

## MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2016

**GRUPO  
EMESA**  
2000

ESTUDIOS  
DE MEDICINA  
DE EMPRESA  
1985

EMESA  
PREVENCIÓN  
1997





APOYAMOS  
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.





## ÍNDICE

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

PRESENTACIÓN

DATOS DE LA ENTIDAD

METODOLOGÍA

DIEZ PRINCIPIOS



## CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 1 de noviembre de 2017

EMESA Prevención S.L. se encuentra adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2009 suscribiendo el compromiso con el respeto, defensa y fomento de sus Diez Principios en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y de la lucha contra la corrupción.

Además de creer en los Diez Principios, los aplicamos en la política de empresa y divulgamos entre nuestros grupos de interés, constituyendo un modelo de gestión más sostenible y respetuoso con los derechos humanos.

Actualmente nos encontramos finalizando el proceso de implantación de un Plan Estratégico (2015-2017), en el que priorizamos nuestro interés por profundizar y seguir avanzando en la Responsabilidad Social Corporativa.

Respecto a los sistemas de gestión basados en normas ISO, hemos realizado la transición a la nueva norma de Sistemas de Gestión de Calidad UNE/EN/ISO 9001:2015 y seguimos trabajando en la implantación del Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma UNE/EN/ISO 14001:2015, consolidando así nuestro compromiso con la protección del medioambiente. Hemos avanzado en el marco de la RSC, participando en el proyecto de “Empresas Saludables” mediante la adhesión a la “Declaración de Luxemburgo” y hemos realizado un estudio para implantar un Plan de Igualdad.

Un año más con esta memoria de sostenibilidad reportamos el avance y mantenemos nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial.



Fdo. Carmen Collado García  
Gerente EMESA Prevención S.L.



## PRESENTACIÓN

### DATOS DE LA ENTIDAD

- **Razón social:** EMESA Prevención S.L.
- **Dirección web:** [www.EMESApruvencion.com](http://www.EMESApruvencion.com)
- **Alto cargo:** Carmen Collado García, CEO
- **Fecha de adhesión:** 08/01/2010
- **Sector:** Servicios profesionales (Prevención de riesgos)
- **Actividad:** Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Accionistas
- **Países en los que está presente:** España
- **Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso:** Página Web, e-mail, empleados
- **Día de publicación del Informe:** jueves 30 de noviembre de 2017
- **Responsable:** Guadalupe Collado



## **METODOLOGÍA**

En primer lugar, se realiza un análisis y valoración sobre cada uno de los principios, para conocer cómo lo afronta EMESA PREVENCIÓN S.L.

A continuación, se identifican las normas o políticas que se han establecido, valorando su eficacia y las acciones que se establecen para llevar a cabo cada uno de los principios.

Finalmente se incide en el seguimiento que se realiza sobre las acciones ejecutadas.

En cada una de las fases se proponen objetivos para el próximo ejercicio, que permitan realizar un mejor enfoque y defensa de cada uno de los 10 principios establecidos por el Pacto Mundial.

## **DIEZ PRINCIPIOS**

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas pretende armonizar en todo el mundo las prácticas responsables en las empresas a través de diez principios universalmente aceptados en los ámbitos de los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción:

### **DERECHOS HUMANOS:**

- Principio 1
- Principio 2



### **NORMAS LABORALES:**

- Principio 3
- Principio 4
- Principio 5
- Principio 6



### **MEDIO AMBIENTE:**

- Principio 7
- Principio 8
- Principio 9



### **ANTICORRUPCIÓN:**

- Principio 10





## Principio 1

### **LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA**

El personal y los grupos de interés de EMESA cumplen y promueven el respeto a los derechos humanos, la diversidad, la tolerancia, la no discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen, o cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social, incluido el acoso laboral. Este compromiso se refleja en nuestro Código Ético y en la adhesión a los Principios del al Pacto Mundial.

Nuestra empresa sigue sin presentar riesgos en materia de Derechos Humanos. No se realizan actividades que provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos. Tampoco se realizan actividades en países en vías de desarrollo, por lo que nos encontramos en un entorno aceptable en dicha materia y apoyamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos a través de la aplicación de nuestro Código Ético.

Por ser una empresa relacionada con el sector de Prevención de Riesgos Laborales, mantenemos y aplicamos las políticas de Prevención de Riesgos como prioritarias.

Respecto a nuestros empleados, fomentamos su desarrollo personal y profesional, tenemos en cuenta sus ideas y preocupaciones al tener una comunicación directa y cercana, potenciamos su talento y facilitamos el acceso a una formación de calidad que les permita crecer y promocionar.

En EMESA:

- Involucramos a nuestras partes interesadas y grupos de interés en la aplicación de este principio mediante la adhesión a nuestro Código Ético.
- Facilitamos condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Garantizamos la libertad de asociación.



- Garantizamos la no discriminación en los procesos de selección de personal.
- Aseguramos el cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales.

***Objetivos planteados en la memoria de 2015:***

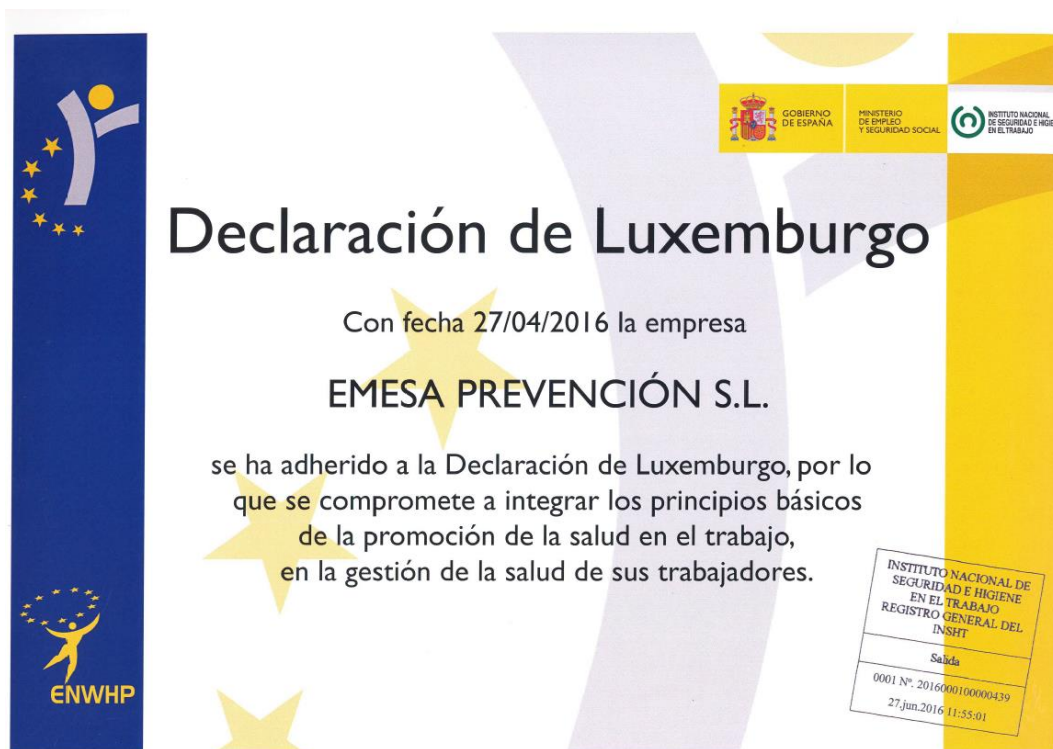
- Actualización y revisión del Código Ético de EMESA: nos encontramos en proceso de revisión del Código Ético.
- Continuar distribuyendo a nuestros grupos de interés nuestro Código Ético, que recoge el compromiso y respeto a 10 principios del Pacto Mundial: seguimos difundiendo el Código Ético a nuestros grupos de interés:

<b>CLIENTES</b>	Aquellas personas o instituciones que necesitan asesoramiento, control y cumplimiento en materia de Prevención de Riesgos.
	Se ha actualizado el mapa de procesos de EMESA, haciendo especial hincapié en los procesos relacionados con los clientes. Se distribuye el Código Ético a los nuevos clientes y además se encuentra disponible en nuestra web <a href="http://www.emesaprevencion.com/empresa-de-calidad-riegos-laborales">http://www.emesaprevencion.com/empresa-de-calidad-riegos-laborales</a>
<b>EMPLEADOS</b>	Personas que ejecutan labores para EMESA en pro del logro de los objetivos organizacionales.
	Las políticas formativas que se realizan desde 2010 son referidas a la formación exigible para desarrollar las tareas encomendadas, orientadas a la promoción de los valores y normas de la empresa. En el 2016 se ha realizado formación orientada a la mejora del puesto de trabajo. Se facilita el Código Ético a las nuevas incorporaciones.
<b>PROVEEDORES</b>	Aquellas instituciones que cumplen con las condiciones y garantías exigidas por reglamentación aplicable y que poseen las condiciones idóneas para proveer un producto de alta calidad.
	Actualmente se continúa con el Manual de clasificación de proveedores y la homologación/evaluación específica. Se distribuye el Código Ético a los nuevos proveedores y se adjunta en algunos contratos de colaboración.
<b>ACCIONISTAS</b>	Para el presente ejercicio no consideramos prioritario el desarrollo de políticas y actuaciones en esta área.

La empresa se encuentra adherida a los 10 principios del Pacto Mundial desde noviembre de 2009 y continúa con su compromiso de adhesión en la actualidad. No se dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de derechos humanos y no se considera necesario implantar dichos mecanismos.

- Informar a los nuevos empleados del Código Ético, de la adhesión de la empresa al Pacto Mundial y de las normas de Calidad: en 2016 no se han producido incorporaciones a la plantilla de EMESA
- Formar parte de la “Red de Empresas Saludables” del INSHT, mediante la adhesión a la Declaración de Luxemburgo. Ser una Empresa Saludable significa, además del cumplimiento legal en prevención de riesgos laborales:
  - Gestionar la salud de los trabajadores desde un enfoque integral e integrado.
  - Considerar la salud en todas las políticas de la empresa

El 27 de abril de 2014, EMESA se adhirió a la Declaración de Luxemburgo, comprometiéndose a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo en la gestión de la salud de sus trabajadores.



### **OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017**

- Continuar distribuyendo a nuestros grupos de interés nuestro Código Ético, que recoge el compromiso y respeto a 10 principios del Pacto Mundial.



## Principio 2

### **LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS ENTIDADES NO SON CÓMPlices EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Para cumplir con este principio, EMESA tiene total transparencia en sus prácticas empresariales y así son exigidas a nuestros grupos de interés.

EMESA dispone de políticas explícitas para la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, de sus empleados directos y a lo largo de toda la cadena de suministros (Código Ético) y se compromete a condenar privada y públicamente los abusos cometidos en el ámbito de los derechos humanos.

EMESA dispone de unas “Normas de Adquisición de Suministros” que se presentan como salvaguarda de la reputación de la imagen corporativa de la empresa, además de una mejora del control de costes realizando un beneficio sostenible y en la gestión interna de la empresa. Las normas contemplan un epígrafe del riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos. Los proveedores están obligados a cumplir con el sistema legal aplicable, a no vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo responsable de la seguridad y salud de los mismos, actuando en conformidad con las leyes medioambientales aplicables y promoviendo este código de conducta entre sus proveedores.

La producción sostenible y rentable, junto a una relación estable con los suministradores intervienen en el proceso de producción, mediante la sugerencia de cambios o mejoras que benefician a la empresa desarrollando ventajas competitivas, cuidando la imagen y la reputación y disminuyendo el riesgo de denuncia por malas prácticas.

Para los suministradores homologados también es beneficioso, ya que les permite un aumento de contratos a largo plazo, una estabilidad financiera y un aumento de la productividad. Asimismo les permite tener prioridad de contrato frente a otros proveedores en caso de estar incluidos en programas de mejoras en responsabilidad social corporativa, calidad, actuaciones medioambientales, prevención de riesgos laborales, etc., que se desarrollen en la empresa cliente.

Seguimos sin favorecer explícitamente a los proveedores que tienen certificaciones de sus sistemas de gestión, pero si se tiene en cuenta como un valor añadido.



*Objetivos planteados en la memoria de 2015:*

- Consolidar con los proveedores de EMESA la necesidad del cumplimiento de las normas de adquisición de suministros: las “Normas de Adquisición de Suministros” fueron revisadas en el año 2014, siendo éstas acordes con la política de RSC. Cada año se revisan las compras realizadas, por si hay alguna desviación, para poder implantar medidas correctoras lo antes posible.  
NOTA: en el año 2016 no se ha encontrado ninguna desviación.
- Comprobar que las empresas con las que se contrata la adquisición de suministros dispongan de una política de RSC, certificaciones ISO y cumplimiento de la Ley de PRL: esta comprobación es un esfuerzo continuo que se recoge en los registros de evaluación de proveedores del Sistema de Gestión de Calidad.

**OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017**

- Promover alianzas estratégicas, aprovechando sinergias entre empresas: actualmente EMESA se encuentra en pleno proceso y promoción de diversas alianzas estratégicas que permitirán el cumplimiento de objetivos, el crecimiento de ideas y proyectos junto con las empresas socias. En el próximo informe podremos desarrollar en detalle dichas alianzas.
- Actualización continua el Registro de suministradores, proveedores responsables, colaboradores tecnológicos e instituciones colaboradoras no oficiales.

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

En EMESA se favorece una comunicación fluida en todos los niveles de la organización debido al reducido tamaño de la plantilla. El diálogo y la escucha activa son pilares fundamentales y desde la Dirección se promueve la comunicación interna, estando siempre dispuesta a atender tanto de forma presencial como por correo electrónico cualquier tema (quejas, sugerencias, consultas, mejoras...) por parte de los trabajadores.

Estos son los tipos de comunicación interna que se llevan a cabo en EMESA permitiendo una interacción positiva con los empleados:

**COMUNICACIÓN DESCENDENTE:** surge desde la Dirección hacia los empleados de la empresa. Se informa a los empleados sobre instrucciones, objetivos o políticas de la empresa a través de reuniones, correos electrónicos grupales, cartelería, etc.

**COMUNICACIÓN ASCENDENTE:** son los mensajes que circulan desde los trabajadores hacia la Dirección. Esta comunicación permite a los trabajadores de EMESA plantear ideas y sugerencias, así como dar retroalimentación a la comunicación descendente. Este tipo de comunicación resulta fundamental para el desarrollo del negocio. Se realiza a través del correo electrónico y reuniones.

**COMUNICACIÓN HORIZONTAL:** es la que existe entre personas o áreas de la empresa que se encuentran en el mismo nivel jerárquico. En esta categoría gran parte de la comunicación suele ser informal, fomentando el trabajo en equipo.

***Objetivos planteados en la memoria de 2015:***

No se establecen objetivos al no ser considerado como un área prioritaria. El número de reuniones ha aumentado, se mantienen los canales de comunicación interna y no se han producido desviaciones.



La política de comunicación que mantiene la empresa es el trato directo con la persona responsable. Dado el tamaño de la empresa, el Comité Consultivo varía con flexibilidad entre el 60 y el 100%, dependiendo de los temas a tratar.

En 2016, debido a la implantación del Plan Estratégico se han realizado reuniones trimestrales para tratar todos los puntos de interés y seguimiento del Plan, en las que han participado todos los miembros de la empresa. Además se siguen realizando reuniones del Comité Consultivo, que implican a un 70% de la plantilla, donde se analizan las políticas de gestión y las líneas de actuación de la empresa. En dicho Comité, la Dirección también informa de las políticas a seguir, escucha, evalúa y efectúa un seguimiento de las posturas y sugerencias de los miembros del Comité.

#### **OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017:**

- Se plantea para el año 2017 aumentar el número de reuniones con el fin de intercambiar experiencias y necesidades en el proceso del desarrollo profesional y empresarial, implantar nuevos mecanismos de escucha, evaluación y seguimiento de los empleados sobre sus preocupaciones, sugerencias y críticas, en orden de mejorar el conocimiento y desempeño del equipo humano que integra nuestra empresa.



## Principio 4

### LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN

El trabajo forzoso o realizado bajo coacción constituye una vulneración fundamental de los derechos humanos.

EMESA realiza su actividad en España, principalmente en Madrid, por lo que no existe posibilidad de realizar trabajos forzados, bajo coacción o contrarios a la legalidad vigente en esta materia.

Respecto a la conciliación familiar y profesional, el horario de trabajo de la empresa es bastante flexible, permitiendo dicha conciliación en función de las necesidades de cada trabajador. En EMESA se han implantado medidas de conciliación que favorecen el respeto de la vida personal y familiar de nuestros trabajadores, facilitando el equilibrio entre ésta y las responsabilidades laborales. La Dirección no muestra reticencias cuando se hacen uso de los permisos, cambios de horarios, etc., sino que se dan facilidades para hacer uso de los mismos.

Normalmente no se supervisa los horarios de los trabajadores. Aquellos que no tienen un horario fijo de entrada por no tener una actividad concreta regularmente, se gestionan su agenda directamente dejando a su libre disposición la fijación de las visitas a los clientes que su puesto demanda.

La empresa permite y posibilita el teletrabajo siempre que sea posible y no suponga un conflicto con el desarrollo de las tareas.

Se ha establecido la jornada intensiva para el periodo comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre de 2016.



*Objetivos planteados en la memoria de 2015:*

- Garantizar que en ninguna de las fases de las inversiones a gran escala en las que participe EMESA se produce trabajo forzoso: se garantiza que no se produce trabajo forzoso.
- Implantar una evaluación del desempeño del puesto de trabajo para tener datos reales y la perspectiva de los propios trabajadores: en 2016 se ha realizado la evaluación del desempeño mediante un cuestionario adaptado al puesto de trabajo de cada trabajador, teniendo también en cuenta los siguientes puntos:
  1. La formación que han impartido los trabajadores y la que han recibido durante el año.
  2. La actuación comercial realizada.
  3. Las actividades innovadoras que se aportan a la empresa.
  4. Ratios de trabajo y no conformidades.

Esta evaluación ha supuesto otra nueva vía de comunicación entre la Dirección y los trabajadores.

**OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017:**

- Continuar realizando la evaluación del desempeño y revisar los cuestionarios por si es necesario adaptarlos.

 **Principio 5****LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO  
INFANTIL**

El término "trabajo infantil" no debe confundirse con "empleo juvenil", es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos. El trabajo infantil es todo aquel que perjudique el desarrollo físico, social, mental y psicológico del niño, por realizarse a una edad demasiado temprana, privándolos de su infancia y su dignidad.

El trabajo y explotación infantil, no están considerados como factores de riesgo por la función y la localización geográfica de nuestra empresa.

En nuestros grupos de interés y en los de clientes y proveedores, el riesgo es teóricamente inexistente, pero dado que no lo controlamos nosotros, debemos verificarlo anualmente.

***Objetivos planteados en la memoria de 2015:***

- Continuar verificando la inexistencia de riesgo de explotación infantil en clientes y proveedores: no se ha detectado riesgo alguno.
- Hacer cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional: esta recomendación se recoge en el Código Ético.

**OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017:**

Dado que el riesgo de trabajo infantil está erradicado en nuestro entorno, no se contemplan objetivos relacionados con este principio salvo los indicados en memorias anteriores.



## Principio 6

### LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

La discriminación en el empleo significa tratar a las personas de manera diferente o menos favorable, debido a características que no están relacionadas con sus méritos ni con los requisitos inherentes al puesto de trabajo (raza, edad, discapacidades o género).

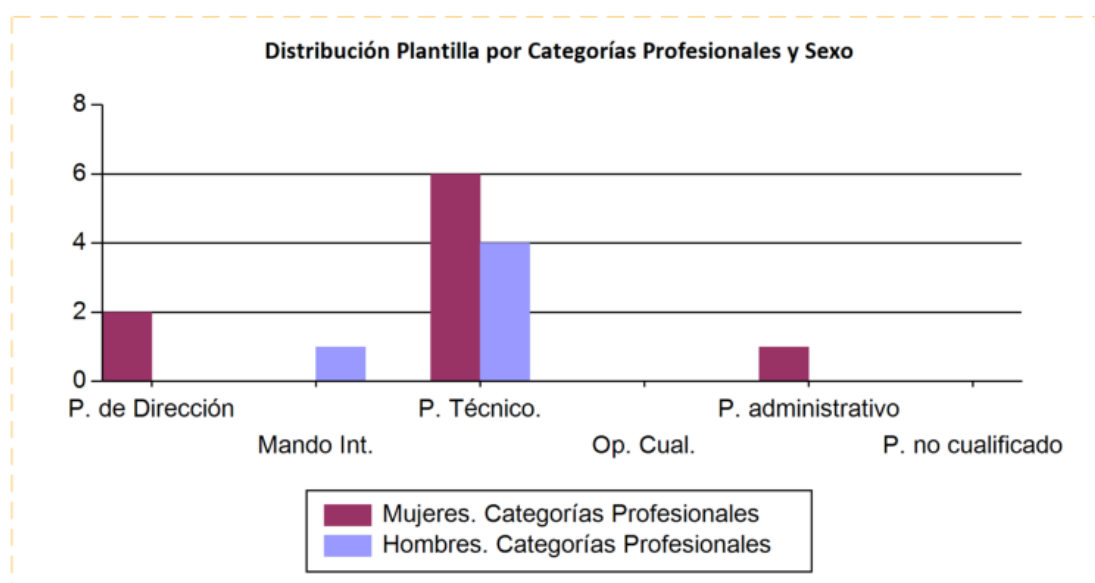
En EMESA, la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. Esta selección se rige por los perfiles de puestos de trabajo que han sido definidos para el Sistema de Gestión de Calidad implantado.

En nuestro Código Ético se especifica:

- ✓ Respeto mutuo entre todos los empleados, jefes y colaboradores de la empresa.
- ✓ La evaluación de los riesgos laborales y el establecimiento de medidas preventivas de los mismos.
- ✓ El desarrollo de políticas de igualdad y diversidad, favoreciendo la conciliación de la vida familiar y profesional.
- ✓ La atención personalizada ante abusos, acosos, mobbing tanto jerárquicos como horizontales, garantizando el respeto y la confidencialidad.
- ✓ La atención personalizada ante casos de posible burnout, promoviendo cambios de responsabilidades o de actividades concretas.

### *Objetivos planteados en la memoria de 2015:*

- Implantar un Plan de Igualdad apoyándonos en el programa “Generando Cambios”: nuestra empresa ha participado en la V Edición del Programa “Generando Cambios” cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo 2014-2020 habiendo recibido un servicio integral de formación y asesoramiento, que ha culminado con la elaboración del Diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la realización de un Plan de Igualdad de Oportunidades.
- Continuar con nuestra política de contratación basada en los perfiles de puestos de trabajo: se mantiene dicha política asegurando la inexistencia de discriminaciones en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización, así como la promoción interna del personal existente. La plantilla está muy equilibrada en todos los puestos, en referencia a la igualdad de género, incluyendo los puestos directivos.



- Si se detecta algún caso de discriminación, desarrollar procedimientos de queja para abordar denuncias, gestionar demandas y facilitar recursos a los empleados. Tomar medidas lo antes posible: no se ha detectado ningún caso.

En EMESA no existe segregación horizontal ocupacional, puesto que no existe concentración de hombres o mujeres en los distintos departamentos de la empresa. Tanto en el departamento técnico, como en el de vigilancia de la salud hay representación de ambos sexos. Tampoco consideramos que haya segregación vertical



en nuestra empresa, la gerencia y dirección de la empresa está representada por mujeres y la dirección del departamento técnico por un hombre.

EMESA fomenta la participación y promoción de todos los empleados, independientemente de su sexo, valorando en el acceso al puesto:

- ✓ El talento
- ✓ Competencias personales
- ✓ Experiencia profesional y competencia técnica
- ✓ Cualificación

Además la empresa mantiene las siguientes políticas:

- ✓ Equidad y competitividad de la remuneración
- ✓ Estabilidad en la plantilla
- ✓ Cumplimiento de la legalidad en contratación
- ✓ Empleo de personas con discapacidad o medidas compensatorias
- ✓ Accesibilidad de las instalaciones
- ✓ Diversidad de género, también en puestos directivos y equidad de las condiciones laborales
- ✓ Empleo de jóvenes demandantes de primer empleo y de desempleados mayores de 45 años
- ✓ Empleo y acogida de personas inmigrantes
- ✓ Participar en programas de organismos públicos que fomenten la igualdad de oportunidades

### OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017:

- Continuar con nuestra política de contratación basada en los perfiles de puestos de trabajo.
- Adoptar medidas de forma inmediata si se detecta algún caso de discriminación, facilitando recursos a los empleados para abordar la situación lo antes posible.



## Principio 7

### LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

EMESA mantiene el compromiso con la prevención, el respeto y cuidado por el medio ambiente y así lo manifiesta a través del Código Ético.

Puesto que en nuestras instalaciones se realizan reconocimientos médicos, se generan residuos relacionados con la actividad sanitaria (jeringuillas de vacunas, residuos derivados de la extracción de muestras biológicas, las propias muestras biológicas, etc.). Para asegurar el correcto transporte, tratamiento y gestión de los residuos, evitando posibles daños al medioambiente, contamos con el servicio de la empresa Serkonten S.A.U. quien se encarga directamente de estas actividades. Respecto a las muestras biológicas, un laboratorio externo acreditado se encarga de su análisis y posterior gestión.

#### *Objetivos planteados en la memoria de 2015:*

- Continuar con el reto de conseguir ser una empresa que emplee “cero papel”: continuamos con el sistema de descarga directa de reconocimientos médicos a través de la web. De esta forma los trabajadores pueden acceder con un usuario y contraseña y descargar directamente su informe médico en formato PDF, eliminando la impresión en papel y el envío por correo ordinario, eliminando así unas 21.000 hojas A-4.

En el departamento técnico de la empresa, donde se generan numerosos informes relacionados con prevención de riesgos laborales, se prioriza el envío de los mismos por correo electrónico a los diferentes clientes, solo imprimiendo aquellos solicitados explícitamente por los mismos.

Respecto a los contratos generados, igualmente prevalece la firma digitalizada y el envío por correo electrónico.

Además, en EMESA se siguen los siguientes consejos para ahorrar papel:

- Se debe aprovechar al máximo el papel utilizado: imprimir por las dos caras, imprimir varias páginas por hoja, aprovechar el papel usado para borradores o toma de notas, NO imprimir innecesariamente, etc.
  - Evitar su uso siempre que sea posible, por ejemplo, guardando los documentos en formato digital, utilizando la Intranet, correos electrónicos, teléfono, etc.
  - Utilizar de forma preferente papel reciclado.
  - Antes de imprimir, comprobar los posibles fallos y mejoras del documento, utilizando, por ejemplo, la “vista previa”
  - Utilizar medios de comunicación electrónicos en la medida de lo posible, para reducir el uso de impresoras y faxes.
  - Reutilizar todo el papel que haya sido impreso sólo por una cara para fabricar, por ejemplo, un bloc de notas.
  - Imprimir en calidad de borrador para evitar el derroche de tinta y facilitar la reutilización, especialmente en el caso de los documentos internos.
- Implantación del Sistema de Gestión Ambiental UNE-EN-ISO 14001:2015: durante el año 2016 se ha recopilado información y se han elaborado procedimientos para implantar el sistema ISO 14001 (evaluación de aspectos ambientales, control operacional para llevar a cabo el seguimiento de los consumos...). Aprovechando la transición a la nueva norma ISO 9001 se ha generado documentación integrada para ambos sistemas.
  - Utilización de los medios tecnológicos más avanzados. Se plantea la renovación de la centralita telefónica y parte de los equipos informáticos: se ha llevado a cabo la renovación de la centralita y equipos informáticos.

### **OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017:**

- Ampliar las acciones relacionadas con el medioambiente, así como realizar campañas de sensibilización de la plantilla para lograr una mayor involucración.
- Mantener el sistema de desplazamientos fomentando el uso del transporte público.
- Realizar acciones formativas relacionadas con medioambiente y eficiencia energética.
- Implantar un sistema de identificación personal en la impresora (ej: tipo pin/número de identificación) para tener un registro del uso individual de la misma.



## Principio 8

### LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

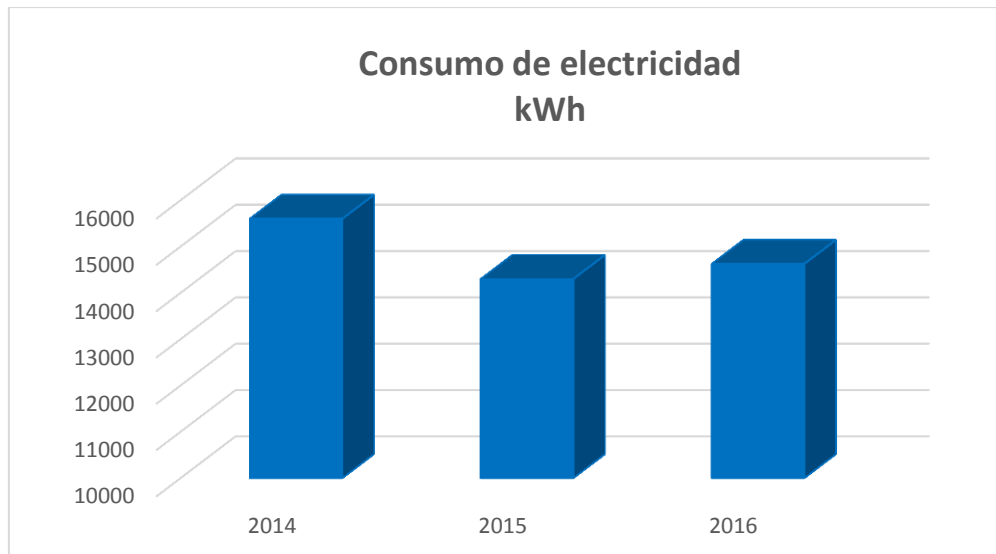
EMESA tiene la responsabilidad de garantizar que su actividad no perjudique al medio ambiente. Como se ha comentado en el principio anterior, las actividades de la empresa presentan poco impacto medioambiental, salvo la toma de muestras biológicas de los reconocimientos médicos y los residuos generados de dicha actividad.

#### *Objetivos planteados en la memoria de 2015:*

- Trabajar con proveedores que mejoren su comportamiento medioambiental (gestión de la cadena de suministros) y que dispongan de certificaciones ambientales (ISO 14001) o productos certificados con etiquetas ecológicas: esta acción se lleva a cabo mediante el procedimiento de evaluación de proveedores, donde queda registrado si disponen de algún tipo de certificación.
- Desarrollar indicadores de sostenibilidad (económicos, ambientales, sociales): se han definido indicadores ambientales (consumo de agua, consumo de energía, generación de residuos).
- Implantación del Sistema de Gestión Ambiental UNE-EN-ISO 14001:2015: como se ha descrito en apartados anteriores se está trabajando en este sistema de gestión.
- Se sustituirán la mitad de bombillas y fluorescentes de las instalaciones por sistemas de iluminación LED, el resto se sustituirá en el año 2017: se confirma que han sido sustituidas.

Respecto a los consumos de la empresa:

- ✓ **Electricidad:** En el año 2013 se realizó un cambio de compañía, con el consiguiente ahorro energético, además de las medidas de ahorro implantadas en la empresa. En el siguiente gráfico se puede observar la reducción del consumo de electricidad en el año 2015 que se mantiene en 2016.



- ✓ **Agua:** Se mantiene el gasto desde 2010. No hay variaciones apreciables en el consumo.
- ✓ **Papel:** Disminución del gasto de casi un 80%.

### OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017:

- Sustituir el resto de las bombillas y fluorescentes de las instalaciones por sistemas de iluminación LED.
- Mantener políticas y continuar contando con un laboratorio acreditado para la gestión de los residuos.



## Principio 9

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

Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para EMESA.

Las tecnologías respetuosas con el medio ambiente son aquellas que contaminan menos, utilizan los recursos de una forma más sostenible, reciclan más sus desechos y productos y tratan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las que sustituyen.

#### *Objetivos planteados en la memoria de 2015:*

- Utilización de los medios tecnológicos más avanzados. Se plantea la renovación de la centralita telefónica y parte de los equipos informáticos que no han podido ser cambiados en el año 2015: se han renovado parte de los equipos informáticos de EMESA. Se han reutilizado piezas de algunos equipos y finalmente se han trasladado a un punto limpio para su gestión.
- Difusión entre nuestros grupos de interés de la necesidad de optar por este tipo de tecnología.

#### **OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017:**

- Tener en cuenta criterios medioambientales en la adquisición de nuevos equipos.



## Principio 10

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

La corrupción se reconoce como uno de los mayores desafíos. El impacto en el sector privado es considerable puesto que impide el crecimiento económico, distorsiona la libertad de mercado y representa un serio riesgo legal y de imagen para las empresas.

Para evitar el riesgo respecto a este principio, en el Código Ético de EMESA se manifiesta clara y reiteradamente a todos los grupos de interés la total repulsa a la extorsión, soborno o cualquier forma de corrupción.

- ✓ No hay una política concreta de aceptación de obsequios y regalos.
- ✓ Hay políticas de promoción y divulgación de la transparencia (publicación códigos de conducta, valores corporativos, etc.).
- ✓ Lucha contra todas las formas de corrupción.
- ✓ Difusión de las políticas de la entidad (Código Ético) contra la corrupción y extorsión: a través de mails, web, comunicaciones internas, boletines, etc.
- ✓ Seguimiento de la implantación del Código Ético y las políticas de corrupción y soborno de la entidad en todos los grupos de interés.

Debemos resaltar que la gestión económica - financiera de EMESA, se rige por su compromiso de transparencia. La empresa dispone de un departamento económico-financiero, ayudado por una empresa externa que lleva la contabilidad. Los balances de explotación y la cuenta de resultado se hacen desde la estricta legalidad vigente. La posibilidad de manejo de fondos, por mínimos que sean, se hace exclusivamente desde la gerencia y dirección ejecutiva.



*Objetivos planteados en la memoria de 2015:*

- Con la actualización y revisión del Código Ético de EMESA, se debe hacer hincapié en las políticas y programas contra la corrupción implantados: el Código Ético ha sido revisado.
- Adoptar mecanismos internos de información: existe un buen sistema de información permite que la administración de la empresa sea la primera en saber cuándo algo no marcha bien y pueda corregirlo.
- Continuar con el seguimiento de la difusión del Código Ético entre todos los grupos de interés de la empresa: se mantiene dicha difusión.

**OBJETIVOS PLANTEADOS PARA 2017:**

- Continuar haciendo un seguimiento de la difusión del Código Ético entre todos los grupos de interés de la empresa, para conseguir llegar al 100% de difusión.

C/ Nardo, 1. 28029 - Madrid  
Teléfono: 91.378.81.16. Fax: 91.323.15.82  
[emesa@emesaprevencion.com](mailto:emesa@emesaprevencion.com)



EMESA PREVENCIÓN  
Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales  
[www.emesaprevencion.com](http://www.emesaprevencion.com)

