

Técnicas y Servicios Integrales de Levante S.L.

INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





Tabla de Contenidos

01

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

02

ODS alineados con el núcleo de negocio de la organización

03

Buenas prácticas y compromisos en ODS de la organización



LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Informe sobre
ODS Técnicas y Servicios Integrales de Levante S.L. | 3

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza

y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista.**

Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible. El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

La **Red Española del Pacto Mundial** ha desarrollado la Guía interactiva en ODS, basada en la metodología del SDG Compass, que acompaña a las empresas a integrar

los ODS a corto y largo plazo a través de 5 pasos: 1) Conocer; 2) Definir prioridades; 3) Establecer objetivo; 4) Integrar y; 5) Reportar.



LOS DIEZ PRINCIPIOS de la Red Española del Pacto Mundial

**DERECHOS
HUMANOS**

**NORMAS
LABORALES**

**MEDIO
AMBIENTE**

**LUCHA CONTRA
LA CORRUPCIÓN**

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



El valor
de compartir
principios





ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN





El Objetivo 5 pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación y atención médica, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.



El Objetivo 8 pretende conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica.





El Objetivo 9 pretende conseguir infraestructuras sostenibles, resilientes y de calidad para todos, impulsar una nueva industria bajo criterios de sostenibilidad que adopte tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, fomentar la tecnología, la innovación y la investigación y lograr el acceso igualitario a la información y al conocimiento, principalmente a través de internet.



El Objetivo 10 pretende reducir la desigualdad de ingresos y oportunidades entre países y dentro de ellos: reduciendo la pobreza en las zonas más desfavorecidas del planeta, promoviendo la inclusión social, económica y política de todas las personas, impulsando políticas a nivel internacional para mejorar la regulación y el control de los mercados e instituciones financieras y alentando la cooperación al desarrollo.





BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN





Igualdad

*La **igualdad de género** implica que hombres y mujeres deben recibir los mismos beneficios, las mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto. El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación de derecho internacional general que vincula a todas las naciones y dado su carácter primordial se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales.*

La organización busca promover oportunidades para que hombres y mujeres realicen trabajos decentes y productivos. Además que los empleados puedan desarrollar sus funciones en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La legislación exige un plan de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores.

Esto se define por ejemplo en el Plan de Igualdad, uno de los objetivos que tenía la empresa a medio

plazo, y que ha realizado.

El objetivo es ir progresando; por ello, nuestra organización va año tras año superando sus metas para llegar a los objetivos planteados;

Mantener un 40% la presencia de mujeres en puestos pre-directivos en 20-25 y alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en

El objetivo es ir progresando por ello, nuestra organización va año tras año superando sus metas para llegar a los objetivos planteados en 2030. Esto se define por ejemplo en el Plan de Igualdad, uno de los objetivos que tenía la empresa a medio plazo, y que ha realizado y que necesita ir implementando.



Trabajo decente y crecimiento económico



Trabajo de decente y crecimiento económico

El número de empleados en el año 2016 fue de 405 y en 2017 de 395. Respecto al cumplimiento de ley LISMI % de minusvalía en la empresa cada año en 2016 fue de 9,87 % y en el 2017 de 8, 86%. El número de personal en la empresa en 2016 fue de 71 hombres y 221 mujeres y en el 2017 de 54 hombres, el número de mujeres de 220. El número de trabajadores que no son españoles 18 en 2016 19 en 2017.

EL OBJETIVO ES CONTRATAR UN 5% DE JOVENES POR DEBAJO DE 30 AÑOS HASTA 2015 Y AUMENTAR LA PLANTILLA ANUALMENTE EN UN 35 HASTA 2030

Industria, Innovación e infraestructura



Industria, Innovación e Infraestructura

TSI Levante dispone de un sistema de gestión informático propio, Ges-TSI, para el mejor control de su sistema de gestión, además de la dirección de la empresa. El objetivo de la organización es completar y mejorar este sistema de gestión en la Nube, para una mejor evolución de la utilización de las nuevas tecnologías en el trabajo habitual de la empresa y además avanzar, mantener y apoyar la investigación y desarrollo con nuevos avances informáticos, y con el uso de nuevos dispositivos y aplicaciones. El desarrollo de nuevas bases de datos y un CRM para la mejora y desarrollo de peticiones de contratación, evaluación de clientes, evaluación de servicios y del comportamiento de la empresa respecto al medio ambiente. Además, por otro lado TSI Levante ha desarrollado productos monodosis enfocados al mejor consumo de productos de limpieza. La conservación del medio ambiente es importante para nuestra organización y el desarrollo de productos que favorezcan el ahorro, la calidad y el mejor uso.



DESTINAR UN 1% DE LA CIFRA DE NEGOCIO DE LA EMPRESA A I+D+i HASTA 2030, ADEMÁS DE DESARROLLAR UN NUMERO ESPECIFICO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS INNOVADORES LIGADOS A LOS ODS HASTA 2030.

Reducción de las desigualdades



Reducción de las desigualdades

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)
TSI Levante tiene acuerdos con asociaciones de discapacitados locales desde hace varios años, con el fin de ofertar igualdad de oportunidades de empleo a personas con discapacidad superando la contratación de personas con alguna discapacidad exigido por la LISMI. Los acuerdos suscritos por esta empresa supera considerablemente el porcentaje mínimo exigido por ley del 2%. La LISMI es la ley de integración social del minusválido ley 13/1982 de 7 de abril, que establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. La LISMI pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad. El 7 abril de 1982 se aprobó la Ley

de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), una normativa que supondría un punto de inflexión y detonante de un cambio de mentalidad en

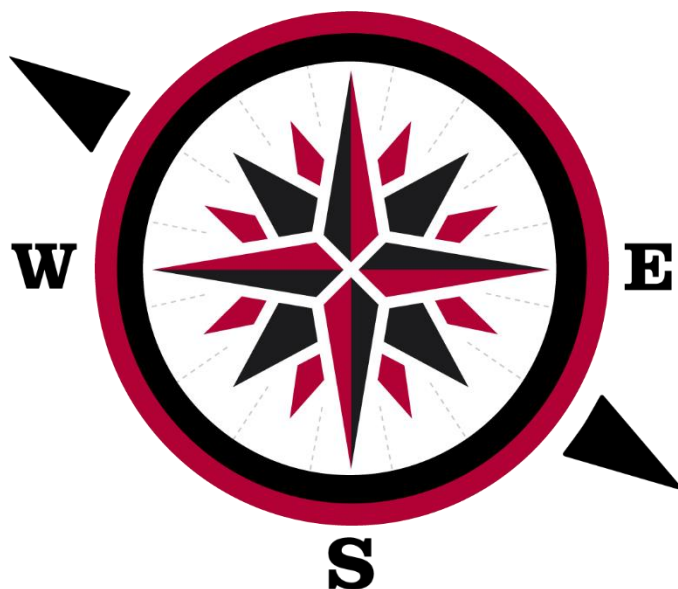
materia de integración laboral para las personas con discapacidad. En 2014, con el fin de actualizar la legislación, se aprobó la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social también conocida como Ley General de Discapacidad o LGD. Las personas con discapacidad, hasta entonces excluidas del mercado laboral, encontraron en la LISMI la respuesta más eficaz a lo que hasta entonces era un derecho constitucional que no se respetaba. El sistema de cuotas marcado por la ley ha permitido crear un modelo de integración más avanzado pero que pasados más de 30 años todavía presenta muchos retos sociales, políticos y empresariales.

El cumplimiento de la ley LISMI de minusvalía ha ido mejorando, hasta superar el 2% mínimo establecido, cada año desde que se tomó conciencia en nuestra organización se ha ido incrementando el número de personas contratadas con algún tipo de discapacidad. Según la Ley General de Discapacidad, en su artículo 42.1, aquellas empresas públicas y privadas que emplean a 50 o más trabajadores (cómputo total de empleados) están obligadas a que, al menos, el 2% de éstos tengan el certificado de discapacidad (porcentaje de discapacidad igual o superior al 33%). Las personas con discapacidad contratadas en TSI superaron se mantuvo en torno al 9% durante los años 2016 y 2017. El objetivo es como mínimo mantener las cifras de contratación de personas con alguna discapacidad y mantener nuestro reconocimiento como empresa mentalizada, superando los estándares establecidos de contratación mínimos establecidos por la legislación. El cumplimiento de la ley LISMI de minusvalía cada año en 2016 fue de 2,87% y en 2017 de 8,86 %. El Objetivo para 2018 es superar el 9%

AUMENTAR EL PORCENTAJE DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD EN UN 10 POR CIENTO EN 2030



TSI
LEVANTE



Técnicas y Servicios Integrales de Levante S.L.

Cartagena, 29 de Junio de 2018



