8 12 13	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	8 12 13	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Cientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





Network Spain
WE SUPPORT

