



Network Spain
WE SUPPORT



INFORME DE PROGRESO DE RSE 2018



Contenido

- 01 | **Carta de Compromiso**
- 02 | **Perfil de la Entidad**
- 03 | **Metodología**
- 04 | **Análisis**
 - Clientes**
 - Empleados**
 - Proveedores**
 - Administración**
 - Comunidad/Sociedad Civil**
 - Medioambiente**

ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS E INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

- 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**



CARTA DE COMPROMISO



Estimados accionistas, clientes y empleados:

Este año nuevamente queremos renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que suscribimos en su día, con el firme compromiso de seguir apostando por la defensa del medio ambiente, de los derechos humanos y laborales y de las buenas prácticas empresariales y la lucha contra la corrupción.

Durante este año se ha querido reafirmar este compromiso renovando la política Responsabilidad Social y Diversidad de ELSAMEX, incluyendo los objetivos de los ODS, el Pacto Mundial y el Chárter de la Diversidad. De esta manera, se ha continuado avanzando en la implantación y seguimiento del sistema de acuerdo a los compromisos adquiridos en la misma.

Además se ha comenzado a trabajar en un nuevo Plan de Igualdad que recoja la nueva normativa y tendencias en materia de conciliación, se han superado las auditorias de los sistemas de Calidad, Medio Ambiente, Eficiencia Energética y Prevención de Riesgos Laborales. Y se ha implantado la nueva Ley de Protección de Datos.

Asimismo, ELSAMEX ha renovado en 2018 su compromiso con el Charter de la Diversidad en materia de integración y diversidad hasta el año 2020.

Como firmantes del Pacto Mundial en ELSAMEX hemos participado en el Kick-Off Meeting 2018 del Pacto Mundial, y nos marcamos como objetivo una mayor participación.

En los próximos años queremos que haya una mayor participación de los empleados de ELSAMEX, por lo que se va a realizar campañas de concienciación en materia de ODS y serán los propios empleados los que elijan los ODS donde quiere que la empresa se centre y se comenzarán nuevos proyectos en base a estos resultados.

Con estos proyectos queremos seguir avanzando en la senda de la Responsabilidad Social Empresarial.

Atentamente,

Fernando Martos
Director General



PERFIL

Información General

Nombre Completo (Razón Social)

Elsamex, S.A.U.

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

San Severo, 18

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.elsamex.com

Número de empleados directos

El personal de Elsamex ha oscilado en 2018 entre 770 y 830 empleados, incluido el personal expatriado

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Elsamex es una empresa multinacional dedicada a los servicios integrales:

- Mantenimiento y conservación de infraestructuras e instalaciones.
- Consultoría.
- Laboratorios, I+D+i y nuevas tecnologías.
- Fabricación de elementos auxiliares.

Dirigidos al sector público y privado, siempre bajo una ética empresarial acorde con la legislación vigente de cada país, cuidando la calidad a través de nuestro compromiso con los clientes, utilizando los mejores medios humanos y tecnológicos.



Países en los que está presente nuestro negocio o tiene producción

España, Portugal, Botswana, México, Bolivia, Ecuador, Colombia.

Acreditaciones:

Elsamex en su compromiso de mejora continua y su filosofía de eficiencia en la gestión de procesos dispone de diversos Sistemas de Gestión certificados según normativa europea:

- Sistema de Gestión de Calidad:

A 19 de diciembre de 1995 **Elsamex** certificó por primera vez su Sistema de Gestión de Calidad con código de registro ER-0467/1995. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 9001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento. Trienalmente el certificado es renovado satisfactoriamente hasta el día de hoy, de hecho en 2018 se renovó el certificado adaptando los requerimientos a la versión de 2015 de la norma.

- Sistema de Gestión Ambiental:

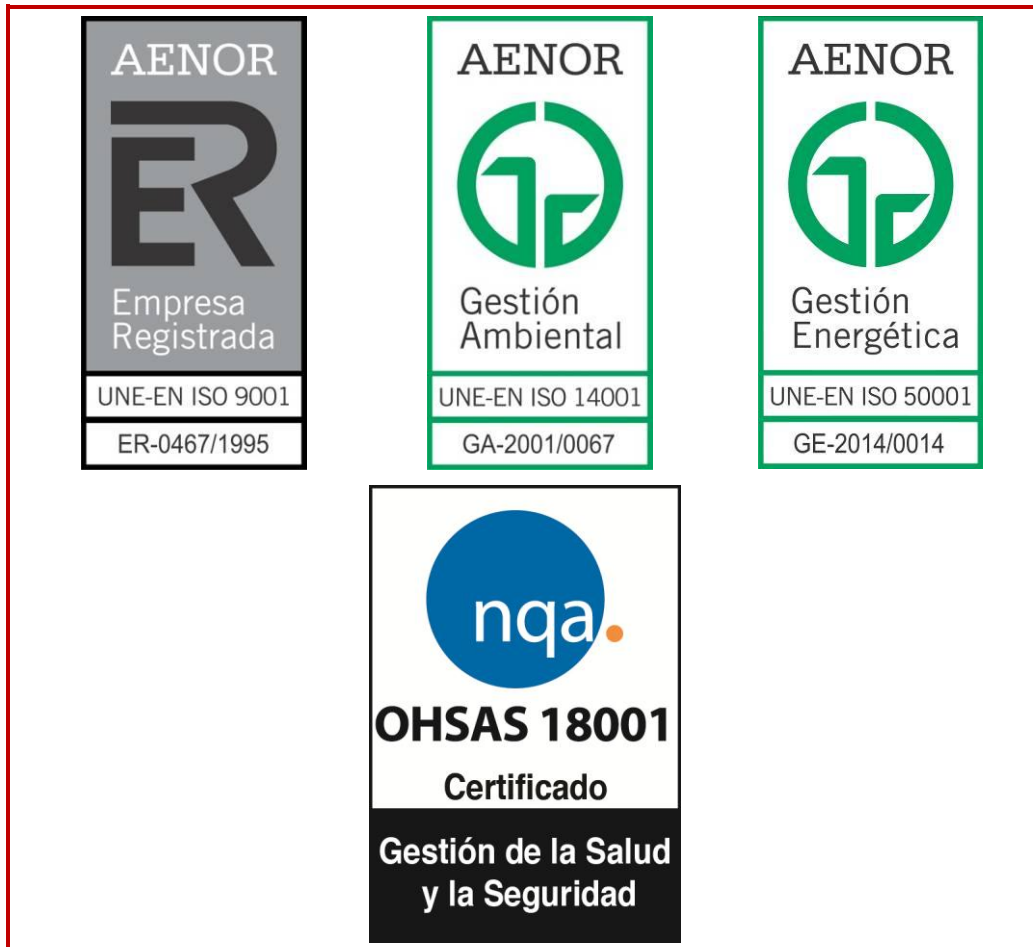
Integrado con al Sistema de Calidad **Elsamex** dispone también de un Sistema de Gestión Ambiental certificado por vez primera el 13 de enero de 2001 con código de registro GA-2001/0067. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 14001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento. Trienalmente el certificado es renovado satisfactoriamente hasta el día de hoy, al igual que con la calidad en 2018 se renovó el certificado adaptando los requerimientos a la versión de 2015 de la norma.

- Sistema de Gestión OHSAS:

A 24 de mayo de 2012 **Elsamex** certificó por primera vez su Sistema de Gestión OHSAS con código de registro 77 113 110028/01. Basado en la Norma **BS OHSAS 18001:2007**, NQA realizará anualmente Auditorías Externas de seguimiento y, trienalmente, el certificado ha sido renovado.

- Sistema de Gestión Energética:

A 27 de junio de 2014 **Elsamex** certificó por primera vez su Sistema de Gestión Energética con código de registro GE-2014/004. Basado en la Norma **UNE-EN ISO 50001**, AENOR realiza anualmente Auditorías Externas de seguimiento.



- Charter de la Diversidad:

Desde 2015 **Elsamex** es firmante del **Charter de la Diversidad**, habiendo renovado este año el compromiso, y viene elaborando informes de seguimiento de indicadores de diversidad



Grupos de Interés más significativos:

Cientes, Empleados, Proveedores, Socios/accionistas, Administración, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Proximidad e Influencia

Alcance del Informe de Progreso:

España

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

Reuniones del comité de Responsabilidad Social Corporativa.

Encuestas de satisfacción a los clientes

Reuniones con el Comité de Seguridad y Salud, el Comité de los Trabajadores y el Comité de Igualdad

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través del boletín trimestral interno " La Voz del Grupo" y a través de la plataforma del Pacto Mundial y la Intranet

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2018

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

Política

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y DIVERSIDAD

La política de Responsabilidad Social Empresarial y Diversidad de ELSAMEX, tiene como objetivo fundamental lograr que nuestro personal, clientes, la administración y demás partes interesadas, actuales y futuros, sepan que la empresa tiene un compromiso con el Pacto Mundial, el Charter de la Diversidad y está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La Dirección General de ELSAMEX, es la responsable de establecer las medidas tendientes a alcanzar ese objetivo fundamental, así como del seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos. Esto se traduce en una nueva cultura y guiada hacia la mejora continua, basado en los siguientes principios:

- La Responsabilidad Social y la Diversidad son elementos estratégicos para el funcionamiento de la empresa.
- Existe el firme compromiso de que en el desarrollo de nuestras actividades se cumplan con los requisitos legales y normativos establecidos sobre derechos humanos, derechos laborales, incluyendo aquellos relacionados con el consumo de materias primas, generación de residuos, emisiones atmosféricas, vertidos al medio, afecciones a la biodiversidad y al medio socioeconómico, así como el desempeño energético, la eficiencia energética, el consumo y uso de la energía. Siempre que sea posible, desde ELSAMEX se tratará de ser más exigentes con dichos requisitos.
- Se ha creado una cultura que respeta y valora las diferencias, que promueve la dignidad, la igualdad, la inclusión y la diversidad, y que faculta a las personas a contribuir con su máximo potencial al éxito global de la empresa, garantizando la no discriminación por razón de raza, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión o cualquier otra condición personal, física o social, respetando la ley, la igualdad y la inclusión para todos los empleados.
- Nos comprometemos a comprender las necesidades actuales y futuras de nuestras partes interesadas, satisfacer sus requisitos y realizar un esfuerzo por exceder sus expectativas.
- En base al compromiso ambiental asumido por ELSAMEX minimizaremos el impacto ambiental de nuestras actividades a lo largo de todo su ciclo de vida, haciendo especial hincapié en preservar los recursos naturales, reducir emisiones y vertidos, contribuir a mitigar los efectos del cambio climático y gestionar los residuos generados. El empleo eficiente de materias primas y energía en las instalaciones será decisivo en dicho sentido.
- Seguiremos la filosofía de reducir, reutilizar y reciclar nuestros residuos y cuando esto no sea posible, darles el destino final que asegure un menor impacto sobre el medio ambiente.
- Fomentaremos la formación y sensibilización en materia de RSE de nuestros empleados, clientes, subcontratas y otras partes interesadas mediante la edición de manuales, realización de charlas periódicas y difusión de comunicados internos.
- Tenemos el firme compromiso de mejorar continuamente la eficacia del Sistema de RSC fomentando las relaciones con nuestras partes interesadas.
- Se plantearán periódicamente objetivos en materia RSE y Diversidad comunicando los compromisos adquiridos por la Organización en a los empleados. Para la ejecución de dichos objetivos, la Dirección garantizará la disponibilidad de la información y los recursos que se consideren necesarios.
- Crearemos un ambiente de trabajo apropiado para que el personal se involucre en la consecución de los objetivos comunes de la organización, mejorando así las comunicaciones que faciliten el trabajo en equipo, el reconocimiento individual y las sugerencias de mejora.
- La Dirección liderará e impulsará programas de Responsabilidad Social en ELSAMEX, asegurándose que la Organización trabaje en torno a los principios establecidos en la presente política y que han sido adoptados voluntariamente.
- Se han establecido los mecanismos necesarios para que en toda la organización se conozca, se entienda y se lleve a la práctica la Política descrita.



Dirección General de ELSAMEX
Madrid, 15 de enero de 2019
Revisión 01

Estrategia y gobierno

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

Elsamex dispone de un buzón de sugerencias genérico y otro de prevención de riesgos laborales que ayudan a recopilar información de los empleados.

Los Clientes lo pueden hacer a través de las Encuestas de Satisfacción o con comunicaciones con los responsables de los contratos.

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

Para el **Principio 1:**

- Superación de Auditorias del Sistema de Gestión de la Prevención
- Superación de las auditorias legales
- Siniestralidad
- Comunicaciones y formación PRL

Para el **Principio 2:**

- Charter de la Diversidad
- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio

Para el **Principio 3:**

- Existencia del Comité de Trabajadores
- Nº de reuniones

Para el **Principio 4:**

- Cumplimiento de los convenios: Empleados contratados/empleados contratados de acuerdo a convenio

Para el **Principio 5:**

- Estadística de empleados por edad

Para el **Principio 6:**

- Estadísticas de empleados
- Número de mujeres en puestos de responsabilidad
- Conciliación: Personal con reducción de jornada por maternidad
- Reuniones del Comité de Igualdad

Para el **Principio 7, 8 y 9:**

- Auditorías del Sistema de Gestión Ambiental
- Auditorías del Sistema de Gestión de Eficiencia Energética
- Proveedores y Subcontratistas a los que se les ha comunicado los requisitos de calidad y medio ambiente
- Cumplir con la política en materia de medio ambiente
- Reducir el consumo de papel
- Generalizar la reutilización del papel, en la medida de lo posible
- Disminución del porcentaje de papel gestionado en un 2,5% respecto a 2015.

Para el **Principio 10:**

- Código ético

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

El Director General es el máximo responsable de los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE. El departamento que controla la implantación y seguimiento es el Departamento de Prevención y Sistemas de Gestión y el Jefe del Departamento de Personal. Se ha formado un comité formado por el Director General, el Jefe del Departamento de Personal, el Jefe del Departamento de Prevención y Sistemas de Gestión y el Técnico de Implantación del Sistema de RSE.



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

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES

Elsamex tiene implantado un **Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente** de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001.

En estos sistemas, a través de sus políticas y procedimientos se recoge el fomento de la calidad en las actividades que desarrolla la empresa.

Este sistema recoge el control de la Satisfacción del Cliente, en las **encuestas de satisfacción**. Los resultados se analizan por áreas de trabajo, para observar las necesidades de mejora, que son aprobadas por la Dirección y se incluyen como objetivo del sistema.

Además se solicitan los **Certificados de Buena Ejecución** de los contratos en el que queda plasmada la correcta ejecución de los trabajos.

En relación a las malas prácticas financieras, como el blanqueo de dinero, **Elsamex** ha desarrollado un **Código Ético** que recoge la prohibición expresa de estas prácticas, además incluye la LOPD para la protección de datos personales de nuestros clientes.

Los responsable de contratos, mandos intermedios y directores recibieron una curso denominado "Ética y Responsabilidad Social en la empresa" en 2012 que recogía la actuación en caso de proposición de blanqueo de dinero o su detección.

Indicadores

- **Superación de Auditorias**

En el año 2018 **Elsamex** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente, habiendo renovado la certificación de acuerdo a la versión de 2015 de las ISO 9001 y 14.001.

- **Satisfacción del cliente**

El Sistema de Calidad y Gestión Ambiental implantado establece una metodología que permite hacer un seguimiento de la información sobre la satisfacción del cliente de los distintos contratos. La satisfacción del cliente se valorará a través de las encuestas elaboradas a tal fin, de las que se extraerán los siguientes indicadores:

Indicador : Valor medio obtenido en la encuesta de satisfacción del cliente

Umbral: ≥ 7



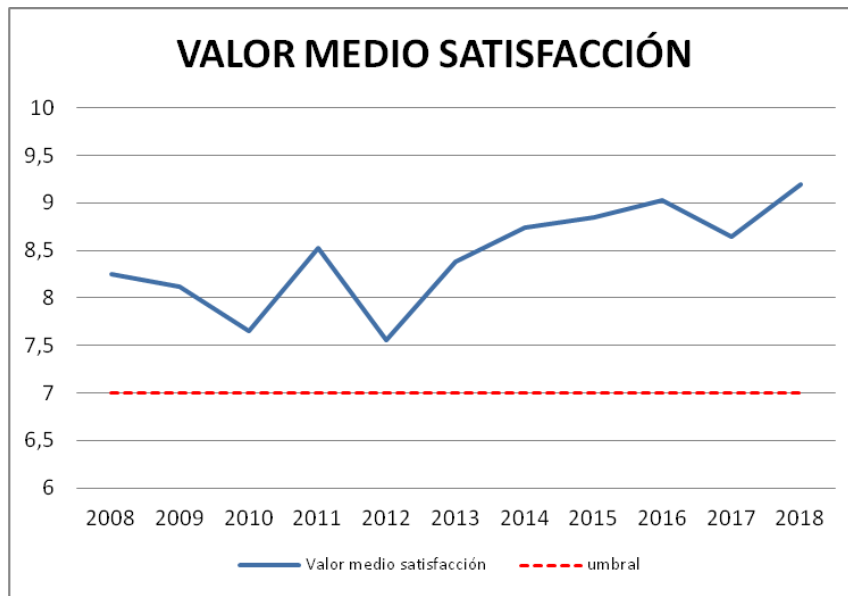
- Resultados:

UNIDAD	INDICADOR
COEX Simancas	9'2
Mtto. REPSOL Sevilla	8'8
Mtto. Ponferrada	SD
Mtto. CIAL	SD*
Mtto. CES	SD
C. y A. Demarcación Carreteras	SD
D. O. Portman	SD
S. A. Flix	9'4
S. A. Figueras	9'9
S. y S. El Pozo Murcia	SD
S. y S. Presa Sant Ponç	8'9
S. y S. Diputación Valencia	SD
Consultoría CONELSAN	SD
Proyectos A-60	SD

Según los datos obtenidos se comprueba como los valores de las encuestas de satisfacción del cliente arrojan resultados por encima del umbral establecido. En todos los casos se obtienen valores elevados, no estando ningún contrato por debajo de los 8 puntos. Durante 2018 han sido identificados gran cantidad de contratos de los que no se dispone de la encuesta cumplimentada. Supondría más de un 50% de los trabajos, valor ligeramente superior a 2017.

En cuanto a la valoración media anual, tras un descenso en 2012 y 2017 se ha estado creciendo en valoración año tras año, subiendo prácticamente 1'5 puntos y llegando a un valor medio ligeramente superior a 9. Tal dato hace evidente el buen desempeño de los trabajos y la excelente valoración de los clientes.

A través del análisis de los datos de los últimos años se puede observar lo siguiente:



Objetivos 2019

- Ampliar el número de encuestas de satisfacción cumplimentadas

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS

Elsamex dispone de **Comité de Trabajadores** cumpliendo con el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios Colectivos, éste toma parte en las decisiones que afectan al personal de la empresa, asesorado por los **Sindicatos**.

En **Elsamex**, en función de los trabajos a desarrollar se aplican los siguientes **convenios**:

- Convenio del metal - Convenio General del sector de la construcción,
- Convenio de instalaciones deportivas,
- Convenio de limpieza de oficinas y locales,
- Convenio de jardinería saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillados
- Convenio de Empresas de Ingeniería y Oficinas Técnicas

Elsamex, en 2018 se renovó el **Charter de la Diversidad** hasta 2020, que implica el cumplimiento de una serie de principios de apoyo a la no discriminación y al cumplimiento en las normativas vigentes en materia de igualdad y anti-discriminación. La no discriminación es aplicable tanto al personal con discapacidades como a cualquier otra por género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, etc.

Esta no discriminación está también recogida en el **Código Ético** y en el **Plan contra el Acoso de carácter Sexual y Moral** de **Elsamex**.

En relación a la discriminación por motivos de sexo se ha implantado un **Plan de Igualdad**, siguiendo las directrices de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y cuya aplicación se ejecuta a través de una comisión creada para tal fin. La comisión se compone de 4 representantes de la empresa, incluido el Jefe de Personal, así como 4 representantes del Comité de Trabajadores.

Asimismo, **Elsamex** financia los cursos que realiza el personal de forma particular y que considera útil para la organización. Esta medida está incluida en el **Programa de Retribución Flexible**, que contempla además el Ticket Guardería, Ticket Restaurante, Ticket de Transporte y Seguro de Salud.

Por otro lado, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida personal, se ha establecido un **horario flexible** tanto de entrada por la mañana (8.45- 9.30 h) como al mediodía (14.45- 16.00 h), permitiendo la salida a partir de las 18.00 en adelante de lunes a jueves.

Elsamex dispone de procedimientos para la **protección de datos** en materia de Recursos Humanos y de Prevención de Riesgos. También hay guías para proteger ciertos documentos, equipos y otros soportes

Indicadores

DIVERSIDAD

En 2016 se estableció la Política de Diversidad de Elsamex en la que se señala “La contratación o el acceso a la formación y promoción, atienden exclusivamente a criterios de mérito y capacidad en relación con los requisitos del puesto de trabajo, evitando cualquier sesgo discriminatorio.” y se establecieron los siguientes indicadores para realizar el seguimiento en este área:

- **Estadísticas de empleados:**

- Por género:

Indicador 1: PEIO 2014-2016: Actividades profesionales, científicas y técnicas

Umbral: 46,8%

Indicador 2: PEIO 2014-2016: Construcción

Umbral: 8,3%

- Por nacionalidad

Indicador: EPA: 4º Trimestre 2018

Umbral: 12,68%

- Por discapacidad

Indicador: LGD

Umbral: 2%

- Por edad

Indicador: EPA: 4º Trimestre 2017

Umbral:

Mayores de 55 años: 16,8%

Entre 40 y 54 años: 42,8%

Entre 16 y 39 años: 40,4%

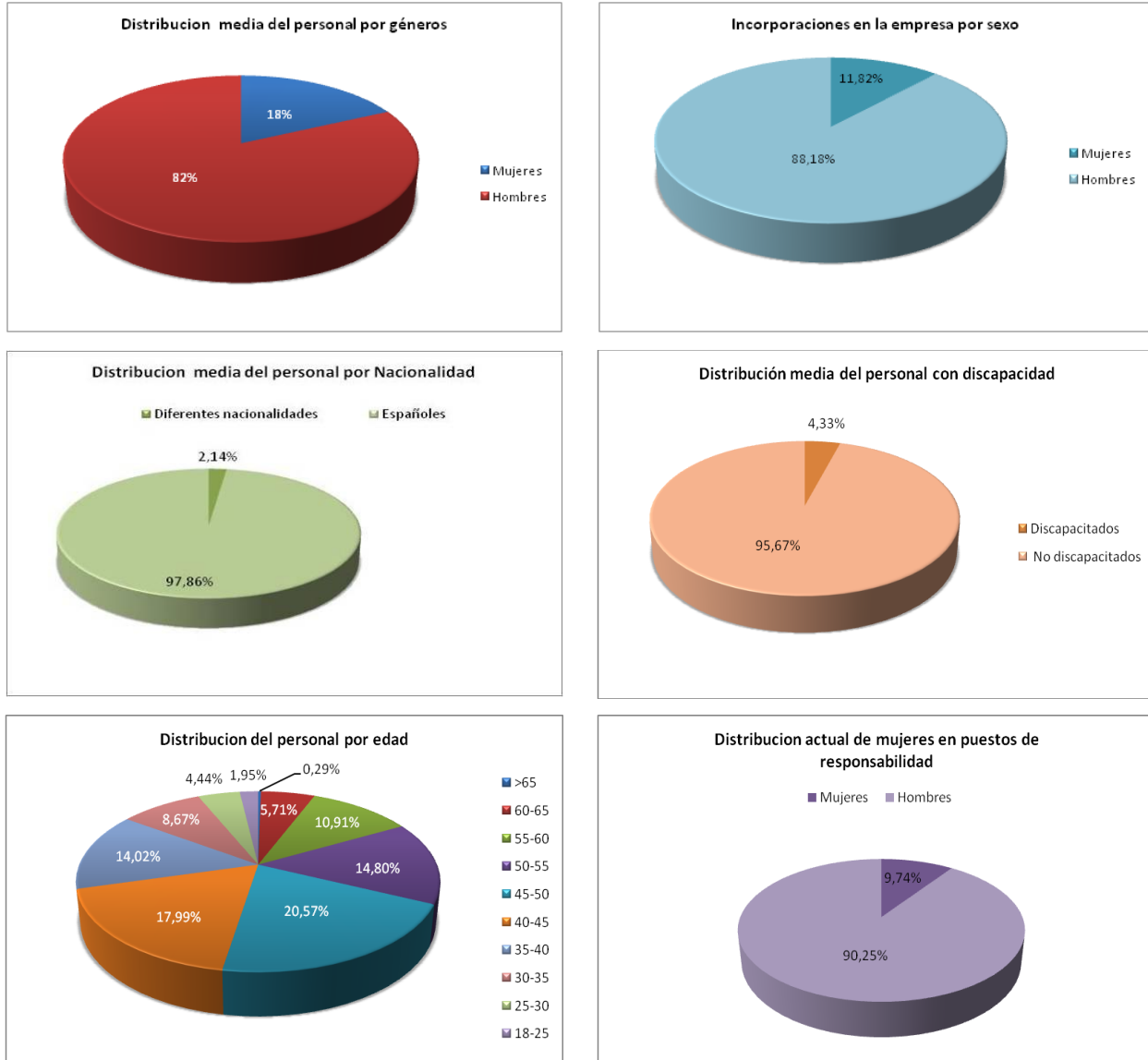


- **Número de mujeres en puestos de responsabilidad**

Indicador: Media española de mujeres en los puestos directivos superiores y medios

Umbral: 23,7%

Los resultados del informe de seguimiento de 2018 fueron los siguientes:



De acuerdo a los datos recopilados se pueden hacer las siguientes afirmaciones respecto a la Diversidad en el Grupo Elsamex:

- Se cumple y se supera el 2% que se exige por Ley para la inclusión de discapacitados en empresas de más de 50 empleados.



- Respecto a la diversidad por edad se puede decir que no hay discriminación por edad, ya que la tasa de renovación está asegurada, además en los últimos meses el rango de edad que más se ha contratado ha sido entre 35 y 50.
- La tasa de mujeres en plantilla es inferior a los datos del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014- 2016 para las actividades profesionales, científicas y técnicas, pero muy superior al del área de construcción, donde en el mismo documento la tasa de mujeres se sitúa en 8,3%.

Durante el año 2018, del total de incorporaciones, la contratación femenina ha supuesto el 11,82% del total.

En relación a la ocupación de cargos de responsabilidad por mujeres, la media es inferior a la media española.

- Respecto a la multiculturalidad, en el las oficinas y delegaciones de Elsamex en España la media del año 2018 se sitúa en 2,14%, muy por debajo de los datos de la EPA.

CONCILIACIÓN, IGUALDAD Y SINDICALISMO:

▪ **Personal con reducción de jornada por maternidad**

El personal en la empresa con reducción de jornada por motivos familiares son 21 persona, de las cuales 20 son mujeres y 1 es hombre.

▪ **Reuniones del Comité de Empresa**

El Comité de trabajadores se reunió con la empresa 4 veces en el año 2018, con el fin de dar cumplimiento a las reuniones formales habituales..

▪ **Reuniones del Comité de Igualdad**

El Comité de Igualdad se reunió en 2 ocasiones a lo largo del año 2018, en los que se trataron los siguientes temas:

- Planteamiento del Plan de Igualdad.
- Planteamiento y resultados de la encuesta sobre temas de igualdad en Elsamex

▪ **Reuniones del Comité de RSC**

A lo largo de 2018 el Comité de RSC se ha reunido 8 veces para tratar los siguientes temas:

- Campaña de Ayuda a Brehima.
- Donación muebles de la Guest House a ONG
- Programa de Hábitos Saludables: Plato de Harvard

▪ **Encuestas de evaluación de desempeño realizadas**



Indicador : Encuestas de evaluación de desempeño realizadas/Empleados de los grupos 1 a 5
Umbral: > 60%

En el año 2018 se han realizado 30 evaluaciones de desempeño de un total de 371 previstas, lo que supone un 8%, no alcanzándose el umbral y reduciéndose significativamente respecto a 2017.

PREVENCION

▪ Superación de Auditorias del Sistema de Gestión de la Prevención

En el año 2018 **Elsamex** ha superado las auditorias del Sistema de Gestión de Prevención de acuerdo a la OHSAS 18001

▪ Superación de las auditorias legales

En el año 2018 se realizó la Auditoria legal no habiéndose detectado no conformidades, aunque se han señalado 6 observaciones y 6 oportunidades de mejora.

▪ Reuniones del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud de OOCC y el de Delegación Centro , que son los centros que tiene Comité, se han reunido con la Dirección y el Dpto de Prevención 4 veces en el año 2018.

▪ Accidentes

Indicador: Disminuir la siniestralidad laboral dentro de empresas OHSAS en un 2,5% más.

El número total de accidentes a lo largo de 2018 Han aumentado los accidentes un 20'5% con respecto a 2017 con lo que no se ha cumplido el objetivo.

▪ Comunicaciones de PRL

Indicador: Difusión y envío de un mínimo de 15 comunicaciones e informes de seguridad

A lo largo del año se enviaron diversas comunicaciones, tanto de carácter técnico como relativos a aspectos de la salud de los trabajadores. En total fueron más de 11 informaciones de seguridad y 15 píldoras de salud, con lo que fue posible cumplir el objetivo.

▪ Formación en PRL

Indicador: Formación PRL según convenio a personal que no le es de aplicación y obligado cumplimiento para el convenio al que pertenece en un 2%

Umbral: > 2%

Al revisarse los datos se comprueba como a lo largo de 2018 la formación impartida en materia de prevención de riesgos ha sido satisfactoria ya que al cierre del año un 54% de los

trabajadores que no tenían que haber sido formados por cuestiones legales han asistido a cursos, con lo que se cumple ampliamente con el objetivo

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Comunicaciones de RSC

Durante el año 2017 se realizaron 16 comunicaciones sobre temas relacionados con la RSC.

Formación

Se han planteado los siguientes indicadores:

Indicador 1: Nº cursos con valoración de eficacia positiva

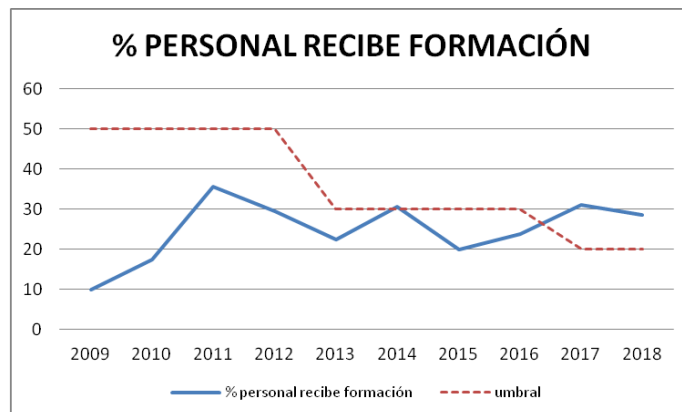
Umbral: > 60%

Indicador 2: Nº personas que han recibido formación / Nº personas en plantilla

Umbral: > 20%

UNIDAD	IND 1		IND 2
	1 ^{er}	2 ^o	
GRUPO ELSAMEX	91%	62%	28'64%%

A través del análisis de los datos de los últimos años se puede observar lo siguiente:



Durante 2018 el porcentaje de personal que recibe formación ha empeorado ligeramente con respecto a 2017, pasando del 31'1% al 28'6%. Dado que se trata de una variación de solo el 2'5% no se considera significativo, especialmente por la mejora en cuanto a la cantidad de cursos que se han ofertado. Eso significaría que se han formado a menos trabajadores pero, en total, se han impartido más horas. Observando la tendencia positiva iniciada en 2015 se aprecia cierto estancamiento pero se mantienen

los valores en torno al 30%, siendo un resultado verdaderamente bueno a tenor de la evolución que se ha dado desde 2009.

Objetivos 2019

- Alcanzar los umbrales de las estadísticas de diversidad.
- Realizar las reuniones de los distintos comités creados
- Reducir el número de accidentes laborales
- Incrementar el número de Evaluación de Desempeño
- Incrementar el número de formación entre el personal
- Mejorar el Plan de Igualdad

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES

El Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente incluye un **Procedimiento de Compras y Subcontrataciones** que regula estas actuaciones y el control de proveedores. El procedimiento incluye un Sistema de Homologación de Proveedores que incluye los siguientes requerimientos:

- Certificación de Sistema o de Producto
- Ser Proveedor histórico satisfactorio
- Autorización, acreditación
- Superar un período de prueba de 3 pedidos satisfactorios
- Por auditoría de evaluación

Este documento, actualmente, no dispone de criterios responsables en la selección de proveedores, aunque se prevé incluir criterios en próximos ejercicios.

Aun así, el **Código Ético** sí que incluye medidas para evitar la contratación de empresas donde no se respetan los DDHH, así como el cumplimiento de la legislación en España y en los países donde opera.

Elsamex ha impartido un curso de "Ética y Responsabilidad Social en la empresa" entre los responsables de contrato y de compras.

Indicadores

▪ Proveedores y Subcontratistas a los que se les ha comunicado los requisitos

Indicador: % Proveedores y Subcontratistas nuevos a los que se les ha comunicado los requisitos RSE.

Umbral: 100%

UNIDAD	INDICADOR 1	
	1 ^{er}	2 ^o
Oficinas Centrales	100%	100%
Delegación Castilla y León	100%	100%
Delegación Murcia	63%	100%
Delegación Centro	100%	100%
Delegación Barcelona	100%	100%
Delegación Valencia	93%	100%
COEX Simancas	100%	100%
Mtto. REPSOL Sevilla	NA	NA
Mtto. Ponferrada	100%	100%

UNIDAD	INDICADOR 1	
	1 ^{er}	2 ^o
Mtto. CIAL	SD	SD
Mtto. CES	100%	100%
C. y A. Demarcación Carreteras	<i>No Aplica</i>	
D. O. Portman	<i>No Aplica</i>	
S. A. Flix	<i>No Aplica</i>	
S. A. Figueras	<i>No Aplica</i>	
S. y S. El Pozo Murcia	<i>No Aplica</i>	
S. y S. Presa Sant Ponç	<i>No Aplica</i>	
S. y S. Diputación Valencia	<i>No Aplica</i>	
Consultoría CONELSAN	NA	
Proyecto Monasterio Rodilla	NA	100%
Proyecto A-60	100%	100%

A lo largo de 2018 se han detectado incumplimientos puntuales en las Delegaciones de Valencia y Murcia y en el Proyecto de la A-60.

En el caso de la Delegación de Murcia se trataba de una desviación que ya fue detectada en la auditoría del pasado año acerca de la comunicación de requisitos a proveedores. Con la adaptación a la nueva Norma y la actualización de dicho documento no se había realizado la correspondiente entrega. No obstante la desviación pudo ser subsanada a lo largo del segundo semestre.

En la Delegación de Valencia se detectó la misma situación así como una desviación puntual por no solicitar los presupuestos necesarios a proveedores.

El incumplimiento en el Proyecto de la A-60 desembocó en la rescisión del contrato con el correspondiente subcontratista y la búsqueda de uno nuevo.

▪ **Servicios no conformes**

Para este periodo ha aumentado el número de proveedores. En la mayoría de los casos, los proveedores y subcontratistas no han realizado más de 30 servicios. Solo 40 de 366 empresas han prestado 30 servicios ó más a la Organización, siendo MRW el que mayor volumen de trabajos ha abarcado.

PROVEEDOR/SUBCONTRATISTA	PEDIDOS	PEDIDOS NO CONFORMES
MRW	342	0
SOLRED	208	0
NORTHGATE ESPAÑA RENTING FLEXIBLE, S.A.U.	205	0
LEASEPLAN	151	0
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS, S.A	140	0
FORMASTUR	125	0
PAPELERÍA TÉCNICA PROFESIONAL, S.L	79	0

PROVEEDOR/SUBCONTRATISTA	PEDIDOS	PEDIDOS NO CONFORMES
TIMERSA LOGÍSTICA, S.A.	66	0
MAUSA RENT, S.A.U.	63	0
RICOH	54	0
VANDA, VINILOS DEL SUR	50	0
ABM	44	0
IBERDROLA CLIENTES, S.A.U.	44	0
SEVIMAGEN	44	0
STAPLES	43	0
VILLARINOX	41	0
TECSÑ. INST. Y SERVICIOS	36	0
GALLEX PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS, S.L.	33	0
METALCO, S.A.	30	0
PEDRO ROCA GARCIA	30	0

A nivel global, para conocer el porcentaje total de No Conformidades conforme a todos los proveedores y subcontratistas y los productos y servicios prestados. De esta manera podemos saber a nivel global como está siendo el desempeño de estas empresas y el control del Grupo sobre las mismas.

Indicador: % servicios o productos No Conformes

Umbral: < 10%

UNIDAD	INDICADOR
OCC	0,054%

A lo largo de 2018 se dieron 2 productos/servicios no conformes de todos los pedidos que se han realizado, lo que supone un 0,054% del total de pedidos. En uno de los casos se ha suspendido el contrato con el proveedor.

Respecto al año pasado ha habido un descenso significativo de pedidos no conformes, disminuyendo de 1,29% al 0,054%.

Objetivos

- Comunicar al 100% de los proveedores la política

GRUPO DE INTERÉS

ADMINISTRACIONES

Medidas implantadas

Respecto a la transparencia en los contratos con la administración pública, **Elsamex** se presenta a licitaciones públicas que se regulan por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público en España y por la normativa que corresponda en cada país.

Además en el **Código Ético** se recoge que los empleados de **Elsamex** no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a clientes, socios o a cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones. También incluye medidas anticorrupción y la relación con las administraciones, gobiernos y autoridades propiamente dicha.

Indicadores

Se ha completado el proyecto para el cumplimiento de la nueva LOPD que entregó en vigor en el año 2018.

Objetivos 2019

- Adaptación del Plan de Igualdad a la nueva normativa.

GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD

Medidas implantadas

En 2018 se realizó una campaña interna para ayudar a un compañero de la Delegación de Palma de Mallorca que había perdido la casa por un incendio. Se creó una campaña de ayuda para pedir tanto ropa como dinero para la compra de bienes de primera necesidad.

Durante las dos semanas que duró la campaña los empleados del Grupo Elsamex aportaron una suma de dinero con lo que se compró mobiliario y enseres necesarios para que la familia del compañero afectado pudiese retomar su vida en su casa.

Además, desde las distintas delegaciones del Grupo se realizaron envíos de ropa para los seis miembros de la familia.

Además **Elsamex** ha continuado colaborando con el **Banco de Alimentos de Madrid**, fomentado el voluntariado de los empleados



También colabora con la campaña de iniciativa privada "Tapones solidarios para Nacho" de ASDENT.



Objetivos 2019

- Participar en nuevos proyectos

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE

Medidas implantadas

Elsamex dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio ambiente de acuerdo a las normas ISO 9001 e ISO 14001, a través del cual se ha evaluado e identificado su impacto en el medio. Además se han indicado objetivos de reducción de consumo de materias primas incluido el papel.

Para la consecución de objetivos en algunos departamentos se aplican medidas como que una de las bandejas de las impresoras está cargada con papel usado por una sola cara, para su completa utilización. Además se dispone de un sistema de gestión de residuos en cada centro de trabajo, en el que se recoge la segregación de residuos.

Además se ha certificado de acuerdo a la norma ISO 50001 que permitirá alcanzar los siguientes beneficios

- Disminución del consumo energético de las instalaciones.
- Sistematización en la identificación y puesta en marcha de oportunidades de ahorro.
- Mejora de la competitividad a través del ahorro de costos.
- Mejora de la imagen corporativa.
- Búsqueda de nuevos proveedores energéticos.

Indicadores

Para evaluar el desempeño ambiental global de toda la Organización se cuenta con los siguientes indicadores:

Indicador 1: Consumo total de papel / Total trabajadores

Umbral: > 3% respecto al periodo anterior

Indicador 2: Consumo toner / Total trabajadores

Umbral: < 3% respecto al periodo anterior

Indicador 3: Consumo electricidad / Total trabajadores

Umbral: > 3% respecto al periodo anterior

Indicador 4: Cantidad de papel reciclado / Total trabajadores

Umbral: < 3% respecto al periodo anterior

Indicador 5: Toner gestionado / Total trabajadores



Umbral: > 3% respecto al periodo anterior

UNIDAD	IND1	IND2	IND 3	IND 4	IND 5
Grupo ELSAMEX	↑41'4%	↑30'6%	↑2'3%	↑12'9%	↑72'6%

A nivel general el desempeño ambiental de toda la Organización ha empeorado con respecto a 2017. Todos los indicadores planteados arrojan datos de aumento, tanto en consumos como en residuos. Únicamente el indicador de consumo de electricidad no ha resultado significativo.

Objetivos 2019

- Reducir los consumos de papel, tóner y energía.



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS E INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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

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

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

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 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. | <ul style="list-style-type: none"> 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. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|





LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

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.



ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN

Elsamex ha seleccionado este año el ODS de aplicación por su actividad y compromiso:



El Objetivo 3 pretende reducir la tasa mundial de mortalidad materna e infantil, lograr la cobertura sanitaria universal y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva para todos, poner fin a las epidemias de enfermedades, reducir las muertes relacionadas con el tabaco, el alcohol y los accidentes viales y fomentar la investigación y la financiación de la salud.



BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN

Durante el año 2018 **Elsamex** se realizó una Campaña de alimentación, asociados al ODS **Salud y Bienestar**.

Objetivos

- Informar al personal de la empresa sobre una alimentación saludable de acuerdo a las nuevas investigaciones realizadas en esta materia

Cómo nos puede ayudar

Conocer las nuevas recomendaciones en materia de alimentación saludable y que los encargados de la compra de alimentos en la obras en Botswana y Etiopia, lo tengan en cuenta para que los empleados no tengan carencias.

Cómo se lleva a cabo

Se estudió en la OMS y el Ministerio de Sanidad Español la información, la cual remitía al Departamento de Nutrición, Escuela de Salud Pública de Harvard, <http://www.thenutritionsource.org> y Publicaciones de Salud de Harvard, health.harvard.edu”, por lo que se asumió esta información como la reconocida internacionalmente.

Resultados

EL PLATO PARA COMER SALUDABLE

El Plato para Comer Saludable, creado por expertos en nutrición de la Escuela de Salud Pública de Harvard y los editores en Publicaciones de Salud de Harvard, es una guía para crear comidas saludables y equilibradas.

EL PLATO PARA COMER SALUDABLE

Use aceites saludables (como aceite de oliva o canola) para cocinar, en ensaladas, y en la mesa. Limite la margarina (mantequilla). Evite las grasas trans.

Mientras más vegetales y mayor variedad, mejor. Las patatas (papas) y las patatas fritas (papas fritas/papasas) no cuentan.

Coma muchas frutas, de todos los colores.

Use aceites saludables (como aceite de oliva o canola) para cocinar, en ensaladas, y en la mesa. Limite la margarina (mantequilla). Evite las grasas trans.

Tomar agua, té, o café (con poco o nada de azúcar). Limite la leche y lácteos (1-2 porciones al día) y el jugo (1 vaso pequeño al día). Evite las bebidas azucaradas.

Coma una variedad de granos (cereales) integrales (como pan de trigo integral, pasta de granos integrales, y arroz integral). Limite los granos refinados (como arroz blanco y pan blanco).

Escoge pescados, aves, legumbres (habichuelas/leguminosas/frijoles) y nueces; limite las carnes rojas y el queso; evite la tocina ("bacon"), carnes fijas (hambrones), y otras carnes procesadas.

MANTENGASE ACTIVO

Harvard T.H. Chan School of Public Health
The Nutrition Source
www.hsph.harvard.edu/nutritionsource

Harvard Medical School
Harvard Health Publications
www.health.harvard.edu

*Derechos de autor: © 2011, Universidad de Harvard. Para más información sobre El Plato para Comer Saludable, por favor visite la Fuente de Nutrición, Departamento de Nutrición, Escuela de Salud Pública de Harvard, <http://www.thenutritionsource.org> y Publicaciones de Salud de Harvard, health.harvard.edu.

Recomendaciones:

- ✓ Haga que la mayoría de sus comidas sean vegetales u frutas – **½ de su plato**.
- Intente incorporar color y variedad, y recuerde que las patatas no cuentan como un vegetal en El Plato para Comer Saludable por su efecto negativo en la azúcar en la sangre.
- ✓ Escoge granos integrales – **½ de su plato**.
- Granos integrales e intactos – trigo integral, cebada, granos de trigo, quinoa, avena, arroz integral, y las comidas preparadas con estos ingredientes como pan de trigo integral – tienen un efecto más moderado en la azúcar en la sangre y la insulina que el pan blanco, arroz blanco, y otros granos refinados.

EL PLATO PARA COMER SALUDABLE

✓ **El valor de la proteína – ½ de su plato.**

Pescado, pollo, legumbres (habichuelas/leguminosas/frijoles), y nueces son fuentes de proteínas saludables y versátiles – pueden ser mezcladas en ensaladas, y combinan bien con vegetales en un plato. Limite las carnes rojas, y evite carnes procesadas como tocina ("bacon") y embuditos (salchichas).

- Las proteínas son imprescindibles para el correcto funcionamiento del organismo. Generan y mantienen los tejidos de los distintos órganos del cuerpo.
- Son indispensables para la regeneración de tejidos.
- Origanan anticuerpos necesarios para nuestra defensa frente a bacterias, virus, hongos y sustancias extrañas.
- Producen enzimas imprescindibles para el metabolismo que desdoblan las lípidos, hidratos de carbono en micronutrientes, generan energía e intervienen como coenzima en reacciones metabólicas.
- Los alimentos ricos en triptófano, aminoácido esencial cuyo origen es la leche, carnes, huevos y pescado, disminuye la ansiedad por sus funciones sedantes y tranquilizadoras del sistema nervioso central.
- Las proteínas se clasifican según su valor biológico en 3 categorías:
 1. Alto: Proteínas de origen animal (carne, pescado, huevos, leche y derivados). Se recomienda tomar una porción diaria, preferiblemente carnes blanca o pescado, y mensualmente carnes rojas.
 2. Medio: Este grupo lo forman legumbres, cereales y frutos secos.
 3. Bajo: Este grupo lo forman las verduras, hortalizas, tubérculos y frutas.

✓ **Aceites de plantas saludables – en moderación.**

Escoge aceites vegetales saludables como oliva, canola, soja, maíz, girasol, mani (cacahuete), u otros, y evite los aceites parcialmente hidrogenados, los cuales contienen las grasas trans no saludables. Recuerde que "bajo en grasa" no significa "saludable".

✓ **Tome agua, café o té.**

Omita las bebidas azucaradas, limite la leche y productos lácteos a uno o dos porciones al día, y limite el jugo (zumos) a un vaso pequeño al día.

✓ **Manténgase activo.**

La figura roja corriendo sobre el mantel de El Plato para Comer Saludable es un recordatorio de que mantenerse activo también es importante en el control de peso.

PARA CONCLUIR, DIARIAMENTE SE HA DE CONSUMIR:

- ✓ Hidratos de carbono (pan, pasta, arroz, harinas, legumbres tiernas...) las patatas mejor hervidas o al vapor. Son alimentos que constituyen la base de la dieta mediterránea.
 - ✓ Frutas (3-4 veces al día) y verduras y hortalizas (2-3 veces al día). En total deben sumar un mínimo de cinco raciones al día. Además, se recomienda el aceite de oliva.
 - ✓ Lácteos (2-3 veces al día), mejor semidesnatados o bajos en grasa, y de 1 a 3 veces al día, alternando, aparecen las carnes blancas (pollo, pavo o conejo...) y mensualmente carne roja, los pescados, las legumbres, los huevos y los frutos secos.
- Verduras, frutas, cereales, aceites saludables, y proteínas saludables como nueces, legumbres, pescado y pollo deberían estar en el carro de la compra cada semana, junto con un poco de yogur o leche.**

