

Grupo EINSA

INFORME DE PROGRESO
2016



Grupo EINSA
C/ Teide 3 , oficina1.2
Madrid

Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | **Análisis**
Clientes
Empleados
Comunidad/Sociedad Civil
Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Estimados miembros y compañeros,

Aprovecho esta oportunidad para agradecer a la Asociación del Pacto Mundial de Naciones Unidas su labor, apoyo e incalculable ayuda para entre todos contribuir al desarrollo de un mundo más sostenible y socialmente responsable.

Reiteramos una vez más nuestro compromiso con los Diez Principios Fundamentales por los que nos regimos.

Somos una empresa sostenible donde conjugan rentabilidad y vocación social con el entorno y las personas que lo forman. El compromiso con los distintos grupos de interés quedan reflejados en la apuesta por el largo plazo y nuestros valores corporativos.

Actuamos con integridad y honestidad asumiendo la responsabilidad de nuestras decisiones.

Entendemos la empresa como un entorno social con capacidad de generar ilusión, colaboración, compromiso personal y orgullo de pertenencia, donde se garantizan la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, la valía y el respeto al individuo.

Nuestro compromiso con el largo plazo nos exige innovación continua en procesos, productos y servicios reinventando cada proyecto y adaptándolo a los distintos escenarios tantas veces sea necesario.

Protegemos y conservamos el entorno y los recursos naturales más allá de las obligaciones legales trasladando este compromiso a todos los ámbitos posibles de nuestra actividad.

Ponemos a disposición de nuestros clientes productos y servicios de calidad colaborando con ellos en el camino a la excelencia.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'H. G. L.', with a horizontal line underneath.



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Grupo EINSA

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

C/ Teide 3 , oficina1.2

Localidad

San Sebastian de los Reyes

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.einsa.com> www.gtmotive.com
www.fundacioneinsa.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José Carlos Martínez Pérez

Persona de contacto

María Martínez Fontana

Número de empleados directos

638

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

EINSA PRINT: Artes gráficas GTMOTIVE:

Desarrollo de software de valoración y gestión de siniestros, mantenimientos y averías para el sector de la automoción. FUNDACION EINSA: Sector de dependencia y discapacidad

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

48 - 240 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, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Personas dependientes , discapacidad e infancia.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

El Grupo Einsa en el ejercicio 2016 se enfrenta al reto de conseguir altos niveles de competitividad para seguir operando en sectores maduros como artes gráficas a gran escala y sectores en continuo desarrollo como el tecnológico. Por esta razón, nos centramos en ofrecer calidad y precio a nuestros clientes optimizando al máximo los recursos bajo el compromiso de sostenibilidad medioambiental, laboral y social.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Francia, Portugal, Estados Unidos de América, Alemania

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

Esta memoria contiene los hitos más relevantes de las tres entidades ubicadas en España del Grupo Einsa: Einsa Print, Gtmotive y Fundación Einsa, y así quedará especificado en cada uno de los desafíos.

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

El contenido del informe ha sido previamente consensuado y contrastado con las distintas áreas y departamentos de cada una de las sociedades del Grupo Einsa.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

El informe de progreso se publica a través de la web de ASEPAM. Nuestros clientes y proveedores son dirigidos a dicha web de referencia.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

Notas

¿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

Los órganos competentes del Grupo Einsa, Comité de Dirección y Comisión de Seguimiento del Consejo de Administración de forma mensual y bimensual respectivamente analizan las necesidades sugeridas por nuestros grupos de interés y trasladan la estrategia consensuada a los departamentos correspondientes.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

El Grupo Einsa está formado por: Einsa Print sociedad anónima de accionariado 100% familiar; GTMotive sociedad limitada participada por el Grupo Einsa y la Compañía estadounidense Mitchell International ; y la Fundación Einsa está inscrita en el Registro de Fundaciones de la Xunta de Galicia.

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

La persona responsable de la RSC del Grupo Einsa es miembro del Consejo de Administración del Grupo y desde ese órgano vela por el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. No obstante no existen indicadores de medición para su implantación.

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.

La implantación en materia de RSC se realiza de forma descendente desde el Consejo de Administración a directivos, mandos intermedios y plantilla. Los criterios de buen gobierno son tenidos en cuenta en cada una de las decisiones que se toman en las Compañías de Grupo.

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.)

El Grupo Einsa desde su propia Fundación colabora con entidades públicas y privadas en materia de infancia, discapacidad y dependencia. Además participa en jornadas de casos de implantación promovidas por el Pacto Mundial y colabora con diferentes ONG, y entidades benéficas.

MÁS INFORMACIÓN

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

La Entidad implementa los 10 Principios del Pacto Mundial en el Grupo Einsa a través de las políticas de RSC, RRHH, PRL y sus auditorías en materia de Calidad y Medio Ambiente certificadas por los Standards más exigentes

Dirección Web

<http://www.einsa.com> www.gtmotive.com
www.fundacioneinsa.com



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



6

Desafíos u
Oportunidades
contemplados



5

Desafíos u
Oportunidades
contemplados



3

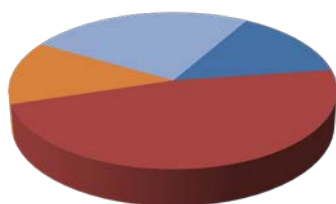
Desafíos u
Oportunidades
contemplados



1

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 11
Empleados: 36
Proveedores: 0
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 10
Medio ambiente: 19

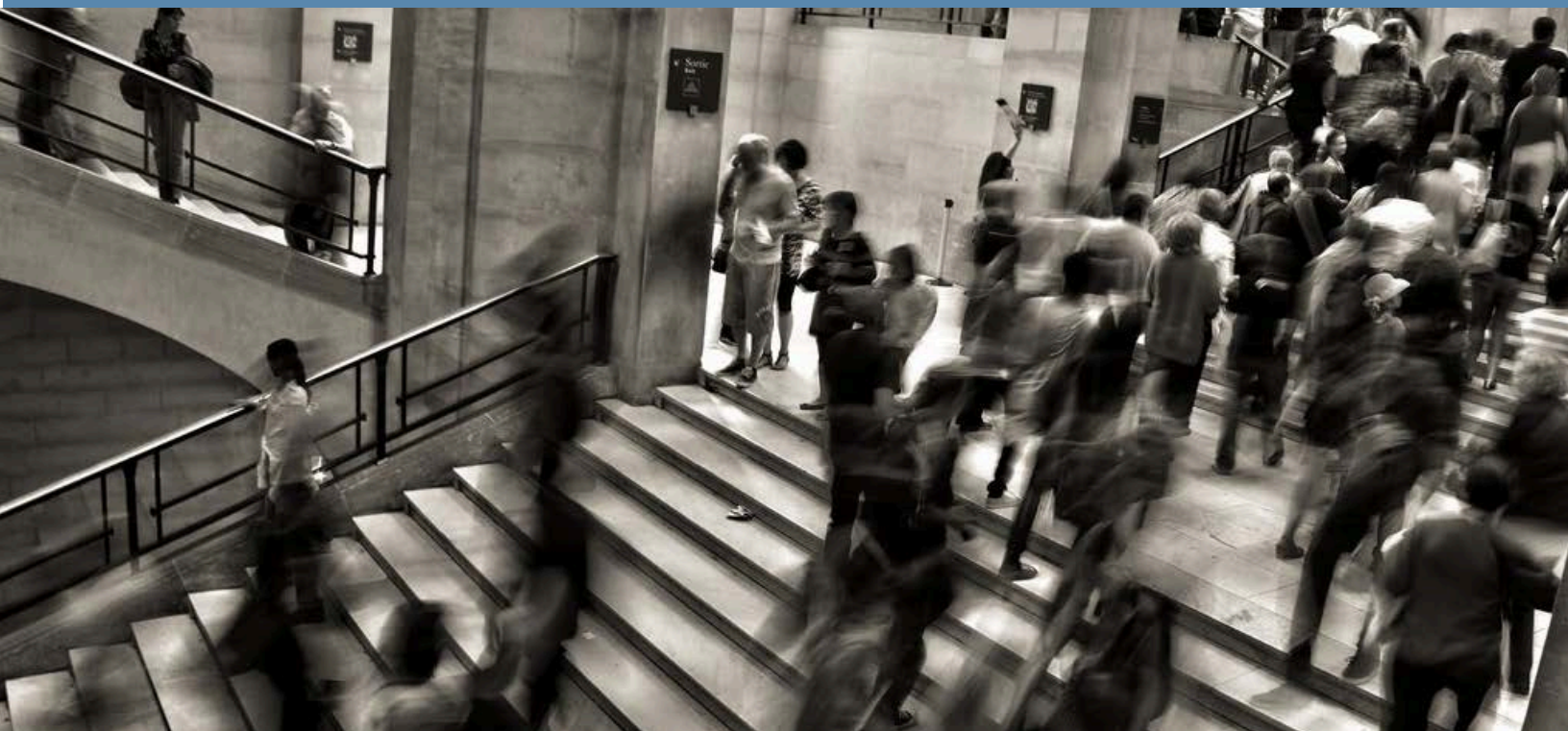
CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



349

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Accesibilidad de los productos y servicios

En GtMotive centramos nuestros esfuerzos en mejorar la gestión de siniestros de nuestros clientes, para ello es importante dotarles de una buena herramienta de gestión y sobre todo integrarla en los sistemas ya existentes en sus organizaciones.

Política RSE - Política Indicadores Relacionados

0

Objetivos

El punto 4 del Plan Estratégico del Grupo Einsa incide literalmente en " Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción". Estamos convencidos de la importancia que el desarrollo e implantación de dicho plan tiene para nuestra Organización y nuestros clientes.

[Descargar documento adjunto](#)

Políticas Internas de Gestión - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

GtMotive y Einsaprint confían en la importancia de liderar un compromiso con la Calidad por medio de sus Políticas Internas de Gestión entre las que se incluye: "Comunicar y hacer comprender a nuestros empleados la importancia de los principios establecidos en esta política."

Objetivos

Un Sistema de Gestión Integrado por parte de la Organización es la mejor garantía de satisfacción de nuestros clientes. Bajo esta premisa revisamos periódicamente la política de gestión aprobada en el año 2010.

[Descargar documento adjunto](#)

Código Ético Comercial - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El equipo Comercial de GT Motive y Einsa Print reciben periódicamente formación y asesoramiento en esta materia.

Objetivos

Proporcionar y ofrecer un producto de calidad a los clientes de GTmotive depende de que los desarrolladores de producto creen una herramienta a la medida del cliente y de que los técnicos

colaboren en la integración de la herramienta en los sistemas de gestión de nuestros clientes. Para llegar a estas fases el papel que juega el equipo comercial es fundamental. Formar al equipo comercial bajo un código ético estricto de transparencia y compromiso proporciona a nuestra organización la fiabilidad de ser una empresa comprometida con los valores fundamentales.

Apoyar la digitalización de las empresas - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

GTMotive facilitando la integración de nuestros productos en el Sistema de Gestión de sus Organizaciones no sólo consigue el objetivo fundamental de dichas empresas que es una mayor competitividad en la gestión de siniestros sino que además les deja margen para destinar recursos en la transformación digital pendiente.

Objetivos

Convencidos de que la empresas que consigan alcanzar la madurez digital podrán incrementar su cifra de negocio y optimizar sus costes, queremos contribuir a que la sostenibilidad de las organizaciones de nuestros clientes.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

Partiendo de la base de que la satisfacción de los clientes de GTmotive radica en el servicio que ofrezcan nuestros productos , la compañía realiza mediciones exhaustivas del nivel de satisfacción del cliente y así obtener los parametros necesarios para trabajar de cara a la mejora continua.

Objetivos

La cuantificación de satisfacción por parte del cliente nos proporciona información sustancial que analizamos de forma interna en busca de mejoras y soluciones , de esta forma ,aplicamos las correcciones necesarias para que el servicio final cumpla los requisitos de excelencia exigidos por el cliente.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Einsa Print, GTMotive y la Fundación Einsa disponen de un protocolo de gestión de incidencias que se activa ante cualquier eventualidad y en la que se encuentran involucradas las diferentes áreas que son susceptibles de formar parte de la solución.

Comentarios

Cada departamento está dotado de personal con los conocimientos necesarios en el producto o servicio teniendo el cliente accesibilidad directa y recibiendo un trato personalizado con los interlocutores adecuados en función de la incidencia.

Objetivos

El objetivo se centra no solo en solventar las incidencias sino en aprender a gestionarlas para así disminuir el número de ellas.

Relación duradera con los clientes

En Einsa Print, el sector de las Artes Gráficas se encuentra en una fase de gran madurez, los cambios en la demanda por la migración a soportes electrónicos y no de papel por parte del usuario está exigiendo a Einsa un cambio en la tipología del cliente. Trabajamos para que esta diversificación en la cartera de clientes sea duradera y cumpla con los principios fundamentales del Pacto Mundial.

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Objetivos

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Las empresas del Grupo disponen de un departamento en esta materia que vela por el cumplimiento de la normativa exigida por cada una de las certificaciones.

Objetivos

La confianza en nuestra Organización es la base de una relación duradera con nuestros clientes,

cumplir con los requisitos medioambientales de calidad y seguridad es una exigencia tanto a nivel comercial como ético en la compañía. Para ello contamos con certificaciones como "PROMOTING SUSTAINABLE FOREST MANAGEMENT" que audita el cumplimiento de los requisitos del estándar PEFC ST la Cadena de Custodia de Productos Forestales

[Descargar documento adjunto](#)

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Disponer de la certificación ISO 9001 supone involucrar a toda la plantilla en el sistema de Gestión de Calidad. Su implantación el año.....supuso un reto en todos los departamentos de la compañía. Hoy en día sin embargo forma parte del ADN de la organización.

Objetivos

Sin duda este tipo de certificaciones aportan valor a las organizaciones y contribuyen a afianzar las relaciones con los clientes. La larga trayectoria del Grupo Einsa en el compromiso con la gestión de calidad no sólo nos ha permitido mantener relaciones comerciales de décadas sino que nos abre puertas en la actualidad a nuevos clientes absolutamente necesarios en los nuevos escenarios de los sectores en los que operamos.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La Fundación Einsa en el campo del desarrollo de formación para la Integración Laboral para personas con discapacidad que desarrolla dentro del Grupo, presenta al Consejo de Administración de la Compañía un informe anual.

Comentarios

El informe de progreso es la herramienta de seguimiento formal ante nuestros clientes en materia de RSC. Consideramos que de esta forma participamos a la divulgación de informes en línea con el Pacto Mundial de Naciones Unidas de una forma coherente, periódica y simétrica.

Objetivos

El informe de progreso funciona como barómetro de los objetivos alcanzados y aquellos que son alcanzables y en los que debemos seguir trabajando. Por ende, nos permite identificar

nuevos objetivos.

Nivel de satisfacción del cliente - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

G4-PR5

Observaciones Genéricas

Tradicionalmente las empresas del Grupo gozan de una relación duradera con los clientes. Einsa Print , pertenece a un mercado maduro que gracias a nuestro recorrido de más de cuarenta años ha consolidado clientes de gran solvencia y presencia con los que hemos ido de la mano a lo largo de todos estos años en su evolución y desarrollo. Por otro lado GTMotive , inmerso en una revolución tecnológica cada vez mas cambiante y competitiva y presente desde hace mas de dos décadas en el sector asegurador cuenta con una trayectoria de consolidación y alianzas afianzadas.

Comentarios

Los nuevos escenarios de mercado en demanda y oferta de dos sectores tan antagónicos como son el papel y las tecnologías informáticas suponen un autentico reto para el Grupo Einsa. A pesar de la crisis financiera y económica global , las compañías del Grupo han tenido claro el desafío, adaptar nuestro servicio y producto a las nuevas demandas de mercado con todos los recursos disponibles es el mejor medio para la consolidación y satisfacción de los clientes

Objetivos

Con el objetivo de adaptar nuestros servicios y productos a la demanda de las necesidades de nuestros clientes, las compañías del Grupo se encuentran inmersas en la elaboración de un plan estratégico de inversiones en materia de formación, innovación y desarrollo.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

El año 2014 supuso para Einsa la consecución de su gran reto en formación y creación de empleo dentro del marco de la discapacidad. Los resultados de esta política quedan constatados con la integración en la plantilla de 3 personas con minusvalías físicas a lo largo del año 2015. El ejercicio 2016 el Grupo Einsa da continuidad a este desafío con la selección y formación práctico teórica de nuevos colectivos

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

La sensibilización por la inserción laboral de personas con discapacidad debe ir más allá del mero cumplimiento de la Lismi. el Grupo Einsa ofrece actividades solidarias a la plantilla en este campo.

Comentarios

El Programa en el Área de Artes Gráficas dentro del marco de la LISMI lo lleva a cabo la Fundación Einsa. La Fundación Einsa cuenta con un equipo multidisciplinar especializado en aspectos laborales de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral. Se dedica a formar y reciclar los conocimientos de las personas con discapacidad física, intelectual y/o sensorial que se encuentran en situación de búsqueda de empleo. Para llevar a cabo estas acciones durante el año 2016-2017 este servicio ha seleccionado alumnos-as que formaron parte del que II Curso de Alimentador de Pliegos. Tras recibir durante el año 2014 y el año 2015 a nuestros primeros alumnos-as pudimos observar una carencia a nivel formativo hacia una profesión que el mercado demandaba en relación con las artes gráficas. Esa carencia que en un primer momento detectamos, se ha podido paliar con un curso eminentemente práctico orientado hacia una inserción laboral. Este curso obedece a los siguientes criterios: - Flexible: Se adapta a las condiciones particulares de cada alumno-a, estudiamos el caso concreto y particular. En caso necesario se redujo el número de horas de asistencia a las prácticas, teniendo en cuenta las discapacidad que presentaba nuestro alumnado. - Práctico: Se ajustó a una formación orientada a la inserción, con conocimientos prácticos y con un

número mínimo de contenido teóricos, que careciesen de interés para el alumnado. - Integrador: Les capacitó para poder desenvolverse en una empresa ordinaria, adquiriendo las habilidades sociales, las exigencias de un entorno laboral que fuesen más allá del cumplimiento de lo estrictamente productivo, aprendiendo a relacionarse en un entorno extraño y manejando situaciones nuevas. - Orientador: En muchas ocasiones las personas con discapacidad no están bien orientadas hacia un futuro laboral. En nuestro papel como servicio especializado par el empleo les hemos guiado para adquirir una formación profesional adecuada que estuviese en consonancia con su perfil.

Objetivos

La Fundación Einsa persigue como fin último la incorporación laboral del alumnado como garantía de una vida independiente y autónoma. Dotar a las personas de estrategias y recursos formativos para enfrentarse al mundo laboral es la mejor manera de garantizar la igualdad de oportunidades, dar una respuesta socio-laboral al colectivo de personas con discapacidad es el objetivo final de nuestro programa de formación. Sin embargo, hay factores que favorecen que la inserción sea más efectiva: 1.-El apoyo de la familia y el entorno: si está sobre protegido, si el entorno ayuda a las personas a mejorar, a salir adelante, a buscar otras alternativas de formación... 2.-El papel que juega la formación previa en la inserción: con qué formación anterior parten los alumnos-as. que bagaje poseen, si tienen formación en la materia que se imparte o habilidades de algún tipo en el manejo de una rotativa... 3.-Aspectos que se podrían potenciar en la formación: si es una formación completa, real, si ayuda a la hora de buscar un empleo, si se adapta a las circunstancias de las diferentes discapacidades... 4.-El seguimiento que hacemos de la inserción: si el equipo multidisciplinar hace un seguimiento con intensidad, si hay un acompañamiento en la trayectoria pre laboral, el apoyo durante el proceso de prácticas... 5.-El entorno laboral: la información relativa a las contrataciones de las personas con discapacidad (beneficios en las cuotas de la seguridad social), el clima de trabajo, las actitudes... 6.-Las habilidades y recursos de cada persona: su comportamiento ante los demás, su actitud ante la discapacidad, ante sus compañeros, ante cómo se enfrenta a la realidad que conlleva la inserción en una empresa ordinaria. Todos estos factores inciden directamente a la hora de favorecer una inserción laboral de manera positiva: un seguimiento de la

trayectoria de la persona con discapacidad, un apoyo, un clima seguro y normalizador, una formación de calidad que harán que la inserción sea un éxito.

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Las fases del proceso de inserción son las siguientes: 1.-Formación general: Módulo de prevención de riesgos laborales, módulo de orientación laboral y módulo de habilidades sociales. 2.-Formación en una ocupación: Continuamos apostando por la formación en el Área de las Artes Gráficas. 3.-Prácticas en empresa: Aquellos alumnos-as que después de formarse teóricamente ven posibilidad de aprender una profesión relacionada con la impresión, y en concreto con el puesto de Alimentador de Pliegos, se les ofrece la posibilidad de realizar formación práctica en Einsa Print. 4.-Inserción laboral en Einsa Print a través de ETT: Si durante el transcurso del año 2014 la inserción era una meta a alcanzar, una intención dado que comenzábamos a trabajar y perfilar un proyecto con personas con discapacidad, en el 2015 el 100% del alumnado continua insertado laboralmente y en este ejercicio 2016 uno de nuestros alumnos ha sido incorporado a la empresa de manera definitiva con fecha 1 de Abril del 2016 (Anexo I, ver tabla de contrataciones ETT). 5.-Búsqueda de oportunidades laborales: Seguimiento de la trayectoria profesional de aquellos alumnos que no consiguen insertarse en Einsa Print o en alguna empresa del sector, por no ajustarse su perfil al puesto de trabajo que se demandaba. El equipo de la Fundación Einsa ha trabajado de la siguiente manera con estas personas: a.-A lo largo de varias entrevistas se trabaja en la actualización de su currículum. b.-Información, asesoramiento y orientación sobre sus salidos profesionales teniendo en cuenta su formación académica.

Objetivos

La experiencia adquirida a lo largo del ejercicio 2014/2015 nos hizo replantearnos en el año 2016 que la única manera de mejorar su cualificación profesional era ofertar un curso corto y práctico que les diese la oportunidad de un trabajo en una empresa ordinaria y que aumentase sus posibilidades de integración en cualquier empresa del sector gráfico.

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

El desafío del mensaje a los empleados en materia LISMI era hacerles ver que el problema del desempleo de las personas con discapacidad es muy anterior a la crisis actual y son excepciones los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción. La situación actual del mercado de empleo hace muy difícil la integración de estas personas en empresas y la solución en ocasiones pasa por promover la ocupación a través del autoempleo, montar su propio negocio. Es muy importante por ello mostrar al resto de las empresas ejemplos de éxitos alcanzados por personas con discapacidad. Para ello es indudable que los grupos de personas con discapacidad interesados en nuestro proyecto tengan que ser apoyadas en distintos aspectos que van desde la motivación, capacitación y formación y asistencia. Todos estos aspectos tienen importancia y debe insistirse que no todo se basa en los recursos económicos, que a veces pasan a ser secundarios. Debemos por tanto considerar nuestra propia experiencia como el motor de empuje que abra las puertas a otras empresas del sector gráfico o de otra área para que sirva de referente y se considere la formación como el verdadero motor del desarrollo. El impulso necesario que las personas con discapacidad necesitan para conseguir una plena integración en empresa ordinarias es posible basta con que tanto los trabajadores, mandos intermedios, directivos y accionistas se pongan a ello.

Objetivos

Trasladamos a nuestros empleados las consecuencias positivas de nuestra experiencia incidiendo en los siguientes puntos: -la persona integrada se siente uno más del grupo -La empresa es socialmente mas responsable -La sociedad aprende a convivir con perfiles diferentes -La persona con discapacidad recupera su autoestima, se siente igual en derechos, desaparece la discriminación - y por último, todos ganamos con su incorporación a la empresa Tras estas reflexiones la sensación de la plantilla de aportar un grano de arena en un mundo discriminado fué absolutamente satisfactoria.

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y

Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

El 1 de Octubre del 2016 se firma de nuevo un Convenio con Einsa Print, empresa colaboradora con la Fundación Einsa para la realización de prácticas en empresa. En él se acuerda crear un programa de cooperación educativa para contribuir a la formación integral de los estudiantes complementando su aprendizaje teórico y práctico. En la estipulación cuarta del Convenio se acuerda que la empresa proporcionará a cada alumno-a que realice las prácticas la cantidad de 102€ mensuales en concepto de “Ayuda de desplazamiento”

Comentarios

En el ejercicio 2017 se ha acordado suscribir un acuerdo con el Ayuntamiento de As Pontes para utilizar un servicio de transporte gratuito que desplazará a aquellos alumnos que residan en el Ayuntamiento de As Pontes y que deseen minimizar costes a la hora de realizar las prácticas en empresa.

Objetivos

Para que este proyecto de integración sea real y claramente efectivo la Fundación Einsa firma convenios de colaboración con entidades de personas discapacitadas El objetivo es promover conjuntamente la integración de personas discapacitadas La entidad seleccionada para colaborar a lo largo del 2016-2017 es INSERTA EMPLEO, entidad de la Fundación ONCE para la formación y empleo de las personas con discapacidad. Comparte con la Fundación el compromiso de incluir a las personas con discapacidad en el entorno laboral. La formación y el empleo de calidad con expectativas a largo plazo, y el apoyo a la autonomía personal son las máximas de esta entidad sin ánimo de lucro que prosigue con la filosofía de la Fundación ONCE basada el apoyo a un colectivo en riesgo de exclusión social . Tras entrevista con la directora territorial en el mes de Febrero se sientan las bases del primer compromiso de colaboración entre ambas entidades, donde queda claro que trabajaremos en un mismo proyecto y en la misma línea ya que compartimos el compromiso de integrar en la vida laboral a personas con discapacidad, ofreciéndoles la posibilidad de una trayectoria formativa de calidad. Con fecha 20 de Abril la directora territorial visita la empresa colaboradora-Einsa Print-, para conocer de cerca el

puesto a desempeñar dentro de las rotativas y poder hacer una buena selección de los alumnos que conformarán el II Curso de Alimentador de Pliegos. Poco después nos envía una primera selección de diez alumnos-as con diferentes discapacidades y formación reglada inexistente o muy básica. Tras elegir un buen momento de producción en la empresa con menor sobrecarga en el ritmo productivo para poder acoger alumnado de prácticas, da comienzo en primer lugar la formación teórica. A continuación comenzamos con un periodo de tres meses de prácticas en la empresa.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La Fundación Einsa en el campo del desarrollo de formación para la Integración Laboral para personas con discapacidad que desarrolla dentro del Grupo, presenta al Consejo de Administración de la Compañía un informe anual.

Objetivos

Los objetivos de dichos informes se basan en la transparencia e información de los siguientes puntos: I.-Introducción II.-Situación Actual III.-Consecuencias positivas de la integración laboral para las empresas IV.-La Firma de convenios 4.a. Firma de Convenio de Formación V.- Financiación VI.-Conclusión VII.- ANEXOS Anexo I: Tabla de Contrataciones ETT Anexo II: Convenio entre Einsa Print y Fundación Einsa para establecer programas de formación

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

la Fundación Einsa está inscrita en el Registro Único de Fundaciones de Interés Gallego, clasificada como benéfico social por la orden de la Consellería de Presidencia, de Relaciones Institucionales y Administración Pública del 5 de febrero del 2003 (D.O.G.A. nº29, del 11 de febrero), declarada de interés gallego por la Orden de la Consellería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales del 26 de Marzo del 2003 (D.O.G.A. nº 68, del 7 de abril), figurando inscrita con el número 2003/10 y con CIF nº G-83628412. El nacimiento de la Fundación Einsa se origina como respuesta a la invitación de las empresas

españolas de iniciativa privada a adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Objetivos

Nuestra decidida apuesta por contribuir a la protección del entorno donde se desarrolla la actividad empresarial del Grupo Einsa, abarca un amplio abanico de acciones dirigidas al colectivo de la infancia, dependencia y discapacidad, tal y como reflejan los Estatutos en el artículo 6 -fin fundacional-: “ El objeto social de la Fundación Einsa entre otros será la formación profesional, la inserción laboral o la creación del empleo a favor de las personas con discapacidad. La Fundación tiene por objeto la realización de acciones encaminadas a la atención de personas dependientes, en consecuencia, de todas aquellas que sean necesarias para la referida atención. Es voluntad fundacional la de emplear los medios que resulten adecuados para el fomento de la conciliación familiar y laboral, entre otros en el ámbito de la infancia y la adolescencia. Entre los medios a emplear para el cumplimiento de sus fines, la Fundación podrá facilitar la formación profesional adecuada”.

[Descargar documento adjunto](#)

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Consciente de que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia, el Grupo Einsa cuenta con un plan estratégico de formación en sus compañías en materia de Prevención de Riesgos laborales y de Formación Continua de cara a fomentar actuaciones y hábitos saludables en el trabajo y favorecer el desarrollo personal y profesional para que cada miembro de la plantilla esté dotado de recursos profesionales suficientes para desempeñar su trabajo de una forma digna y responsable.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Indicadores Relacionados

G4-LA9 Observaciones Genéricas

El grupo Einsa cree firmemente en el desarrollo

personal y profesional de la persona dentro de la empresa.

Comentarios

Por ello apuesta por la formación continua de sus trabajadores y el desarrollo de sus capacidades no limitándole a las tareas y objetivos contractuales con el que se inicia en la compañía sino dándole la oportunidad de experimentar y aprender nuevas tareas en distintas áreas de la empresa.

Objetivos

De esta forma el talento y la motivación crece dentro de la compañía.

PRL - Política

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Einsa Print y GTMotive tras recibir el galardón a La Labor y Compromiso con la Prevención de Riesgos "Antonio Baró" mantiene y amplía sus políticas activas en PRL.

Comentarios

El porcentaje de asistencia a los cursos de formación en Einsa Print en materia de PRL ha sido del 91,7% y el grado de satisfacción del 100%. La valoración de la eficacia realizada por el responsable del área de prevención es muy positiva ya que la puesta en marcha de formación en dicha área ha contribuido a reducir la siniestralidad laboral en un 37,5% los accidentes con baja médica.

Objetivos

Aparte de impartir formación a sus trabajadores, la compañía fomenta las conductas seguras en materia de prevención a las personas que realizan prácticas en la empresa y la visitas de Institutos y de turismo industrial, etc. La organización sigue apostando por la formación interna de nuestros empleados en Prevención de Riesgos Laborales a través del Dpto. de PRL y sus mandos. Aunque no es posible cuantificar las horas que el Dpto. de PRL y el SPA dedican en el día a día en cuanto a formar “in situ” a los empleados en sus respectivos puestos de trabajo, esta dedicación es cuantiosa por cuanto aportan sus conocimientos técnicos, resuelven dudas, aconsejan y mejoran las condiciones de los empleados e instalaciones. La formación externa presencial y con carácter eminentemente práctico, tanto del SPA como de otras empresas, se considera necesaria para cumplir con el objetivo de accidentalidad, y por tanto de absentismo. Dados los buenos resultados obtenidos, la empresa seguirá apostando por mantener un nivel óptimo de acciones formativas.

Política de Calidad - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

El Grupo Einsa dispone en cada una de sus compañías de Políticas de Gestión Integral que incluye su compromiso con la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales.

Comentarios

Comunicar y hacer comprender a sus empleados la importancia de los principios establecidos es una prioridad. (vease doc. adjunto)

Objetivos

Fomentar y liderar un comportamiento responsable por parte de la empresa y los proveedores para garantizar a nuestros clientes un patrón de calidad de nuestros productos seguros y fiables es el objetivo de las políticas de gestión del Grupo Einsa

[Descargar documento adjunto](#)

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

El Grupo Einsa evidencia la importancia concedida a la comunicación interna como vía para la identificación del empleado con la entidad y su apuesta por políticas activas en esta materia. Mantener informada a la plantilla de la situación en el sector que opera y el desarrollo de nuestra actividades cobra especial relevancia a la hora de conseguir un mayor sentimiento de pertenencia y una mayor comprensión en los objetivos estratégicos establecidos.

Comentarios

El ANNUAL COMMUNICATION PLAN incluye: Reuniones informativas por departamentos impartidas respectivamente por mandos y directivos - Newsletters. - Información en diaria de datos de producción y negocio en pantallas. - Evento anual de comunicación. - Jornada de liderazgo. - Actividades de ocio y familia como GTKids y Planta un Arbol.

Objetivos

Los objetivos de 2016 de ANNUAL COMMUNICATIONS PLAN son: - Comunicar la estrategia de la compañía y el cómo. - Facilitar los cambios en la organización y el liderazgo. - Desarrollo e implantación de valores de la Compañía. - Un mejor conocimiento de las necesidades de nuestros clientes.

[Descargar documento adjunto](#)

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

GTMOTIVE ANNUAL TRAINING PLAN engloba la política de formación de la compañía. En el ejercicio 2016 participaron de esta política 260 personas y se destinaron 6.998 horas con una inversión de 60.000 euros.

Objetivos

Los objetivos a alcanzar se basaron en: - Adaptación a las tecnologías de nuestro partner Mitchell. - Analisis del sector asegurador. - Habilidades de gestión. - Actualizaciones en el sector del automóvil. Para el ejercicio 2017 los objetivos estarán centrados en: - Habilidades de gestión. - Formación de equipo para la venta de nuevos productos. - Consolidación de autogestión. - Metodología y formación para el desarrollo de Business Case

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

El programa ANNUAL TRAINING PLAN del Grupo Einsa incluye encuestas de satisfacción y medidores de objetivos alcanzados.

Objetivos

Cuantificar la eficacia de los cursos de formación impartidos es de vital relevancia para la gestión de negocio y contribuye a obtener un feed back por parte de la plantilla en esta materia. Adjuntamos datos tras la encuesta de satisfacción del ejercicio 2016.

[Descargar documento adjunto](#)

Combatar los casos de soborno

El Código de Conducta del grupo Einsa establece que no se podrá ofrecer o recibir cualquier tipo de cobro, pago o beneficio fuera del contrato con clientes, proveedores y suministradores, así como aceptar o dar obsequios fuera de lo entendido como normal el curso de los negocios.

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El Grupo Einsa, consciente de la importancia que para sus clientes supone ser socialmente responsables, se compromete un año más en la implantación de su plan estratégico de RSC . LLevamos a cabo un seguimiento anual de los objetivos conseguidos y aquellos que se encuentran en curso o en proceso. Adjuntamos Doc. "Plan Estratégico de Responsabilidad Corporativa del Grupo Einsa." El plan debe incluye una memoria de sostenibilidad para comunicar de forma sistemática y transparente las acciones sociales que realiza la empresa. Se puede hacer cada dos años y consta de dos puntos clave: 1. La triple cuenta de resultados: el equilibrio entre los balances medioambiental, económico y social. 2. El compromiso con los grupos de interés 3. Las pautas de actuación e indicadores de la dimensión económica, medioambiental y social de las actividades, productos y servicios que ofrece la empresa. Su implantación supone: • Homogeneización de la gestión entre las diferentes empresas del Grupo Einsa, si bien el mismo Plan puede prever distintas acciones concretas para las distintas compañías del Grupo, respetando sus diferencias y particularidades. • Sistematización. Algunas acciones se han llevado a cabo con mucho acierto de forma intuitiva, pero la planificación y descripción detallada dan más garantías de éxito. • Mejora continua. El control y seguimiento de las acciones, mediante indicadores, ya sean cuantitativos o cualitativos, permite un feed back del sistema y garantizar la mejora continua. Dentro del plan estratégico se aprueba la elaboración de una Memoria de Sostenibilidad en el ejercicio 2017 que incluya: 1. La triple cuenta de resultados: el equilibrio entre los balances medioambiental, económico y social. 2. El compromiso con los grupos de interés 3. Las pautas de actuación e indicadores de la dimensión económica, medioambiental y social de las actividades, productos y servicios que ofrece la

Objetivos

El Plan Estratégico de RSC persigue los siguientes objetivos: 1 Minimizar el Impacto Ambiental 1.1. Identificar y evaluar los principales impactos ambientales de la actividad. 2010 1.2. Establecer objetivos de mejora para reducir los impactos ambientales de la actividad.2010 1.3. Disponer de un registro de legislación ambiental que afecte a la actividad y garantizar su cumplimiento y

actualización ISO14001 2010 1.4. Llevar el control sistemático del consumo de agua y de energía y de la producción de residuos.2010 1.5. Gestionar los residuos adecuadamente.2010 1.6. Optimizar el consumo de energía. 2010 2 Garantizar la Transparencia 2.1 Cumplir con el compromiso de transparencia como uno de los valores fundamentales del Grupo Einsa √ 2.2. Garantizar una comunicación bidireccional con nuestros grupos de interés √ 2.3. Disponer de un sistema de evaluación, aplicación y seguimiento de las opiniones y demandas. √ 3 Asegurar la motivación y la implicación de los recursos humanos en la mejora continua de la empresa 3.1. Adoptar medidas para la conciliación de trabajo-familia-ocio √ 3.2. Garantizar la coherencia y la igualdad de oportunidades y la no discriminación √ 3.3. Impartir formación en relación con los compromisos con la Responsabilidad Social Corporativa. En proceso 3.4. Velar por la estabilidad de la plantilla √ 3.5. Desarrollar un sistema de gestión del cumplimiento de objetivos. En proceso 3.6. Asegurar el acceso a la contratación de personal discapacitado. √ 3.7. Elaborar un código ético para el trabajador En proceso 3.8. Evaluar el grado de satisfacción del trabajador. √ 3.9. Desarrollar un sistema para incentivar la participación del trabajador con sugerencias. √ 3.10. Aplicar las medidas (ergonómicas, de espacio, de material, de equipamiento, etc.) necesarias para garantizar un buen clima de trabajo. √ 3.11. Asegurar las medidas básicas de salud, seguridad y prevención de riesgos. √ 3.12. Fomentar las buenas prácticas ambientales en el hogar entre los trabajadores. En proceso 4 Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción 4.1. Evaluar el grado de satisfacción del cliente. √ 4.2. Comunicar de manera clara y transparente toda la información relativa al producto o servicios que se ofrece la compañía. √ 4.3. Fomentar las buenas prácticas ambientales entre los clientes. En proceso 4.4 Garantizar un exhaustivo control de calidad de producto √ 5 Extender el compromiso de Responsabilidad Social a proveedores y empresas subcontratadas 5.1. Homologar los productos de compra según los criterios ambientales y sociales establecidos. √ 5.2. Introducir requisitos, según los criterios establecidos, en las cláusulas de contratación. En proceso 5.3. Establecer un sistema de evaluación de proveedores y empresas subcontratadas, según los criterios establecidos En proceso 6 Implicarse con la comunidad y el tejido social 6.1. Desarrollar un sistema de comunicación para mejorar el diálogo con la comunidad local. √

6.2. Ser miembro activo de las asociaciones y colectivos próximos. ✓ 6.4. Gestionar los Patrocinios y Acción Social desde la RSC y La Fundación Einsa ✓ 7 Fomentar y sistematizar los canales de diálogo 7.1. Desarrollar un plan de comunicación para dar a conocer el Plan estratégico del Grupo Einsa a todas las partes interesadas y potencialmente interesadas, con el fin de contribuir a su implantación. En proceso 7.2. Garantizar que las empresas del grupo dispongan de un interlocutor de comunicación. ✓ 7.3. Sistematizar las relaciones internas de comunicación. ✓ 7.4. Incrementar los contenidos de información relativa a Responsabilidad Social en los canales de comunicación existentes. En proceso 7.5. Crear, dentro de cada empresa, canales de comunicación bidireccionales específicos con los trabajadores. En proceso 7.6. Establecer un programa de actividades extralaborales para el trabajador. ✓ 7.7. Crear un grupo de trabajo para fomentar el diálogo con los trabajadores. ✓ 7.8. Asegurar que cada empresa disponga de un sistema formalmente establecido de recogida de consultas y sugerencias de los clientes, así como mecanismos de respuesta, seguimiento y registro de las mismas. ✓ 7.9. Asegurar la existencia de un interlocutor de relaciones institucionales en todas las empresas del grupo Einsa. ✓ 7.10. Crear incentivos desde las empresas participadas para fomentar el diálogo con las partes interesadas (trabajadores, clientes ,comunidad local y proveedores) ✓ 8 Garantizar el seguimiento y control de la implantación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa En proceso 8.1 Establecer la Unidad de Responsabilidad Social como órgano de coordinación y seguimiento del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa, siendo el interlocutor entre las empresas del Grupo y el Consejo. ✓ 8.2. Asignar a cada una de las empresas un dinamizador del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa. En proceso 8.3. Actualizar los datos de los indicadores con la periodicidad que se establezca en cada caso. En proceso 8.4. Reportar los resultados de los indicadores de cada empresa a la Unidad de Responsabilidad Social, con el fin de que ésta pueda elaborar el triple balance. En proceso 8.5. Valorar la repercusión de la implantación del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa. En proceso 8.6. Crear una plataforma del Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa En Proceso

[Descargar documento adjunto](#)

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Para la implantación de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Einsa los directivos de la empresa deben involucrarse en todos los niveles. Para ello se organizan reuniones de directivos y mandos intermedios de las diferentes empresas del Grupo en comisiones de control y seguimiento.

Objetivos

Las comisiones tienen como objetivo planificar y cuantificar los objetivos conseguidos en el Plan Estratégico de RSC.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

El Grupo Einsa dispone de una hoja de ruta que recoge los objetivos y los clasifica como implantado o en proceso. Si bien se van incorporando nuevos retos a la hoja de ruta, hasta la fecha el 70% de los hitos han sido alcanzados.

Objetivos

La evaluación anual nos ayuda a identificar oportunidad de mejora y a priorizar objetivos en función de la urgencia, importancia y recursos disponibles

Promoción del valor de las personas en las organizaciones

Einsa Print y GTmotive en el ejercicio 2015 llevó a cabo una exhaustiva evaluación interna con el objetivo de identificar talento y capital humano en los mandos intermedios. En el ejercicio 2016 tras el estudio de las capacidades de los empleados se llevan a cabo promociones internas con el fin de cumplir con nuestro compromiso de ofrecer desarrollo personal y profesional en la organización.

Política de RRHH - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Desde el año 2014 se llevan a cabo en Einsa Print reuniones de trabajo externas y comida incluida, con los Maquinistas y Jefes de equipo, a las cuales asisten el responsable del área, la Dirección de RR.HH y el Director General. El objetivo de estas reuniones es aumentar la identificación y el nivel de compromiso y pertenencia de este colectivo que es personal clave para la empresa.

Objetivos

los objetivos de esta medida se resumen en: - Una integración y acercamiento en la línea de mando - Tener jefes de línea que lideren el equipo - Establecer unos canales de información en la cadena de mando fluidos y cercanos, lo que permitirá tener una mayor accesibilidad de taller hacia la dirección y viceversa.

Gestión del talento - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Tras un estudio realizado en GTMotive en el ejercicio 2015 se concluyó que entre el 40% 50% de la plantilla no sentían que su trabajo estuviese bien reconocido. Para atajar esta carencia en la gestión del talento decidimos poner en marcha el programa RECOGNITION PLAN adaptado a cada uno de los departamentos.

Comentarios

El propósito de dicho plan consiste en identificar de una forma participativa y no encorsetada al uso de otro tipo de evaluaciones a aquellas personas que ejerzan sus aptitudes de apoyo ,liderazgo, compañerismo y resolución de problemas.

Objetivos

Los premios por departamentos para plantilla por debajo de mandos son: GT Agile awards: dirigido a los desarrolladores de producto ,se valora el trabajo en equipo,la resolución de problemas y la calidad del trabajo ,el jurado los forman 50% compañeros 25% coordinador 25% mando. Dos premiados al año. GT Lean Awards: participan los documentadores de la base de Datos se valora las mismas competencias que en el anterior con igual proporción de jurado. 9 premiados por ejercicio. Five Stars Awards: orientado al Servicio de Atención al Cliente, las competencias a valorar son comunicación, empatía,resolución de problemas,..... El jurado está compuesto también en una proporción de 5' 25% y 25 %. 8 premiados al año. GT Challenger Awards: se

centra en el equipo comercial, el mando elige según resultados y complementariedad el trabajo realizado entre una persona de venta directa y otra de venta telefónica. Leaving GTmotive Way : enfocado a valores de la empresa, los ganadores los elige el Comité de dirección y hay 4 reconocimientos al año. En el año 2017 se pondrá en marcha GT Leaders Awards.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-LA10

Comentarios

De forma global podemos decir que se mantiene la tendencia a impartir más formación estratégica que técnica iniciada en años anteriores, ya que el programa más importante de formación este año ha sido el de Inglés.

Objetivos

Continuando con la línea de los planes de formación en Einsa Print de años anteriores, el plan de formación del año 2016 se centró básicamente en dos materias: PRL y formación en inglés: Plan formación en Inglés: En el 2016 se ha dado continuidad al plan de formación de inglés tanto en el centro de Madrid como en el de As Pontes debido al éxito que ha tenido en años anteriores. Han asistido a dicha formación un total de 63 trabajadores (11 en Madrid y 52 en As Pontes) que han supuesto un total de 3.032 h/anuales en dicha materia. En el año 2017 se continuará con dicha formación. Formación Específica en el puesto de trabajo: se ha impartido formación en esta materia a 22 trabajadores. Esta formación ha venido por nuevas incorporaciones y cambios de puesto de trabajo, lo que se ha traducido en un total de 44h de formación. Formación Manejo seguro de carretillas elevadoras: se ha impartido formación en esta materia a 8 trabajadores con un total de 16 horas de formación. Formación operativa y mantenimiento de planta GNL: se han impartido formación a un trabajador con un total de 4 horas Curso renovación carnet ADR: se han impartido formación a un trabajador con un total de 20 horas.

Igualdad de género

El plan de igualdad incluye una serie de políticas y herramientas para proteger los derechos fundamentales de la persona y su

Política de RRHH - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Los datos de la plantilla de Einsa Print revelan que está formada en un 75% por hombres y un 25% mujeres comprendidos en edades de entre 25 y 35 años 26%, entre 36 y 35 años 26% entre 46 y 55 años 12% y mayores de 55 años el 8%. Analizando estos datos se concluye que si bien su tipología industrial con plantas de producción ubicadas en entornos rurales donde el reparto de roles familiares es más tradicional, es necesario implantar una serie de medidas de carácter social que contribuya a disminuir la franja entre mujeres y hombres.

Objetivos

Las medidas de carácter social incluyen: Una ayuda para el pago de la Guardería de entre 30 y 35 € al mes, para aquellos trabajadores que tengan hijos entre 0-3 años matriculados en la guardería. El pago de un seguro médico para el personal de estructura. Jornada anual de 1.760 horas; que significa una jornada de 8 horas menos en comparación con el convenio colectivo que se aplica en Einsa. Los permisos y ausencias justificadas recogidas en la legislación vigente, en Einsa se han mejorado, tal y como sigue: . Por matrimonio entre 1 y 3 días más de lo legalmente establecido . Enfermedad Grave entre 2 y 3 días más de lo legalmente establecido . Intervención Quirúrgica con hospitalización entre 1 y 2 días más de lo establecido . Nacimiento de hijo /hija, entre 2 y 4 días más de lo legalmente establecido . Traslado de domicilio habitual un día más de lo legalmente establecido . 1 día por libre disposición Además, con el objeto de facilitar la integración de la vida familiar y laboral, dependiendo del colectivo, se librarán la tarde del día del cumpleaños, en el ánimo de que buena parte de ese día se pueda estar en compañía de la familia más tiempo del ordinario en un día laborable. La posibilidad de solicitar un préstamo de entre 3.000 y 6.000 € al precio del interés legal del dinero, siempre y cuando se cumplan unos requisitos establecidos. Flexibilidad horaria y laboral: en aquellos puestos y áreas que la organización y carga productiva así lo permita, existe una franja horaria para la entrada y la salida al trabajo, y la posibilidad de comprimir la jornada en los meses de Julio y Agosto con el objetivo de ayudar a conciliar la vida laboral y

familiar de los trabajadores.

Plan de Igualdad - Política Indicadores Relacionados 0Observaciones Genéricas

Comentarios

El día 25 de Septiembre de 2015, la representación de EINSA PRINT, S.A., y los sindicatos miembros del Comité de Empresa designados para constituir la Comisión de igualdad, aprobaron por mayoría, el primer Plan de Igualdad de la empresa.

Objetivos

El objetivo del Plan de Igualdad para EINSA PRINT, S.A., es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo, y en las mismas condiciones de igualdad en ausencia de cualquier discriminación.

Identificación del empleado con la entidad

GTmotive, Einsa Print y La Fundación Einsa redoblan esfuerzos en actividades internas de ocio con el objetivo de reconocer a nuestro personal el trabajo y compromiso demostrado en los años de crisis.

Política de Comunicación Interna - Política Indicadores Relacionados

0Observaciones Genéricas

La identificación del empleado con la entidad requiere que el empleado tenga una visión clara del proyecto en el participa y de su vital importancia en el mismo.

Comentarios

El compromiso con los objetivos del proyecto empresarial se obtiene en el año 2016 trazando una serie de directrices a lo largo de reuniones periódicas que incluyen las sugerencias e ideas de los equipos involucrados de forma que los participantes se sientan parte motivada y motivadora del proyecto. La comunicación interna se lleva cabo por distintos canales según la accesibilidad del perfil del puesto de trabajo siendo transversal en cuanto a la evolución del negocio y

desarrollo de los productos

Objetivos

El fin último, es en definitiva la comprensión del negocio como un bien común que comprometa y motive a todas y cada una de las personas que forman parte de él.

Política de RRHH - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Los departamentos de recursos humanos de las compañías a través de entrevistas y reuniones personales se esforzaron en el ejercicio 2015 por encajar todas "las piezas del puzzle " en la búsqueda de un resultado final rentable y solidario, apostando por el mantenimiento del empleo y el crecimiento profesional y personal de los trabajadores. De hecho GTmotive experimenta un crecimiento en su plantilla del 3,8 %.

Objetivos

El objetivo de RRHH en esta materia es garantizar el empleo identificando el perfil del puesto de trabajo acorde con las competencias, expectativas y necesidades de cada una de las personas que forman el Grupo Einsa con el fin de mantener motivada y con espíritu de superación a la plantilla. En el ejercicio 2016 la tendencia en cuanto a creación de empleo es estable y presenta visos de crecimiento para el ejercicio 2017.

[Descargar documento adjunto](#)

Contrato de Trabajo - Política

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

En el año 2016 se mantiene el objetivo de aumentar la renta disponible de los trabajadores, tras los últimos años de contención del gasto, recortes salariales e incremento de impuestos, Einsa Print pone en marcha el PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

Comentarios

El plan de retribución flexible es un sistema de retribución personalizado que permite elegir la composición del paquete retributivo de cada empleado en función de sus necesidades personales y familiares.

Objetivos

El empleado puede elegir que parte del salario quiere recibir en dinero y que parte en productos ,dentro de un elenco de productos que legalmente tienen ventajas fiscales. Los productos son: guardería, restaurante, transporte, informática y formación.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

El Grupo Einsa tiene previsto un kit de bienvenida para las nuevas incorporaciones en cada una de las compañías.

Comentarios

El Kit de bienvenida del Grupo Einsa es gestionado desde RRHH en colaboración con el departamento al que se incorpora la nueva persona y consta de una carta interna de comunicación dándole la bienvenida y la información necesaria para su incorporación en el puesto de trabajo, además del seguimiento del responsable de departamento y de RRHH.

Objetivos

El objetivo del Grupo es facilitar la incorporación de los nuevos empleados y su integración en un ambiente laboral favorable.

Manual de Bienvenida - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

GtMotive cuenta con un programa de bienvenida que consiste en dos partes: un plan de acogida o agenda para hacer un recorrido y conocer a los compañeros y su función en cada departamento y un manual del empleado en el que se pone a su disposición información de la compañía que incluye, una breve historia, competidores, clientes, organigrama, calendario laboral, ausencias justificadas, Plan Concilia, PRL, productos, política de RRHH, horario, y otros datos de interés.

Acción Social - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Más allá de las actividades de la Fundación Einsa en el marco de la dependencia y LISMI , El Grupo Einsa realiza acciones dirigidas a la mejora del entorno social involucrando en las mismas a la sociedad y a la plantilla de sus empresas.

Comentarios

En el ejercicio 2015 la Fundación Einsa ha implantado un año más las campañas solidarias de recogida de ropa, campaña Kilo y campaña de Navidad de recogida de juguetes. Además ha

iniciado un proceso de voluntariado entre los empleados de GTMotive en formación básica de informática a personas con discapacidad. Por otro lado ofrece ayudas a la conciliación con los campamentos de verano para niños de 4 a 12 años.

Objetivos

El objetivo de la Fundación Einsa en esta materia es generar un ambiente laboral solidario y participativo en el Grupo Einsa y favorecer la implicación de nuestros empleados en el entorno en el que viven.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Las reuniones tanto a nivel departamental como encuentros entre equipos directivos y trabajadores son parte de la dinámica de la compañía. GtMotive implantó ya en el año 2012 los desayunos con directivos y plantilla para favorecer la comunicación y cercanía y así tener la oportunidad de que los empleados trasladasen de forma directa sus inquietudes a sus mandos. Los Monográficos de GTMotive son otra modalidad de reunión de carácter formativo e informativo en los que se expone un tema concreto que interesa a toda la compañía a lo largo de una hora y cuyo fin es facilitar la alineación de la plantilla con los objetivos de GTMotive.

Objetivos

Einsa Print con el objetivo de que el empleado se sienta parte activa de la compañía implanta a lo largo del ejercicio 2015 reuniones entre directivos y pequeños grupos de trabajadores de índole informal para tratar las inquietudes y mantener la cercanía sobre todo con el personal de taller al que la dirección ha tenido un acceso de menor impacto hasta ahora

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

GTMotive cuenta con canales de Comunicación enfocados a la plantilla. CANAL GT es un canal de TV interno con una temática de Revista de prensa , noticias internas, resultado de encuestas, incorporaciones, competencias, evolución de las ventas, promociones y oferta de empleo en GT . En los centros de trabajo se dispone de pantallas de

TV en las zonas comunes en las que se emite el canal.

Comentarios

GTMotive también cuenta con el canal LINEA ABIERTA que mueve información que ha de comunicarse con gran agilidad y rapidez y no puede esperar a ser comunicada en CANAL GT. Se envía a través de e-mails.

Objetivos

PLANET , la red social interna de la compañía se encuentra en pleno desarrollo.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

G4-58

Observaciones Genéricas

EL Grupo Einsa dispone de la herramienta El Buzón de Sugerencias con el propósito de que el empleado pueda hacer llegar sus inquietudes o incidencias de forma anónima.

Comentarios

Einsa tiene en cada uno de sus centros un buzón de sugerencias disponible para los empleados en zonas de fácil acceso y de confidencialidad de forma que el empleado pueda sugerir anonimamente sus inquietudes.

Objetivos

El objetivo es que el trabajador perciba que sus sugerencias son atendidas de forma eficaz, para ello los responsables de la gestión de dicha herramienta han aumentado la velocidad de respuesta.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Einsa Print, GTMotive y la Fundación Einsa disponen de un protocolo de gestión de incidencias que se activa ante cualquier eventualidad y en la que se encuentran involucradas las diferentes áreas que son susceptibles de formar parte de la solución.

Comentarios

Éstas se gestionan a través de los departamentos de Recursos humanos de forma discreta y garantizando siempre la confidencialidad de la o las personas afectadas.

Objetivos

El objetivo del protocolo de incidencias es favorecer la transparencia en cualquier situación generada desde los distintos ámbitos de la entidad garantizando la discreción necesaria para la o las personas afectadas.

Conciliación familiar y laboral

Las empresas del Grupo Einsa desarrollan y actualizan políticas de conciliación vía el departamento de Recursos Humanos consultando al Comité de Empresa y con la aprobación del Comité de dirección.

Política de Conciliación - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Con efectos desde el 1 de noviembre del 2016, se prorroga el Plan Concilia siendo este consultado con el Comité de Empresa y aprobado por el Comité de Dirección de GT Motive. En esta prórroga se mantienen la mayor parte de las medidas ya establecidas y se incrementan otras, teniendo en cuenta las necesidades actuales y con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas que formamos parte de GT Motive. Estas medidas tendrán vigencia hasta el 31/12/2017.

Objetivos

La medidas propuestas en el Plan Concilia a la plantilla son las siguientes: Se proponen los siguientes grandes grupos: A. Medidas de Mejora en permisos retribuidos. B. Otras Medidas de Conciliación. C. Medidas Ligadas a Horarios: C.1 De Afectación Masiva a todos los Trabajadores. C.2 De afectación a Determinados Departamentos (no sujetos a Atención directa al Cliente y/o Horario de Turnos) D. Ofertas y descuentos especiales para los trabajadores del grupo (ver en Planet Gt en la sección "Papeles"). A. Medidas de Mejora en permisos retribuidos: Las Ausencias Justificadas recogidas por convenio (art. 8.5.1), se ampliarán en los siguientes términos: ☐ Feliz en tu día: Media jornada, por encima de lo legalmente establecido. El día del cumpleaños del trabajador tendrá derecho a media jornada libre esta media jornada es proporcional a su jornada de trabajo. Si el día del cumpleaños fuese día festivo, local o nacional, o fin de semana, ese día se disfrutaría en el día laboral inmediatamente anterior o posterior al mismo, tras acordar con su MMII. Si coincide con período de vacaciones, durante una baja o permiso retribuido de otro tipo, perdería este derecho. Estas horas pueden intercambiarse por el cumpleaños de los hijos. ☐ Matrimonio: La empresa dará

flexibilidad a la hora de disfrutar de los 15 días de permiso por matrimonio que marca el ET, antes o después del hecho causante. ☐ Asistencia a boda de padres, hermanos, hijos: El día del hecho causante. 3 ☐ Matriculación en un centro oficial o reconocido de enseñanza: el tiempo necesario para ello siempre que la personación del empleado sea imprescindible a tal efecto. ☐ Realización de trámites con las Administraciones Publicas (locales, de la comunidad o estatales): 4 horas al año, siempre que dichos trámites no sea posible realizarse fuera del horario laboral. ☐ Accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización: 2 días más de lo legalmente establecido, pasando a ser 4 días. En el caso de hospitalización, siempre que no sea necesario desplazamiento (considerándose como tal el recorrido mayor de 200 Km desde la residencia), el trabajador podrá disfrutar de estos días de manera intermitente, no obstante, solo podrá hacerlo mientras tenga lugar la hospitalización. Nota: En los casos de desplazamiento el trabajador puede elegir entre 4 días discontinuos o 6 de forma continuada. ☐ Acompañamiento al médico de hijos menores de 12 años y personas dependientes a cargo: 8 horas al año, por encima de lo legalmente establecido. Se podrá acompañar a los hijos menores de 12 años al médico o a un familiar dependiente a cargo, tipificándolo como permiso retribuido hasta un máximo de 8 horas al año. El trabajador deberá solicitar autorización al mando y traer justificante médico de visita. El resto de visita médicas que el trabajador necesite, se podrán realizar vía flexibilidad horaria siempre con autorización previa del mando. ☐ Acompañamiento al médico de familiares hasta segundo grado de consanguinidad: 8 horas al año por encima de lo legalmente establecido. Se podrá acompañar a los familiares hasta segundo grado de consanguinidad, tipificándolo como permiso retribuido hasta un máximo de 8 horas al año. El trabajador deberá solicitar autorización al mando y traer justificante médico de visita, así como el documento que acredite el parentesco.. El resto de visitas médicas que el trabajador necesite, se podrán realizar vía flexibilidad horaria siempre con autorización previa del mando. (Se excluyen de este permiso los familiares ya incluidos en el punto anterior). ☐ Nacimiento hijo/a y adopción: 1 día más de lo legalmente establecido, pasando a ser 3 días. ☐ Fallecimiento familiar hasta segundo grado: 1 día más de lo legalmente establecido, pasando a ser 3 días. ☐ Gestiones previas a una adopción de hijos: 16 horas al año, por encima de lo legalmente

establecido. 4 Los trabajadores tendrán derecho hasta un máximo de 16 horas acumulables al año, para realizar las gestiones previas a una adopción, siempre debidamente documentadas y justificadas. NOTA: Para el cómputo de estos permisos se contabilizará desde el día del hecho causante, a excepción de que el trabajador haya realizado el 100% de su jornada laboral durante ese día, en ese caso, computará desde el día siguiente. Recaerá sobre el empleado justificar ante RRHH la alteración de este permiso para que quede constancia de que ha trabajado el 100% de la jornada. Ej: Hijo nacido un martes, si el trabajador ha realizado el 100% de su jornada el martes disfrutaría de miércoles a viernes el permiso (ambos inclusive). B. Otras Medidas de conciliación: 1.- Modernizar y unificar criterios de licencias: Parejas equiparables a los matrimonios para los derechos a licencias retribuidas que recoge el Convenio (art. 8.5.1. b), c) en este sentido. Será necesario aportar documentación que acredite la convivencia o inscripción en el registro de parejas de hecho. 2.- Propuesta: "Sin Mail" los fines de semana / vacaciones: En la medida de lo posible se evitará el envío de mails durante los fines de semana y vacaciones. 3.- Concatenación de permisos por nacimiento/adopción de hijo/as: Derecho a acumular el período de vacaciones al permiso de Maternidad o Paternidad. Será necesario que el trabajador preavise del disfrute de esta medida, a su mando directo y a RRHH, con un tiempo mínimo aproximado de un mes previo a la fecha prevista de nacimiento. 4.- Acumulación de Horas de Lactancia (*): El trabajador / trabajadora, tendrá derecho a acumular las horas de lactancia, a razón de 1h al día por día laborable hasta los 9 meses de hijo y justo después del permiso de maternidad o las vacaciones. 5.- Permisos por excedencia (*): El trabajador tendrá derecho a excedencia laboral, en los términos que recoge la legislación, con compromiso por parte de la empresa de reserva de puesto en el plazo máximo establecido por legislación. Tipos de excedencia: a) Voluntaria / Parón Profesional b) Cuidado Hijos c) Cuidado Familiar Primer Grado. 5 d) Cuidado Familiar Segundo Grado e) Desempeño cargo público f) Excedencia de 1 mes dedicado a formación La empresa inicia una prueba piloto, y pone a disposición de sus empleados la posibilidad de solicitar una excedencia voluntaria de hasta un mes con derecho a reserva del puesto de trabajo (este derecho se guardará exclusivamente durante ese tiempo). El objeto de la excedencia debe ser la

formación del empleado (por ej. la estancia en el extranjero para aprender un idioma). Este permiso será solicitado a RRHH para su aprobación, y podrá ser utilizado como máximo una vez al año(*) En cualquier caso se aplicaría lo que recoge la legislación a tal efecto. 6.- Vacaciones: 6.1. Fraccionar vacaciones ½ jornada para PTP, ATC y Soporte. 6.2. Derecho a modificar vacaciones acordadas si estas coinciden con bajas por accidente y/o enfermedad común. 7.- Festivos: Se podrá librar 1,5 días por festivo trabajado cuando por necesidades imprevistas la empresa solicite la prestación del servicio. El trabajador tendrá la posibilidad de trabajar en festivos locales y autonómicos y cambiarlo por un día de vacaciones. Esto podrán hacerlo departamentos cuyo servicio no esté directamente vinculado a atención al cliente o su trabajo no esté directamente relacionado con otros compañeros que si disfruten de los días. C) Medidas ligadas a Horarios: C.1. De afectación masiva a todos los trabajadores: 1. Reducción de Jornada: a) Cuidado hijos menores 12 años b) Cuidado de familiares hasta 2º grado consanguinidad dependiente. Al menos 1/8 y menos de ½ de la jornada. c) Reducción de jornada por embarazo. Se da la posibilidad a las trabajadoras embarazadas, que en las 4 últimas semanas previas a la fecha prevista del parto, puedan reducir su jornada (máximo 50%) y mantener su salario acorde a la jornada que venía realizando, siendo esto independiente a las 16 semanas de permiso de maternidad. Será necesario justificante médico con fecha prevista de parto y autorización por parte del responsable y HR. 6 Posibilidad de usar las plazas de minusválidos en Galicia y de solicitar una plaza de parking en Madrid, a partir del cuarto mes de embarazo. 2. Flexibilidad horaria por asuntos personales no recogidos en convenio Esta flexibilidad se concederá siempre con la conformidad del mando, por el tiempo indispensable y recuperando el tiempo no trabajado. El mando dará su conformidad según sea posible o no por circunstancias de la producción o según la asiduidad con la que el trabajador este pidiendo el permiso. El mando podrá solicitar al trabajador un justificante del mismo si lo cree conveniente. 3. El tiempo de Formación El tiempo de formación que imparte la empresa, dentro o fuera de sus instalaciones, computa a efectos de jornada laboral y no ha de recuperarse. (Convenio Colectivo / Ley de Igualdad/ Estatuto Trabajadores. C.2. De afectación a determinados Departamentos: Estas

medidas no afectarán a algunos departamentos que, por su idiosincrasia (ligados a clientes o sujetos a turnos, etc) no podrán ser de aplicación.

a. Horario habitual durante el año b. Jornada intensiva en GDB Content todo el año. c. Jornada Intensiva de verano d. Flexibilidad de jornada al inicio y al fin del curso escolar e. Posibilidad de trabajar en festivos locales y autonómicos f. Teletrabajo A. Horario habitual durante el año. De 08:30h a 14:00h (5.30h) De 15:30h a 18:30h (3h) Total de horas diarias 8.30 de L-J De 8:30h a 14:45h Total de horas diarias 6.15 V (Incluidos 15 min. bocadillo) 7

Política de RRHH - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Objetivos

Normativa Interna - Política

Indicadores Relacionados

0Observaciones Genéricas

Conscientes de que hay fechas señaladas que tienen especial relevancia, y con el objeto de facilitar la integración de la vida familiar y laboral, la empresa estableció como día festivo adicional el 6 de Enero, día de Reyes, anteriormente día de trabajo marcado en el calendario de turnos.

Objetivos

La plantilla se encuentra en una media de edad de entre 30 y 40 años en situación de familia en crecimiento. Desde el año 2014 la empresa celebra en las fechas navideñas una fiesta de Navidad. Están invitados todos los trabajadores, así como sus familias. Hay premios para los pequeños ganadores del concurso de Christmas , para los trabajadores reconocidos como ejemplares y para personas con una reconocida trayectoria en Einsa. La aceptación de este evento ha generado mucha ilusión, y forma parte de la nueva línea emprendida de acercamiento a la plantilla, de aumento de la identificación y nivel de compromiso con la empresa. A esta medida en el 2016 se suma como Día de especial Significación el día de Reyes.

Protocolo de acoso laboral y Código de actuación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, la representación de EINSA PRINT, Gt Motive y los miembros del Comité de ambas Empresas reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

Objetivos

Con fecha 27 de Abril del 2015, la empresa y Representación de los Trabajadores firman y suscriben el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo (o Género) en el puesto de trabajo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa Einsa Print. Gt Motive por su parte dispone del Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los Casos de Acoso en el Puesto de Trabajo donde se detallan los objetivos, ámbitos de actuación, procedimientos de , sanciones, medidas preventivas y modelos de reclamación disponiendo de un diario de incidentes y una Comisión de Acoso que analiza los diferentes tipos de acoso según sea sexual, por razón de sexo o acoso moral.

[Descargar documento adjunto](#)

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

G4-58

Observaciones Genéricas

EL Grupo Einsa dispone de la herramienta El Buzón de Sugerencias con el propósito de que el empleado pueda hacer llegar sus inquietudes o incidencias de forma anónima.

Objetivos

Esta herramienta la gestiona el departamento de RRHH que estudia las sugerencias y las traslada comisiones correspondientes que propone las posibles medidas a aplicar y son aprobadas por el

Comité de dirección en función de su relevancia y magnitud.

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Alianzas entre asociaciones y empresas

Política de Acción Social - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

La Fundación Einsa dedica gran parte de sus recursos económicos y de personal como prestador de Servicio de Ayuda a Domicilio a personas dependientes en el marco de la ley de Dependencia para la Xunta de Galicia.

Comentarios

En la actualidad cuenta con 28 auxiliares que operan en este área, la totalidad son mujeres de una media de 30/40 años que la entidad ha incorporado al mercado laboral con la formación necesaria para desempeñar su función. Este perfil de mujeres carecía de trayectoria profesional y tenía serias barreras en lo que a inserción laboral de refiere.

Objetivos

La Fundación Einsa atiende un total de 35 usuarios en distintas modalidades de servicio a domicilio, bien sea vía privada, por contrato municipal o por prestación por servicio de la Ley de Dependencia. El objetivo es ofrecer un servicio de gran calidad en donde el seguimiento por parte de las coordinadoras garantiza a la familia la mejor de las atenciones para el mayor o persona dependiente.

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El desafío del Grupo Einsa es mantener estas acciones a lo largo de los próximos años.

Objetivos

Con el objetivo de que la concienciación social y del entorno pase a formar parte del ADN de todos los que lo integramos.

Participación ciudadana - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La Fundación Einsa desarrolla distintas actividades de participación ciudadana a lo largo del ejercicio 2015.

Comentarios

La campaña kilo que hasta este año se ha desarrollado de forma interna en la compañía, el presente ejercicio acuerda la colaboración de distintos distribuidores de la alimentación para ampliar su campaña a los ciudadanos del entorno habilitando carritos de donación de alimentos que más tarde la Fundación hace llegar a comedores sociales. De la misma manera coordina la campaña de recogida de juguetes en los colegios de los ayuntamientos donde están ubicados sus centros de trabajo para hacerselos llegar a niños con riesgo de exclusión social identificados por los servicios sociales del propio ayuntamiento al que pertenecen. Por último colabora estrechamente con los colegios en Navidad coordinando visitas de los alumnos a los asilos del entorno.

Objetivos

Con estas acciones la Fundación pretende implicar a todos los actores de la sociedad en una clara apuesta por la generosidad y la solidaridad.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La Fundación Einsa en el campo del desarrollo de formación para la Integración Laboral para personas con discapacidad que desarrolla dentro del Grupo, presenta al Consejo de Administración de la Compañía un informe anual.

Comentarios

[Descargar documento adjunto](#)

Acción social para la Comunidad

Las plantas de trabajo de Einsa Print y GtMotive se encuentran ubicadas en Galicia en una zona rural y antiguamente minera de población reducida. Desarrollar allí a través de la Fundación Einsa proyectos sociales para la comunidad ha sido una de las tareas en el presente ejercicio.

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58 Observaciones Genéricas

Comentarios

La acción social de la compañía se desarrolla a través de la Fundación Einsa. La Fundación Einsa se constituye en escritura pública otorgada en Madrid el 18 de Diciembre del 2002 por José Carlos Martínez Pérez, María Luisa Fontana Ruiz, María Martínez Fontana y Nicolás Martínez Pérez-Mendaña. El primero intervino en calidad de consejero delegado de la compañía Ediciones Informatizadas Sociedad Anónima. Fundación inscrita en el Registro Único de Fundaciones de Interés Gallego, clasificada como benéfico social por la orden de la Consellería de Presidencia, de Relaciones Institucionales y Administración Pública del 5 de febrero del 2003 (D.O.G.A. nº29, del 11 de febrero), declarada de interés gallego por la Orden de la Consellería de Asuntos Sociales, Empleo y Relaciones Laborales del 26 de Marzo del 2003 (D.O.G.A. nº 68, del 7 de abril), figurando inscrita con el número 2003/10 y con CIF nº G-83628412. El nacimiento de la Fundación Einsa se origina como respuesta a la invitación de las empresas españolas de iniciativa privada a adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Objetivos

Nuestra decidida apuesta por contribuir a la protección del entorno donde se desarrolla la actividad empresarial del Grupo Einsa, abarca un amplio abanico de acciones dirigidas al colectivo de la infancia, dependencia y discapacidad, tal y como reflejan los Estatutos en el artículo 6 -fin fundacional-: “ El objeto social de la Fundación Einsa entre otros será la formación profesional, la inserción laboral o la creación del empleo a favor de las personas con discapacidad. La Fundación tiene por objeto la realización de acciones encaminadas a la atención de personas dependientes, en consecuencia, de todas aquellas que sean necesarias para la referida atención. Es voluntad fundacional la de emplear los medios que resulten adecuados para el fomento de la conciliación familiar y laboral, entre otros en el ámbito de la infancia y la adolescencia. Entre los medios a emplear para el cumplimiento de sus fines, la Fundación podrá facilitar la formación profesional adecuada”.

Acción Social - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Más allá de las actividades de la Fundación Einsa en el marco de la dependencia y LISMI , El Grupo

Einsa realiza acciones dirigidas a la mejora del entorno social involucrando en las mismas a la sociedad y a la plantilla de sus empresas.

Comentarios

Los trabajadores de Einsa Print y Gtmotive participan en campañas de recogida de juguetes y alimentos destinados a familias en riesgo de exclusión. Para que estas campañas sean realmente efectivas, en coordinación con los servicios sociales de los Ayuntamientos donde opera el Grupo Einsa identificamos las necesidades particulares de cada familia o grupo, comunicamos a los empleados la edad y sexo de los niños que son objeto de la campaña de juguetes, si hay necesidad por razón de maternidad de leche,pañales,sillitas,cunas o cualquier otra particularidad sujeta a necesidad. Por otro lado, ofrecemos voluntariado para actividades dirigidas a la participación del mayor en la comunidad como paseos, ayudas en comedor de centros y hogares y compañía.

Objetivos

Consideramos que ofrecer herramientas de voluntariado en el entorno laboral contribuye a satisfacer esta demanda en nuestra plantilla y aporta bienestar psicológico al mayor aumentando su autoestima y sentimiento de pertenencia a la sociedad que le rodea.

[Descargar documento adjunto](#)

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

El área de RSC del Grupo Einsa se coordina con la Fundación Einsa en materia de acción social vía el Comité de Responsabilidad Social .

Comentarios

El Comité está representado por los departamentos de Recursos Humanos, Responsabilidad Social Corporativa, Fundación Einsa, y la Junta de Accionistas, quienes valoran las necesidades del entorno y promueven las políticas y campañas a emprender.

Objetivos

Gracias a la coordinación de los integrantes del Comité de Responsabilidad Social se consigue una mayor eficiencia en las acciones a desempeñar, una buena comunicación entre los grupos de interés en esta materia, y un compromiso por parte de los accionistas.

Inversión en Acción Social - Indicador de

Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

La labor social de la Fundación Einsa comienza en el año 2003 con un programa de asistencia en el hogar a personas mayores con escasos recursos económicos y poco apoyo familiar con el objeto de cubrir las carencias del Servicio de Ayuda a Domicilio Municipal.

Comentarios

Los inicios de esta actividad dependían íntegramente de la financiación que el Grupo Einsa aportaba. Llegamos en aquellos años a atender a más de una veintena de domicilios durante una media de tres horas diarias con una auxiliar titulada en Servicio de Ayuda a Domicilio y cuyo coste anual era en su totalidad asumido por la partida que la Junta de Accionista del Grupo Einsa aprobaba anualmente. Con la aparición en el año 2008 de la Ley de Dependencia estos domicilios que por sus necesidades eran objetos de servicio de la Ley pasaron a ser progresivamente subvencionados por la Administración Pública y la Fundación Einsa fué declarada Entidad Habilitada para la Prestación de Servicio de Ayuda a Domicilio desde la Ley de Dependencia y Entidad Prestadora del Cheque Asistencial.

Objetivos

En la actualidad operamos en 4 ayuntamientos vía concurso público y prestamos servicio privado con un total de 59 usuarios y una plantilla de 32 auxiliares. Siendo una fundación sin ánimo de lucro la nómina de las auxiliares y la trabajadora social son cubiertas por los recursos económicos que nos dota la adjudicación municipal. Sin embargo es una actividad que requiere de un gran trabajo de estructura y seguimiento por lo que la Junta de Accionistas aprobó en el año 2008 dotar de horas laborables del personal del Grupo para cubrir esas necesidades en materia de RRHH, contabilidad y gestión.

Invertir en las generaciones del

futuro

Gt Motive cuenta con instalaciones adaptadas para el desarrollo de campamentos formativos para niños de entre 3 y 12 años. En el ejercicio 2016 se llevaron a cabo campamentos de verano enfocados al refuerzo de la lengua inglesa con personal nativo con la participación de niños de familias de GtMotive y Einsa.

Política de Acción Social - Política

Indicadores Relacionados

0 Observaciones Genéricas

El Grupo Einsa apuesta por las generaciones del futuro apoyando a la mujer con políticas de conciliación y en su maternidad.

Comentarios

Además de las ayudas para guardería y una ampliación de días libres por nacimiento, cumpleaños y otros acontecimientos familiares, ofrece flexibilidad horaria y teletrabajo. Anualmente, gestionado por la Fundación Einsa, El Grupo Einsa organiza campamentos de verano infantiles en horario laboral enfocados a potenciar las capacidades de los niños y a desarrollar la creatividad en un entorno natural.

Sensibilización - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

En el afán por aportar un granito de arena a hacer posible una sociedad mejor, la Fundación Einsa colabora con los colegios del entorno en campañas de sensibilización a los alumnos, promoviendo el voluntariado con personas mayores.

Comentarios

Las visitas a centros de mayores coordinadas por la Fundación en colaboración con centros de enseñanza no supone sólo paliar la soledad del mayor sino también conseguir sensibilizar a los niños y jóvenes de lo mucho que pueden aportar los mayores y lo gratificante que es ofrecer parte del tiempo para ayudar.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Cálculo y compensación de los residuos en CO2

Einsa Print realiza anualmente el cálculo de la huella de carbono emitida a la atmosfera partiendo del consumo de gasoil, gas natural, consumo eléctrico y relleno de gases de refrigeración.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Einsa Print tiene un sistema de gestión ambiental implantado en todos sus centros que está certificado de acuerdo con la norma internacional ISO 14001, el reglamento europeo EMAS, y cadena de custodia FSC y PEFC.

Objetivos

Mantener un sistema de gestión ambiental certificado ISO 14001, EMAS y cadena de custodia (PEFC y FSC).

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Einsa Print tiene una política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos laborales implantada en todos sus centros.

Objetivos

Revisar anualmente la política de gestión para adecuarla al propósito y contexto de la organización.

[Descargar documento adjunto](#)

Gestión de residuos y consumo energético - Política Indicadores Relacionados

G4-EN4,G4-EN3

Comentarios

Todos los años en Einsa Print se analizan los consumos de recursos naturales y la generación de residuos, planteándose objetivo para reducir su ratio de consumo o generación.

Objetivos

Para el año 2016, los objetivos fueron: reducir un 1% el ratio de consumo eléctrico, reducir un 5% el ratio de generación de madera, reducir un 5% la generación de agua de lavadode rotativas y reducir un 2% el ratio de consumo de gas natural.

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos - Política

Indicadores Relacionados

0Observaciones Genéricas

Desde el grupo Einsa apostamos por integrar factores medioambientales en la planificación de nuevos proyectos y en la modificación de los ya existentes. Fomentar la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y procesos que tiendan a minimizar nuestros impactos medioambientales.

Comentarios

Anualmente tienen lugar auditorías de tercera parte para la renovación de todas las certificaciones de calidad y medio ambiente que posee Einsa Print.

Objetivos

Mantener una política de gestión de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.

[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

Comentarios

Durante 2016 se redujo un 7,6% el ratio de consumo eléctrico. Para llegar a ese valor, se sustituyó todo el alumbrado de nave y oficinas por leds (en un 90%), se colocaron leds en la zona de las rotaivas 620, 619 y 818 así como en las encuadernaciones Corona y Kolbus. También se sustituyó el sistema de contenedores de mácula por balas de papel. Durante el mismo año, se redujo un 14,4%, con respecto al año anterior, el consumo de agua debido, sobre todo, las tiradas grandes de dos de los clientes más importantes.

Objetivos

Tras estudiar cada año el impacto de nuestros aspectos ambientales, se aprueban objetivos para reducir el consumo de recursos naturales (electricidad, agua, gas natural o gasoleo).

[Descargar documento adjunto](#)

Calculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-EN15

Comentarios

En el año 2016, Einsa Print emitió emisiones de CO2 fueron 4.388 toneladas de CO2 (alcance 2) que representan un ratio de 2,721 toneladas por millón de metros cuadrados de papel consumido. Este ratio representa casi un 9% de reducción con respecto al año 2015.

Objetivos

Calcular anualmente al alcance 1 y 2 de nuestras emisiones de CO2.

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En Einsa Print existe un Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que tiene responsabilidad y autoridad para asegurar la implantación de todos los procesos necesarios para la protección del medio ambiente e informar a la dirección sobre su evolución y desempeño.

Objetivos

Designar una persona que, independientemente de otras funciones, desempeñe las tareas relacionadas con la gestión ambiental. En el caso de Einsa Print esta persona es el Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, que es quien realiza los cálculos para determinar los alcances 1 y 2 de la huella de carbono.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

La Dirección de la empresa celebra tres reuniones al año para analizar la marcha de los indicadores y objetivos del año en curso. En estas reuniones se decide la toma acciones correctivas cuando los resultados se desvían de los valores de referencia.

Objetivos

Realizar reuniones periódicas a lo largo del año para analizar la marcha de los indicadores y objetivos del año en curso.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Aparte de las auditorías externas de seguimiento de las normas ISO 14001, ISO 9001, Reglamento

Europeo EMAS y cadena de custodia (PEFC y FSC), también se realizaron en 2016 auditorías internas a todos los departamentos para detectar desviaciones y puntos de mejora.

Objetivos

Realizar auditorías internas con periodicidad anual a todos los departamentos de la organización.

[Descargar documento adjunto](#)

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad, desglosados por tipos, peligrosidad y destino - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En 2016 se generaron las siguientes cantidades: - residuos peligrosos: 118,63 toneladas - residuos no peligrosos: 83,92 toneladas - subproductos: 15.147 toneladas

Objetivos

Registrar anualmente las cantidades de residuos generadas indicando si son peligrosos o no peligrosos y su destino final.

[Descargar documento adjunto](#)

Optimizar el uso de papel en la entidad

Einsa Print procura que el formato de las bobinas utilizadas se adapte al formato del trabajo para que el recorte sea mínimo.

Política de Reciclaje - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El reciclaje del papel en el Grupo Einsa se ha implantado tanto en papel consumido en oficinas por estructura como en papel del proceso de impresión cuyo descarte se absove por medio de unos aspiradores instalados en cada una de las áreas operativas y son enviados a la máquina que los procesa.

Objetivos

Destinar el residuo de papel a reciclaje.

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Es el Responsable de Medio Ambiente el encargado de monitorizar las cantidades de residuo de papel generadas y del cálculo de su ratio en función de los millones de metros cuadrados de papel consumidos.

Objetivos

Monitorizar mensualmente la cantidad de residuo de papel generado.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se monitoriza mensualmente la cantidad de residuo de papel generado así como su ratio en función del papel consumido.

Objetivos

Realizar un seguimiento de la cantidad de residuo de papel generado en las reuniones de revisión por la Dirección.

Consumo de papel anual en kilogramos - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Observaciones Genéricas

Comentarios

En el año 2016 el ratio de residuo de papel generado fué de 79,403 toneladas por millón de metros cuadrados de papel consumido.

Objetivos

Minimizar la cantidad de residuo de papel generada.

Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera

Anualmente se identifican y evalúan todos los aspectos ambientales y sus impactos sobre el medio ambiente.

Política de Reciclaje - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Un gran porcentaje de los residuos que genera Einsa Print son destinados al reciclaje. De manera permanente se busca este destino para aquellos que son destinados a valorización.

Objetivos

A la hora de gestionar los residuos, primar siempre por este orden la reutilización, el reciclaje y la valorización.

Política de Reducción de Consumo - Política Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Los objetivos ambientales para el año 2016 fueron: reducir un 0,5% el ratio de consumo eléctrico, reducir un 3% el ratio de generación de absorbentes usados, reducir un 5% el ratio de generación de agua de lavado de rotativas y reducir un 2% el ratio de consumo de agua.

Objetivos

Teniendo siempre en cuenta las peticiones de los clientes y las necesidades de producción, plantear anualmente objetivos para consumir una menor cantidad de recursos naturales y para generar una menor cantidad de residuos que repercute en una reducción de materias primas.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Dentro del sistema de gestión de Einsa Print, es en el PM 07 "Aspectos ambientales" donde se señala la manera de evaluar la significancia de los aspectos ambientales de la empresa.

Objetivos

Mantener en la política de gestión de la empresa un compromiso para establecer los procesos necesarios para prevenir la contaminación producida por nuestras actividades.

[Descargar documento adjunto](#)

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Einsa Print tiene un Responsable de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que es quien identifica y evalúa la significancia de los aspectos ambientales relacionados con nuestros productos y servicios.

Objetivos

Evaluar anualmente la significancia de los aspectos ambientales de Einsa Print.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Cada año se realizan tres reuniones de revisión por

la Dirección (tras los meses de mayo, septiembre y diciembre) donde se realiza un seguimiento de la marcha de los indicadores y objetivos anuales y se plantean, si es necesario, acciones correctivas para corregir aquellos que se desvían del valor objetivo.

Objetivos

Realizar un seguimiento de todos los indicadores y objetivos aprobados para cada año en las reuniones de revisión por la Dirección.



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	5 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		10
Falta de compromiso del empleado con la entidad		1
Favoritismo en la contratación de empleados		10
Combatir los casos de soborno		10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo		1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión		10
Realización de horas extras no acordadas		4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación		6
Discriminación por raza		6
Igualdad de género		6
Accidentes laborales		1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados		1
Identificación del empleado con la entidad		1
Discriminación por edad		6
Ausencia de evaluaciones de desempeño		6
Buen ambiente laboral		1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales		10
Combatir y erradicar todas forma de malversación		10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental		7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)		6
Discriminación por género		6
Competencia desleal		10
Generar oportunidades para jóvenes con talento		6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones		1

Proveedores

Falta de colaboración continúa con los proveedores		2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos		2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE		2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores		2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa		2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos		2

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

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

DERECHOS HUMANOS

- 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.

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 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

