



INFORME DE PROGRESO 2018

Emesa Prevención S.L.



Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

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



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



EMESA PREVENCIÓN S.L. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 27 de noviembre de 2019

EMESA Prevención S.L. se encuentra adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2009, renovando cada año el compromiso con el respeto, defensa y fomento de sus Diez Principios en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción. Además de creer en los Diez Principios, los aplicamos en la política de empresa y divulgamos entre nuestros grupos de interés, constituyendo un modelo de gestión más sostenible y respetuoso con los derechos humanos.

Durante el año 2019 hemos consolidado nuestro Sistema de Gestión Integrado basado en normas ISO, consiguiendo la certificación de la nueva ISO 45001:2018 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y la renovación de las certificaciones de Calidad (ISO 9001:2015) y medioambiente (ISO 14001:2015), demostrando así nuestro compromiso del bienestar de nuestros trabajadores, la protección del medioambiente y asegurando la calidad de los servicios prestados mediante la mejora continua.

También hemos participado en actividades promovidas desde la Red Española del Pacto Mundial, asistiendo a conferencias en Madrid y realizando cursos online.

Respecto a nuestros objetivos, nos encontramos en la fase final de la reforma integral de nuestra clínica y oficinas situadas en la Calle Nardo de Madrid, creando así un entorno más saludable para nuestros trabajadores y clientes, eliminando barreras arquitectónicas e implantando mejoras a nivel de eficiencia energética. Además estamos implantando un nuevo software de gestión integral de la prevención de riesgos laborales, que nos permitirá una completa gestión comercial, administrativa, documental y estadística de nuestro servicio, con la consecuente reducción de consumo de recursos.

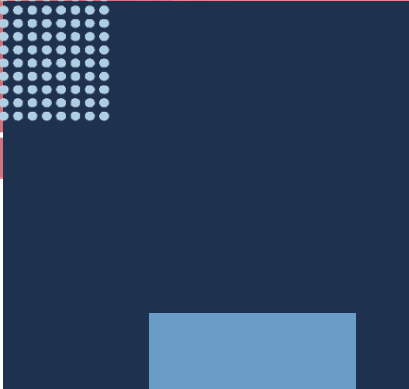
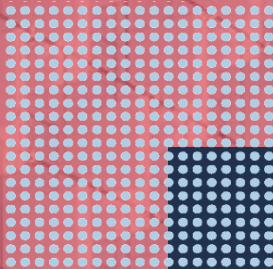
Un año más con este informe reportamos el avance y mantenemos nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial.



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

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Collado'.

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Emesa Prevención, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Nardo, 1

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.emesaprevencion.com

Número total de empleados

16

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

960.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y

ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios profesionales (Prevención de riesgos)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales

Países en los que está presente el negocio o tiene producción

España

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

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 y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

Alta Dirección

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

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

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Criterios basados en las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 (análisis de contexto de

INFORME DE PROGRESO 2018

la organización)

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Página web: <https://emesaprevencion.com/calidad-y-rse/>

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

España

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Mediante reuniones de los principales responsables de

los diferentes departamentos y teniendo en cuenta los resultados/conclusiones obtenidos en las últimas auditorías internas/externas del Sistema Integrado de Gestión implantado en EMESA.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

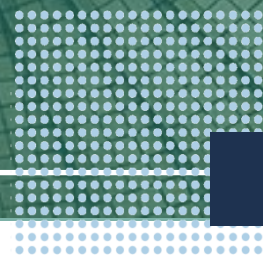
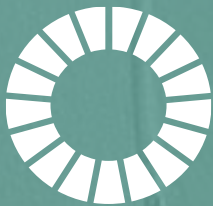
anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

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.

INFORME DE PROGRESO 2018

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

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 cuantitativos 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



8

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



6

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



4

Temáticas contempladas

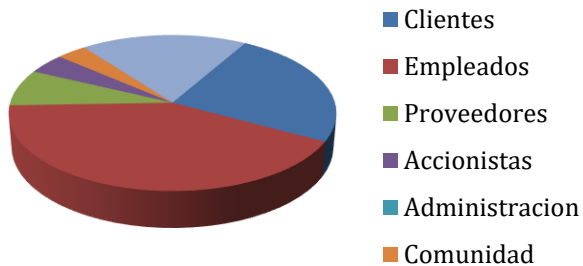
ANTICORRUPCIÓN



3

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés





POLÍTICA DE CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE

La Dirección de EMESA PREVENCIÓN, S.L ha implantado y mantiene un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medioambiente basado en los requisitos de las normas UNE-EN-ISO 9001:2015 y UNE-EN-ISO 14001:2015, para las actividades de:

"Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales: seguridad en el trabajo, higiene industrial, vigilancia de la salud, ergonomía y psicología aplicada"

Esta Política, que se encuentra a disposición de las partes interesadas, establece el marco de actuación para fijar y revisar objetivos, permitiendo la introducción de mejoras continuas en la calidad de nuestros servicios y en la gestión medioambiental, de conformidad con los siguientes principios generales:

- ♦ Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medioambiente, para conseguir la satisfacción de los clientes de EMESA y reducir el impacto medioambiental generado por nuestra actividad.
- ♦ Involucrar a toda la organización para llevar a cabo nuestro trabajo dentro de un entorno de gestión que garantice una mejora continua en nuestros procesos, en nuestros métodos de actuación y en nuestras relaciones con las partes interesadas, creando una cultura interna que integre la eficiencia y la variable ambiental en la gestión de dichos procesos.
- ♦ Fomentar y asegurar la concienciación, formación y participación del personal de EMESA en el Sistema Integrado de Gestión.
- ♦ Cumplir con todos los requisitos, ya sean estos legales, contractuales o de otra índole, que nos sean aplicables a razón de nuestra actividad y otros que nuestra organización suscriba, de manera que nuestra actuación en ningún caso pueda contravenir los requisitos y especificaciones legales establecidas.
- ♦ Mantener el firme compromiso de proteger el medio ambiente, prevenir la contaminación, minimizar el consumo y usar de forma sostenible los recursos.
- ♦ Controlar de manera efectiva todas nuestras actividades, haciendo especial hincapié en:
 - La calidad de nuestros productos y servicios
 - Las relaciones con nuestras partes interesadas
 - La gestión de los residuos, fomentando su correcta separación y reciclaje

Estos compromisos son asumidos por la Dirección, quien dispone de los medios necesarios y dota a sus empleados de los recursos suficientes para su cumplimiento. Esta Política es revisada anualmente en las revisiones del sistema por la Dirección.

Madrid, 1 de mayo de 2017

Carmen Collado
Gerente

GRUPO DE INTERÉS

Cientes



Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Mejorar la atención al cliente es uno de los elementos fundamentales que se debe tener siempre presente en cualquier organización. El cliente, pilar fundamental de nuestra actividad, debe notar nuestro compromiso con la calidad y la atención recibida.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a sus proveedores:

Política Integrada del SIG - Política

Certificado ISO 9001:2015 - Acción / Proyecto

EMESA está certificada según la norma ISO 9001 desde febrero de 2001, siendo uno de los primeros Servicios Ajenos de Prevención de Riesgos Laborales en obtener esta certificación sobre Sistemas de Gestión de la Calidad.

Innovación tecnológica y de procesos - Acción / Proyecto

En EMESA continuamente buscamos la mejora continua de nuestros procesos.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Aunque tenemos un contacto directo con cada uno de nuestros clientes, en nuestra web existe un apartado de contacto.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Al final de cada visita realizada por los técnicos de prevención a los clientes, se les entrega una pequeña encuesta de satisfacción.

En el año 2018, un 95.5% de los clientes contestaron con la máxima puntuación de satisfacción a esta encuesta.

Objetivos marcados para la temática

Crear una nueva encuesta de satisfacción de clientes y enviarla de forma anual.

Relación duradera con los clientes



EMESA es un servicio de prevención ajeno de riesgos laborales acreditado a nivel nacional con más de 20 años de experiencia en seguridad laboral, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y más de 25 años en medicina del trabajo y realizando exámenes de salud en consonancia con cada puesto de trabajo. En EMESA apostamos por la mejora continua, consiguiendo así mantener el índice de fidelidad de nuestros clientes cercano al 95% durante más de 20 años.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a sus proveedores:

Política Integrada del SIG - Política

Certificado ISO 9001:2015 - Acción / Proyecto

Certificado ISO 14001:2015 - Acción / Proyecto

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Duración de la relación con los clientes - Indicador de Seguimiento

Fomento de la calidad en la entidad



El personal y los grupos de interés de EMESA cumplen y promueven el respeto a los derechos humanos, la diversidad, la tolerancia, la no discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, origen, o cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social, incluido el acoso laboral. Este compromiso se refleja en nuestro Código Ético y en la adhesión a los Principios del al Pacto Mundial. EMESA sigue sin presentar riesgos en materia de Derechos Humanos. No se realizan actividades que provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos. Tampoco se realizan actividades en países en vías de desarrollo, por lo que nos encontramos en un entorno aceptable en dicha materia y apoyamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos a través de la aplicación de nuestro Código Ético. Por ser una empresa relacionada con el sector de Prevención de Riesgos Laborales, mantenemos y aplicamos las políticas de Prevención de Riesgos como prioritarias. Respecto a nuestros empleados, fomentamos su desarrollo personal y profesional, tenemos en cuenta sus ideas y preocupaciones al tener una comunicación directa y cercana, potenciamos su talento y facilitamos el acceso a una formación de calidad que les permita crecer y promocionar.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación al fomento de la Calidad:

Política Integrada del SIG - Política

EMESA está certificada según la norma ISO 9001 desde febrero de 2001, siendo uno de los primeros Servicios Ajenos de Prevención de Riesgos Laborales en obtener esta certificación sobre Sistemas de Gestión de la Calidad.

Código Ético / Conducta - Política

En EMESA:

- Involucramos a nuestras partes interesadas y grupos de interés en la aplicación de este principio mediante la adhesión a nuestro Código Ético.
- Facilitamos condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Garantizamos la libertad de asociación.
- Garantizamos la no discriminación en los procesos de selección de personal.
- Aseguramos el cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Certificado ISO 9001:2015 - Acción / Proyecto

En diciembre de 2018 EMESA consiguió realizar la transición a la nueva ISO 9001:2015, sobre Sistemas de Gestión de Calidad.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

En EMESA se realizan auditorías internas y externas siguiendo los requisitos establecidos por las normas ISO de aplicación.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento Gestión reclamaciones de clientes - Indicador de Seguimiento

Durante el año 2018 no se han registrado reclamaciones ni incidencias respecto a los servicios prestados.

Objetivos marcados para la temática

Continuar fomentando en todos los grupos de interés el conocimiento, implantación y respeto de los 10 principios básicos del Pacto Mundial.

Sensibilización a clientes en sostenibilidad



El sector privado desempeña un papel fundamental en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La concienciación y comunicación relacionada con la sostenibilidad es una de las acciones más importantes relacionadas con la RSE. Por ello, que todos los actores implicados realicen

INFORME DE PROGRESO 2018

acciones de sensibilización para hacer de altavoz de esta iniciativa es fundamental.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la sensibilización a clientes en sostenibilidad:

Código Ético / Conducta - Política

Política Integrada del SIG - Política

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Desde el año 2009 EMESA ha presentado Memorias de Sostenibilidad. Estas Memorias se encuentran disponibles en el perfil que nuestra entidad tiene en la web del Pacto Mundial.

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

Se ha modificado la web de EMESA, incluyendo un apartado concreto sobre RSE, Calidad y Medioambiente.

Objetivos marcados para la temática

Para el año 2019 se ha propuesto realizar campañas de comunicación sobre medioambiente y seguridad y salud en el trabajo a través de la web.

Información transparente al cliente



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

manifiesta clara y reiteradamente a todos los grupos de interés la total repulsa a la extorsión, soborno o cualquier forma de corrupción. - No hay una política concreta de aceptación de obsequios y regalos. - Hay políticas de promoción y divulgación de la transparencia (publicación códigos de conducta, valores corporativos, etc.). - Lucha contra todas las formas de corrupción. - Difusión de las políticas de la entidad (Código Ético) contra la corrupción y extorsión: a través de mails, web, comunicaciones internas, boletines, etc. - Seguimiento de la implantación del Código Ético y las políticas de corrupción y soborno de la entidad en todos los grupos de interés. Debemos resaltar que la gestión económica - financiera de EMESA, se rige por su compromiso de transparencia. La empresa dispone de un departamento económico-financiero, ayudado por una empresa externa que lleva la contabilidad. Los balances de explotación y la cuenta de resultado se hacen desde la estricta legalidad vigente. La posibilidad de manejo de fondos, por mínimos que sean, se hace exclusivamente desde la gerencia y dirección ejecutiva.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la información transparente a clientes:

Código Ético / Conducta - Política

El Código Ético de EMESA tiene como finalidad establecer pautas que han de presidir el comportamiento ético del equipo humano de EMESA en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con sus grupos de interés, siendo éstos, entre otros: clientes, socios, el entorno socio laboral, entidades colaboradoras...

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

El Código Ético de EMESA se encuentra a disposición de todos los grupos de interés a través de la web

<https://emesaprevencion.com>

Cuando un nuevo empleado se incorpora a la plantilla

INFORME DE PROGRESO 2018

de EMESA, además de otros documentos, se entrega el Código Ético y se recoge la adhesión al mismo.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

En la web de EMESA se dispone de un apartado de contacto.

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

No se han recibido comunicaciones en relación al Código Ético.

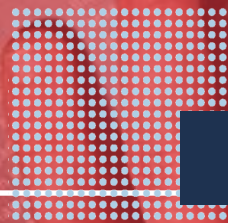
Objetivos marcados para la temática

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



GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Formación al empleado/a



La formación se ha convertido en un factor clave en el éxito de las empresas. El contar con un proceso continuo de formación es la clave para que las personas que forman parte de la organización respondan de manera adecuada ante los cambios, y permite que se desarrollen las competencias necesarias en el desempeño del trabajo.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la formación:

Plan de Formación y Desarrollo - Política

En EMESA fomentamos el desarrollo personal y profesional de los empleados, se tienen en cuenta sus ideas y preocupaciones al tener una comunicación directa y cercana, se potencia su talento y se facilita el acceso a una formación de calidad que les permita crecer y promocionar.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

En EMESA se ha establecido un procedimiento a nivel de RRHH cuando se produce la incorporación de un nuevo trabajador.

Además de proporcionar la formación específica para su puesto de trabajo, según lo establecido en el artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y hacer entrega de los riesgos a los que se encuentra expuesto (artículo 18 de la misma ley), se entrega el Código Ético, Manual de uso de Medios Informáticos y cualquier información necesaria para que pueda desempeñar el puesto de trabajo.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

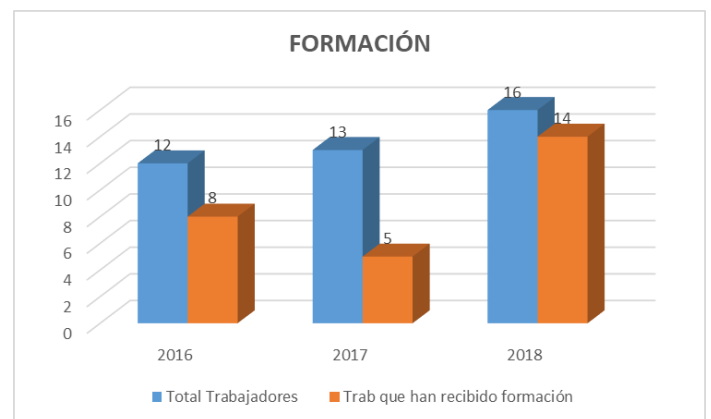
Dada la infraestructura de nuestras oficinas y la disposición de los puestos de trabajo, la comunicación entre los trabajadores y los puestos de Dirección es

diaria y directa.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

EMESA ha establecido un procedimiento para evaluar la satisfacción de los trabajadores con respecto a la formación recibida.

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



Objetivos marcados para la temática

Que el total de trabajadores de EMESA reciba formación.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la

entidad



La corrupción, definida por Transparencia Internacional como “el abuso del poder encomendado para el beneficio propio”, se ha convertido en una de las principales problemáticas del siglo XXI. Por ello, la lucha contra esta amenaza, contemplada en el décimo Principio del Pacto Mundial, y en la Agenda 2030 mediante el ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones sólidas, se ha establecido como una prioridad para muchas empresas y administraciones.

Los empleados de EMESA, declaran su integridad e independencia, rechazando remuneraciones, dádivas, promesas o compensaciones de clientes, proveedores, ciudadanos, socios o terceras partes, que puedan afectar al cumplimiento y desarrollo responsable de las actividades.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la lucha contra la corrupción:

Código Ético / Conducta - Política

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Además de seguir compartiendo el Código Ético entre nuestros grupos de interés, se propone definir una política específica de tolerancia cero ante la corrupción.

Evaluación de desempeño a empleados/as



La discriminación en el empleo significa tratar a las personas de manera diferente o menos favorable, debido a características que no están relacionadas con sus méritos ni con los requisitos inherentes al puesto de trabajo (raza, edad, discapacidades o género). En EMESA, la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. Esta selección se rige por los perfiles de puestos de trabajo que han sido definidos para el Sistema de Gestión de Calidad implantado.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la evaluación del desempeño:

Política Integrada del SIG - Política

Política de Igualdad - Política

El [plan de igualdad](#) de EMESA se encuentra disponible en la página web.

Estandarización de procesos de evaluación de desempeño - Acción / Proyecto

La Dirección de EMESA ha establecido un procedimiento anual sobre evaluación del desempeño.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

EMESA implantó las encuestas de evaluación del desempeño en el año 2017. Entre otros aspectos, se tienen en cuenta los siguientes: 1- La formación que han impartido los trabajadores y la que han recibido durante el año. 2- La actuación comercial realizada. 3- Las actividades innovadoras que el trabajador ha aportado a la empresa durante el año a evaluar. 4- Ratios de trabajo y no conformidades.

Resultados de las encuestas de evaluación de desempeño - Indicador de Seguimiento

Todas las evaluaciones del desempeño realizadas durante el año 2018 han sido positivas.

Objetivos marcados para la temática

Continuar realizando la evaluación del desempeño y revisar los cuestionarios por si es necesario adaptarlos. Esta evaluación ha supuesto otra nueva vía de comunicación entre la Dirección y los trabajadores.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



Uno de los principales objetivos de la Agenda 2030 es empoderar y mejorar el bienestar de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, incluyendo dentro de estos grupos en riesgo de exclusión a las personas con discapacidad.

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

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la inserción y accesibilidad de personas con discapacidad:

Normativa Vigente - Política

En EMESA no existe discriminación en la contratación, formación o promoción de personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

La Dirección ejerce su compromiso de mantener un entorno laboral saludable y libre de discriminación. La empresa ha realizado contratos a mayores de 45 años, personas inmigrantes y en riesgo de exclusión.

Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

En EMESA hay un trabajador con discapacidad.

Objetivos marcados para la temática

Formalizar un contrato/acuerdo de colaboración con un Centro Especial de Empleo, cuyo proyecto sea promover la integración en el mercado laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial así como la sensibilización social.

Reforma integral de nuestras instalaciones para suprimir todas las barreras arquitectónicas de accesibilidad.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



El término "trabajo infantil" no debe confundirse con "empleo juvenil", es una forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos. El trabajo infantil es todo aquel que perjudique el desarrollo físico, social, mental y psicológico del niño, por realizarse a una edad demasiado temprana, privándolos de su infancia y su dignidad. El trabajo y explotación infantil, no están considerados como factores de riesgo por la función y la localización geográfica de nuestra empresa. En nuestros grupos de interés y en los de clientes y proveedores, el riesgo es teóricamente inexistente, pero dado que no lo controlamos nosotros, debemos verificarlo anualmente.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la erradicación del trabajo infantil/forzoso

Código Ético / Conducta - Política

Difusión del compromiso expreso contra el trabajo infantil - Acción / Proyecto

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Dado que el riesgo de trabajo infantil está erradicado en

INFORME DE PROGRESO 2018

nuestro entorno, no se contemplan objetivos relacionados con este principio salvo los indicados en memorias anteriores: Continuar verificando la inexistencia de riesgo de explotación infantil en clientes y proveedores: no se ha detectado riesgo alguno. Hacer cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional: esta recomendación se recoge en el Código Ético.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



EMESA, al ser un servicio ajeno de prevención de riesgos laborales, está altamente comprometida con la seguridad y salud de los trabajadores, tanto propios como de clientes.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la Seguridad y Salud en el trabajo:

Políticas Internas de Gestión - Política

EMESA ha establecido una política integrada basada en Medioambiente y Calidad y ahora en proceso de adaptación para incluir los requisitos de la nueva ISO 45001:2018, de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Como ya se ha comentado, además de proporcionar a todos los trabajadores la formación específica para su puesto de trabajo, según lo establecido en el artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y hacer entrega de los riesgos a los que se encuentra expuesto (artículo 18 de la misma ley), en el plan anual de formación de EMESA del año 2018, se ha tenido en cuenta especialmente la formación para el puesto de técnico de prevención de riesgos laborales (por ejemplo, formación para trabajos en altura, en primeros auxilios y extinción de incendios).

Plan Empresa Saludable - Acción / Proyecto

Desde el año 2016 EMESA se encuentra adherida a la Declaración de Luxemburgo, participando en las iniciativas propuestas a través de la red de empresas saludables.



Auditorías - Herramienta de Seguimiento

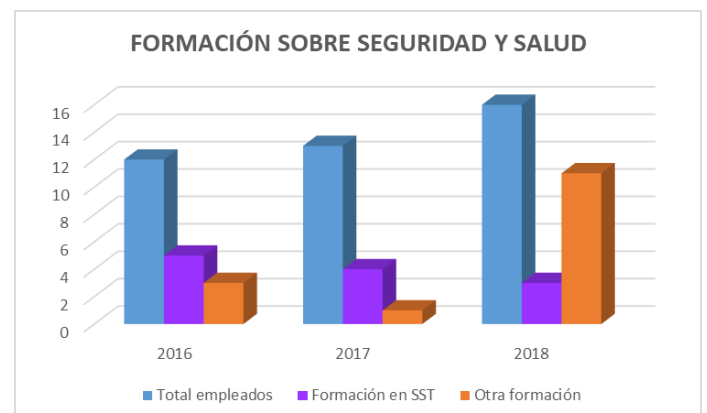
Se han realizado auditorías internas y externas, que han permitido la certificación de la nueva norma ISO 45001:2018 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

En EMESA no se han registrado accidentes ni incidentes relacionados con el desempeño del puesto de trabajo durante el año 2018.

En la memoria del año 2019 se hará un análisis detallado de los indicadores de accidentalidad.

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



Objetivos marcados para la temática

Conseguir la certificación ISO 45001:2018 sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Igualdad de género

Según Naciones Unidas, la igualdad de género se refiere a “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad de género es por tanto un principio jurídico universal.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la igualdad de género:

Plan de Igualdad - Política

Aunque EMESA no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración de un Plan de Igualdad.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Para la elaboración del Plan de igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de EMESA en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el Plan.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Desde el año 2009 EMESA ha presentado Memorias de Sostenibilidad. Estas Memorias se encuentran

disponibles en el perfil que nuestra entidad tiene en la web del Pacto Mundial.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional - Indicador de Seguimiento

SEXO		EDAD			TITULACIÓN			PAÍS
M	H	< 30	30-50	>50	BÁSICOS	MEDIOS	SUPERIORES	ES
68 %	32 %	8%	57%	35%	0%	5,8 %	94,2 %	100%

Objetivos marcados para la temática

Implantar las acciones establecidas en nuestro Plan de Igualdad.

Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



La problemática actual respecto a la contaminación y cambio climático ha hecho que el medio ambiente esté en boca de todos y haya aumentado la preocupación de los ciudadanos por las posibles consecuencias que tiene un tratamiento nocivo al medio que nos rodea.

Términos como Desarrollo Sostenible, (desarrollo presente que no comprometa las capacidades del futuro para satisfacer sus necesidades), están sonando continuamente en los medios de comunicación y los distintos gobiernos del mundo intentan establecer medidas para llevarlo a cabo.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la sensibilización en materia medioambiental:

INFORME DE PROGRESO 2018

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Certificado ISO 14001:2015 - Acción / Proyecto

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

NOTA: Estos 3 apartados anteriores han sido explicados a lo largo de la presente Informe.

Objetivos marcados para la temática

Durante 2018 se han realizado campañas de concienciación a nivel interno para cumplir con los requisitos exigidos en la norma ISO 14001:2015. Para 2019 se proponen campañas de concienciación a través de la web con los siguientes objetivos:

- Toma de conciencia: concienciar a los grupos de interés de los problemas relacionados con el medio.
- Conocimientos: ayudar a interesarse por el medio.
- Actitudes: adquirir interés por el medio ambiente y voluntad para conservarlo.
- Aptitudes: ayudar a adquirir aptitudes para resolver el problema.
- Participación: desarrollar el sentido de la responsabilidad para adoptar medidas adecuadas.

Conciliación familiar y

laboral



"La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como "la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes". Es decir, la conciliación se trata del equilibrio entre la vida

familiar, personal y laboral que permite el desarrollo de cualquier persona en esos ámbitos.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a la conciliación familiar y laboral:

Convenio Colectivo - Política

El Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos (año 2017).

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

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

A final del año 2017 se implantó un sistema de control del horario de entrada y salida, que permite pausar el tiempo de trabajo y volver a reanudar la jornada. El personal técnico organiza su propia agenda fijando visitas a los clientes que su puesto demanda.

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

En el año 2018 también se ha establecido la jornada intensiva para el periodo comprendido entre el 16 de junio al 15 de septiembre, tal y como establece el convenio.

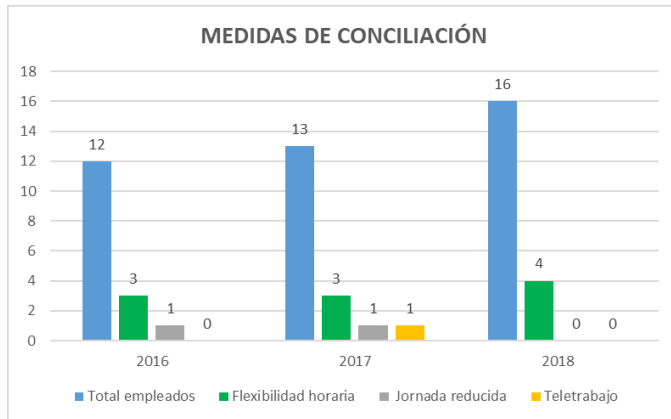
Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Gracias al sistema de control horario implantado, el control de la jornada de trabajo es más riguroso y si hay

INFORME DE PROGRESO 2018

alguna desviación o necesidad es detectada de inmediato.

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



Objetivos marcados para la temática

Innovar en el desarrollo del teletrabajo, en determinadas circunstancias.

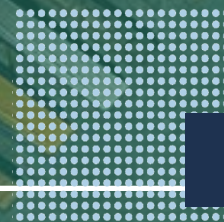
Evaluar la situación de todos los puestos en cuanto a horario, cumplimiento de la jornada laboral y en el caso de que hubiera desigualdades proceder a modificarlas o compensarlas.

Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de EMESA.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Debido al incremento de la conciencia en materia de responsabilidad social empresarial, la evaluación de proveedores se ha convertido en un aspecto clave y determinante, además de ser una de las principales “herramientas competitivas”, para las empresas.

EMESA ha establecido las siguientes políticas, conductas y acciones en relación a sus proveedores:

Código Ético / Conducta - Política

EMESA difunde este Código Ético entre todos sus grupos de interés (está disponible en la página web y se envía a todos los proveedores).

Normas reguladoras de adquisición de suministros / Conducta - Política

Este documento se presenta como salvaguarda de la reputación de la imagen corporativa de EMESA, además de una mejora en el control de costes realizando un beneficio sostenible y en la gestión interna de la empresa, de conformidad con nuestro Código Ético en el marco de la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social Corporativa y según las indicaciones de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas para cumplir con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. La producción sostenible y rentable, junto a una relación estable con los suministradores intervienen en el proceso de producción, mediante la sugerencia de cambios o mejoras que beneficien a la empresa desarrollando ventajas competitivas, cuidando la imagen y la reputación y disminuyendo el riesgo de denuncia por malas prácticas. Para las entidades colaboradoras de negocio también es beneficioso, ya que les permite un aumento de contratos a largo plazo, una estabilidad financiera y un aumento de la productividad. Así mismo les permite tener prioridad de contrato frente a otros proveedores en caso de estar incluidos en programas de mejoras en responsabilidad

social corporativa, calidad, actuaciones medioambientales, prevención de riesgos laborales, etc., que se desarrollen en la empresa cliente.

Certificado ISO 9001:2015 - Acción / Proyecto Certificado ISO 14001:2015 - Acción / Proyecto

EMESA ha certificado su proceso de evaluación de proveedores a través de su Sistema Gestión Integrado basado en las normas ISO 9001 y 14001. Esta evaluación tiene en cuenta criterios relacionados con derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

El departamento de compras junto con el Responsable de Calidad y Medioambiente realiza la evaluación de proveedores, consultando la web del proveedor y si no se encuentra toda la información necesaria se consulta al proveedor.

Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

El registro de homologación de proveedores nos permite registrar posibles no conformidades / desviaciones en la prestación del servicio, pero hasta la fecha no se ha registrado ninguna incidencia grave, demostrando así una relación duradera con nuestros proveedores.

Porcentaje de nuevos proveedores a los que se evalúa según cumplimiento de medidas de RSE - Indicador de Seguimiento

Los proveedores ya existentes en EMESA antes de implantar el Sistema de Gestión Integrado han sido evaluados.

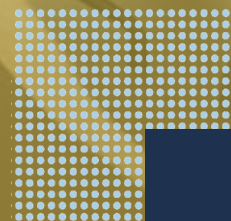
El % de nuevos proveedores evaluados es del 100%, quedando registrado en los documentos de evaluación de proveedores.

Objetivos marcados para la temática

Realizar un cuestionario de evaluación de proveedores más exhaustivo, enviarlo a cada proveedor, recopilar e interpretar la información recibida.

GRUPO DE INTERÉS

Socios / accionistas



Relación con los socios o accionistas



Para EMESA un aspecto clave es la relación con los socios, puesto que de cara al año 2019 se realizará un consorcio con otro grupo empresarial especializado en Prevención de Riesgos Laborales.

Actualmente EMESA tiene un consorcio con PREVENNOVA Seguridad y Salud. Somos dos empresas complementarias, PREVENNOVA especializada en construcción y EMESA en empresas de servicios preferentemente. Abarcamos zonas también complementarias, ya que la oficina PREVENNOVA se encuentra en Burgos (zona norte y levante preferentemente) y EMESA se encuentra en el centro de Madrid. Además nuestra filosofía de trabajo es muy parecida, para dar un buen servicio sostenible, con atención al cliente de forma rápida y profesional. Nuestro tamaño nos hace ser muy flexibles para adaptarnos a las necesidades de cada empresa, con las mejores condiciones económicas.

Para establecer este consorcio se tendrán en cuenta las siguientes políticas, conductas y acciones:

Código Ético / Conducta - Política

Política Integrada del SIG - Política

Comité consultivo de accionistas - Acción / Proyecto

Reuniones Anuales - Herramienta de Seguimiento

Las reuniones serán trimestrales, pudiendo convocar reuniones extraordinarias.

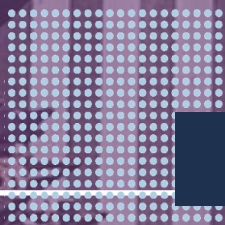
Número de reuniones anuales - Indicador de Seguimiento

2018: 4 reuniones, con sus correspondientes actas.

Objetivos marcados para la temática

Formalizar el consorcio con esta nueva empresa.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Compromiso por los derechos humanos



En EMESA respetamos y promovemos los derechos esenciales de todo ser humano, reconociendo tanto su importancia como su universalidad, que los hace aplicables de forma indivisible en todas las situaciones. Asumimos como organización la responsabilidad de respetar los derechos humanos en toda su esfera de influencia.

EMESA cuenta con políticas y procedimientos internos adecuados dirigidos a asegurar el respeto de los derechos humanos en la relación con nuestros empleados, alineados con los fundamentos éticos y de actuación contenidos en el Código de Conducta y en las políticas de Recursos Humanos.

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

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

Código Ético / Conducta - Política

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

Identificación de los riesgos en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

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

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

En la web de EMESA hay un apartado disponible para cualquier consulta o sugerencia.

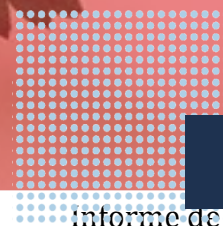
Objetivos marcados para la temática

Actualización continua el Registro de suministradores, proveedores responsables, colaboradores tecnológicos e instituciones colaboradoras no oficiales. Asegurando que cuentan con certificaciones ISO, otras normas y compromisos que respeten los principios del Pacto Mundial.

NOTA: seguimos sin favorecer explícitamente a los proveedores que tienen certificaciones de sus sistemas de gestión, pero si se tiene en cuenta como un valor añadido al realizar la evaluación de proveedores.

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente



EMESA mantiene el compromiso con la prevención, el respeto y cuidado por el medio ambiente y así lo manifiesta a través del Código Ético y la certificación de un Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001:2015).

Para establecer este compromiso se han tenido en cuenta las siguientes políticas, conductas y acciones:

Política Integrada del SIG - Política

Sistemas de Gestión Ambiental Certificado (SGA) - Política

Sistema certificado a final del año 2018.

Gestión de residuos - Acción / Proyecto

Puesto que en nuestras instalaciones se realizan reconocimientos médicos, se generan residuos relacionados con la actividad sanitaria (jeringuillas de vacunas, residuos derivados de la extracción de muestras biológicas, las propias muestras biológicas, etc.).

Para asegurar el correcto transporte, tratamiento y gestión de los residuos, evitando posibles daños al medioambiente, contamos con el servicio de la empresa Serkonten S.A.U. quien se encarga directamente de estas actividades. Respecto a las muestras biológicas, un laboratorio externo acreditado se encarga de su análisis y posterior gestión.

El resto de residuos que generamos típicos de oficinas (tubos fluorescentes, cartuchos de tóner, pilas, papel...), también son gestionados de conformidad con la legislación vigente.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Cada año se realiza una auditoría interna y otra externa, para conseguir la certificación del Sistema de Gestión

Integrado. Se tienen en cuenta todas las no conformidades detectadas, las observaciones y las oportunidades de mejora.

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

Para el año 2018, se establecieron los siguientes objetivos a nivel de medioambiente:

OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESULTADO
Reducir el consumo de electricidad en un 10%	Instalación de nuevas impresoras	+ 4.8%
Reducir el consumo de tóner en un 5%	Implantación de nuevo sistema de control de impresión con un Código pin personal	-5%

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental - Indicador de Seguimiento

En el año 2018 se realizaron comunicaciones a nivel interno, a través del correo electrónico y en las reuniones trimestrales de seguimiento. Para el año 2019 se espera que además de estas comunicaciones internas también se utilice la nueva web de EMESA.

Objetivos marcados para la temática

Como parte de nuestro compromiso para combatir el cambio climático y crear un entorno de trabajo más saludable, en el año 2019 se reformarán nuestras instalaciones:

- Suprimiendo todas las barreras arquitectónicas de accesibilidad.
- Alto cerramiento térmico de ventanas y cristales de seguridad.
- Fachada ventilada que amortigua los cambios de temperatura en el exterior que ayuda a reducir las pérdidas térmicas del edificio.
- Se eliminará la calefacción de gas natural, sustituida por electricidad verde.
- Se eliminarán 14 aparatos de aire acondicionado con gases R22 (Freon), que es un hidro-clorofluorocarbono (HCFC) que contribuye al debilitamiento de la capa de ozono.

INFORME DE PROGRESO 2018

- Se optará por un sistema de climatización que utilice R410A (Puron), que es un hidro-fluorocarbono (HFC) que no contribuye al debilitamiento de la capa de ozono. Es más eficiente porque puede absorber y expulsar más calor que los antiguos, por lo que el reduce el riesgo de sobrecalentamiento del compresor. No emplea aceites minerales, sino que utiliza aceite sintético lo que supone más eficiencia, reduciendo el riesgo de desgaste del compresor.

El R410A está clasificado como Alta seguridad por ser no propagador de la llama.

- Instalación de termostatos regulables en cada sala, para controlar eficientemente el consumo.

También se establecerán objetivos específicos enfocados a la reducción de los consumos de electricidad, agua y papel, además de la realización de campañas de sensibilización externas a nivel medioambiental.

Movilidad Sostenible



El transporte tiene un peso muy considerable en el marco del desarrollo sostenible por las presiones ambientales, los efectos sociales y económicos asociados y las interrelaciones con otros sectores. EMESA mantiene el compromiso con la prevención, el respeto y cuidado por el medio ambiente y así lo manifiesta a través del Código Ético y la certificación de un Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001:2015).

Para desarrollar este compromiso se han tenido en cuenta las siguientes políticas, conductas y acciones:

Política Integrada del SIG - Política

Fomento del transporte público - Acción / Proyecto

Mantener el sistema de desplazamientos fomentando el uso del transporte público: algunos trabajadores de EMESA deben realizar desplazamientos para visitar a los clientes. Al estar la empresa ubicada en pleno centro de

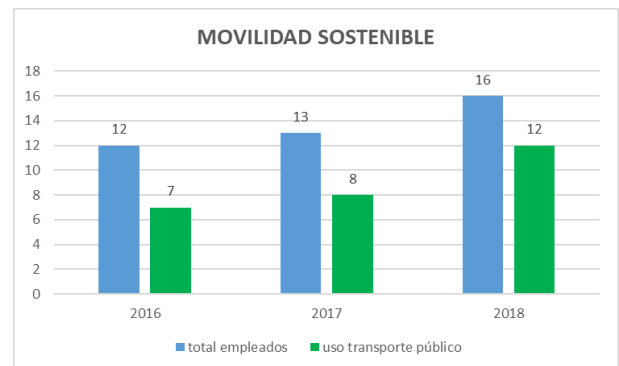
Madrid, contamos con unas prácticas de movilidad sostenible respecto a los desplazamientos que realizan los técnicos de prevención para las visitas a los clientes. Siempre que es posible, los técnicos se desplazan en transporte público (metro), reduciendo así el impacto medioambiental y las emisiones de CO2.

Encuestas periódicas de hábitos de movilidad de la plantilla - Herramienta de Seguimiento

Si hay algún cambio en los hábitos de movilidad, se comunican directamente a la Dirección, puesto que EMESA favorece a los empleados que utilizan medio de transporte público, mediante el pago del abono de transporte que corresponda.

Se ha estudiado la viabilidad de promover el "car pooling" entre los trabajadores, pero debido a las diferentes ubicaciones, no es viable.

Número de empleados/as que utilizan transporte público - Indicador de Seguimiento



Objetivos marcados para la temática

Seguir promoviendo hábitos de movilidad sostenible.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



En el mundo existen muchas empresas con diferentes giros industriales y la gran mayoría de ellas tienen un impacto ambiental.

El impacto ambiental de las empresas daña principalmente al aire, agua y suelo, al igual que a la flora, fauna y la comunidad en general. La Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente menciona que el impacto ambiental es la modificación del ambiente ocasionada por la acción del hombre o de la naturaleza.

Dada la actividad de EMESA, no generamos grandes impactos sobre el medioambiente, pero igualmente realizamos el seguimiento y control a través de un Sistema de Gestión Ambiental certificado (ISO 14001:2015).

Para desarrollar este compromiso se han tenido en cuenta las siguientes políticas, conductas y acciones:

Política Integrada del SIG - Política

Sistemas de Gestión Ambiental Certificado (SGA) - Política

Evaluación de los aspectos ambientales - Acción / Proyecto

Para el año 2018, los aspectos ambientales significativos han sido:

ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS
CONSUMO DE PAPEL
CONSUMO DE AGUA
CONSUMO DE TÓNER
RESIDUOS BIOSANITRIOS

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Se ha nombrado a un Responsable del Sistema de Gestión Integrado basado en las normas ISO 9001, ISO 14001 y próximamente también para la ISO 45001.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Cada año se realiza una auditoría interna y otra externa, para conseguir la certificación del Sistema de Gestión Integrado. Se tienen en cuenta todas las no conformidades detectadas, las observaciones y las oportunidades de mejora.

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

Este mecanismo se ha explicado en "Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medioambiente"

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

En el año 2018 se han repartido nuevos contenedores por la oficina para la correcta gestión de residuos no peligrosos (papel, envases y resto).

Número de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % - Indicador de Seguimiento

En la evaluación de proveedores tenemos en cuenta este requisito, pero seguimos sin favorecer explícitamente a los proveedores que tienen certificaciones de sus sistemas de gestión, aunque se tiene en cuenta como un valor añadido al realizar esta evaluación.

Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

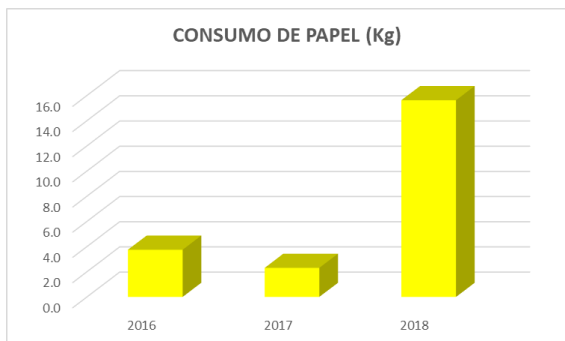
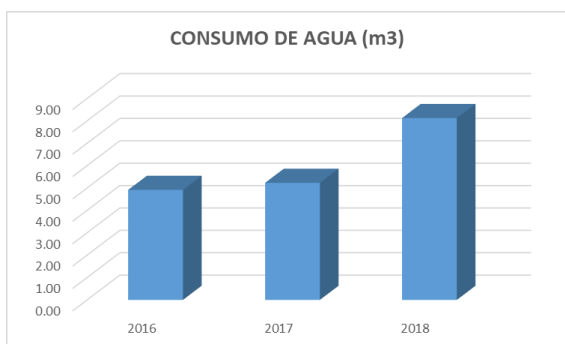
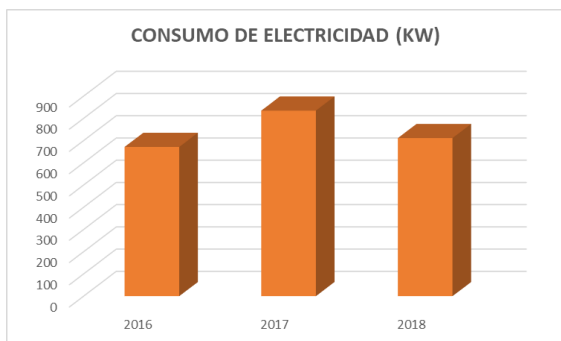
En el año 2018 en la mayoría de los indicadores no se ha visto una reducción de los consumos debido al aumento de la plantilla de trabajadores y al incremento de reconocimientos médicos realizados en nuestras instalaciones. El considerable aumento del consumo de

INFORME DE PROGRESO 2018

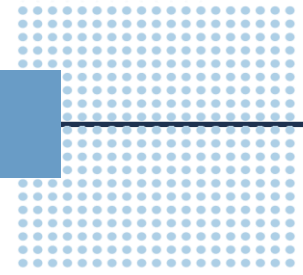
papel, es debido a que en el año 2018 se comenzaron a imprimir los manuales de formación en nuestras instalaciones.

Objetivos marcados para la temática

Objetivos específicos para la reducción de los principales consumos, electricidad, agua y papel.



NOTA: los datos se encuentran relativizados según el número de trabajadores



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Evaluación de desempeño a empleados/as



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador GRI: 404-3

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Erradicación del trabajo infantil/forzoso



Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 408, 409

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Igualdad de género



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Oportunidades para jóvenes con talento



Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 308-1, 308-2, 414, 407

Clientes

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Relación duradera con los clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Fomento de la calidad en la entidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Sensibilización a clientes en sostenibilidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Información transparente al clientes



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Comunidad

Compromiso por los derechos humanos



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Socios

Relación con los socios o accionistas



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Medioambiente

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el

medioambiente



Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso

Indicador GRI: 302-4

Movilidad Sostenible



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

—
2018

