

# Memoria de Sostenibilidad 2019

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carta del Presidente	Página 1
Carta de la directora del Departamento de RSC	Página 2
<b>1_</b> Gobierno Corporativo y compromiso ético	Página 3
<b>A_</b> Misión y visión corporativa	Página 3
<b>B_</b> Valores corporativos	Página 4
<b>C_</b> Aprobación del Código Ético	Página 6
<b>D_</b> Compromiso con Pacto Mundial de Naciones Unidas	Página 6
<b>E_</b> Sello de Responsabilidad Social de Aragón	Página 7
<b>F_</b> Finalistas del II Premio Aragonés al emprendimiento social y a las empresas sociales	Página 7
<b>2_</b> Nuestro compromiso con los ODS:	
Actuaciones en materia de Responsabilidad Social	Página 9
<b>A_</b> Derechos Humanos	Página 10
<b>B_</b> Normas laborables	Página 11
<b>C_</b> Medio Ambiente	Página 13
<b>D_</b> Lucha contra la corrupción	Página 16
<b>3_</b> Evaluación de nuestras actividades RSC	Página 17
<b>4_</b> Comunicación interna y redes sociales	Página 19
<b>5_</b> Temas materiales	Página 22
<b>6_</b> Formación	Página 24
<b>7_</b> Áreas de mejora	Página 33

# Carta del Presidente

*Estimados colaboradores:*

*Las experiencias vividas durante más de 20 años me han llevado a asumir desafíos que nunca pude imaginar y formar una gran familia llamada Diversis, lo que es sin lugar a duda el mayor reto profesional al que me he enfrentado. Quiero agradecer a todas las personas que han estado siempre a mi lado, su apoyo y sus grandes dotes de paciencia, en especial quiero recordar a mi padre porque me enseñó a trabajar, a ser humilde y sobre todo a tratar por igual a todas las personas.*

*Es esencial echar la vista atrás y recordar nuestras raíces para seguir avanzando y fomentando una cultura basada en firmes creencias y en el compromiso con las personas.*

*Es un placer presentarles por primer año, la memoria de Responsabilidad Social Corporativa de Diversis. Toda la información recogida en ella responde a nuestra misión: “ofrecer la mejor experiencia en la prestación de servicios logísticos, industriales y de Responsabilidad Social, impulsando la inclusión de la Diversidad”. Somos conscientes de que para ofrecer la mejor experiencia a todos nuestros grupos de interés es necesario invertir en las personas, por ello es fundamental que todas y cada una de las personas que formamos parte de la corporación adquiramos el compromiso de mantener una actitud cercana y de escucha activa para lograr satisfacer necesidades y expectativas, solo así generaremos experiencias sostenibles.*

*De este compromiso se desprende nuestra visión: “ser referente para todos nuestros grupos de interés incorporando el componente social en la estrategia corporativa como valor diferenciador y de sostenibilidad”.*

*Esto nos hace tomar conciencia de una realidad que es el desconocimiento de las capacidades de las personas con diversidad funcional en el ámbito empresarial y que Diversis es un motor de desarrollo social que contribuye activamente en el bienestar social de personas vulnerables, creando empleo, impulsando la economía y fomentando un trabajo de calidad que revierte en nuestros clientes como valor social.*

*Reducir la brecha social y los estigmas creados entorno al colectivo de la discapacidad, es un deber de todas aquellas organizaciones que quieran ser sostenibles, tomando conciencia de una verdadera responsabilidad social que abarque toda la cadena de valor conseguiremos que la actividad empresarial sea igualmente sostenible a largo plazo.*

*Tenemos un largo camino por recorrer y esto acaba de empezar. A partir de este momento la memoria se ha convertido en un activo interno que nos ayudará a mejorar en la relación con nuestros grupos de interés, en el compromiso, en la confianza y en el desarrollo e implantación de un modelo de gestión basado en la calidad total. Por ello es mi intención adquirir el firme compromiso de renovación con Pacto Mundial para el año 2020 con el fin de seguir aportando nuestro granito de arena en la mejora y sostenibilidad social, económica y medioambiental.*

*Nuestra esencia se refleja en una Cultura Corporativa que compartimos, pero no debemos olvidar que la Responsabilidad Social por su carácter global y transversal la construimos entre todos y el reflejo de nuestras acciones en cada gestión o decisión ejecutada hará que nuestra corporación sea verdaderamente responsable.*

*Agradecer a todas las personas que han hecho posible que hoy sea Diversis una empresa con alma social y a todos aquellos clientes que un día confiaron y siguen haciéndolo.*

*Atentamente,*



**Pedro Masats**

Presidente Fundador Diversis Corporación Empresarial, S.L.

# Carta de la Directora del Departamento de RSC y Sostenibilidad

Zaragoza, 8 de abril de 2020

*Queridos colaboradores y amigos:*

*Personalmente es un orgullo presentar nuestra primera memoria de Responsabilidad Social Corporativa, porque con ella iniciamos un camino de largo recorrido. Su desarrollo se ha fundamentado en la recopilación de acciones que para nosotros forman parte de la gestión habitual que gira en torno al compromiso, desarrollo e involucración de las personas.*

*En la última década, el mercado en general ha experimentado un cambio sin precedentes: la irrupción tecnológica ha supuesto que los modelos tradicionales se adapten a nuevas situaciones donde la inmediatez es el factor fundamental.*

*Diversis ha crecido exponencialmente en los últimos años y ha sido en este 2019 cuando hemos entendido que la Responsabilidad Social es un factor estratégico de desarrollo y crecimiento. Tanto es así, que nuestra cultura corporativa se ha adaptado a una nueva realidad social, económica y medioambiental. De aquí se desprende una misión, visión, valores y creencias que son nuestra seña de identidad y forman parte de nuestra manera de ser y actuar.*

*Alineados con la estrategia empresarial adquirimos el firme compromiso de: identificar las necesidades de todos nuestros públicos; implementar modelos de gestión basados en la calidad total; desarrollar acciones que favorezcan el crecimiento y desarrollo personal fundamentado en medidas sociales y económicas que favorezcan la inclusión de la discapacidad, el desarrollo de puestos de trabajo a través de inversiones y la minimización del impacto negativo en el medioambiente con un adecuado control de residuos y medir los resultados para adoptar las correcciones necesarias.*

*Es una realidad el arduo trabajo que tenemos por delante, tanto empresas como organismos públicos o privados, asociaciones, fundaciones, ONGs..., pero está en nuestras manos aportar nuestro granito de arena si queremos realmente ser sostenibles a largo plazo.*

*Agradezco enormemente a todo el equipo que cree en la Responsabilidad Social Corporativa porque sin ellos no hubiese sido posible desarrollar esta memoria y por supuesto, a todos nuestros clientes que nos han servido de referencia para aprender y mejorar constantemente.*

*Un fuerte abrazo*



**Yolanda Sancho**  
Directora de Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación

# 1\_Gobierno corporativo y compromiso ético

Diversis es una corporación empresarial con una trayectoria de más de 20 años de experiencia en la prestación de servicios logísticos e industriales de Co-Packing y Co-Manufacturing socialmente responsables. Cuenta con varias empresas ubicadas en distintas localizaciones geográficas dentro del territorio nacional, y está compuesta por un equipo de más de 200 empleados/as.

Se trata de una corporación de naturaleza social, de personas para personas, en la que se ofrecen oportunidades laborales y sociales, en especial a personas con distintas capacidades. Apostamos por la gestión eficaz de la capacidad y el talento de las personas, así como por la implantación de la calidad y la flexibilidad en toda la cadena de valor.

Además, consideramos que las personas creamos vínculos cuya felicidad se alcanza incluyendo el bienestar de los demás (y ello incluye por tanto el de la sociedad en general). Trabajamos para que esta cultura de bienestar sea interiorizada y fomentada desde la Corporación.

La misión, visión y valores constituyen los tres ejes fundamentales sobre los que se sustenta toda nuestra responsabilidad social corporativa, y, como tal, deben estar integrados en la estrategia de gestión de toda la corporación empresarial.

Es por ello, que este año hemos llevado a cabo un proceso interno de redefinición de nuestra misión, visión y valores corporativos.

## A\_ Misión y Visión Corporativa

Nuestra misión es *“ofrecer la mejor experiencia en la prestación de servicios logísticos, industriales y de Responsabilidad Social, impulsando la inclusión de la Diversidad”*. Ligada a esta misión, nuestra visión corporativa consiste en *“ser referente para nuestros grupos de interés incorporando el componente social en la estrategia corporativa como valor diferenciador y de sostenibilidad”*.

En ambas hemos querido reflejar y enfatizar la naturaleza social de la corporación, sin dejar de lado la calidad en lo que hacemos y en cómo lo hacemos.

## B\_ Valores Corporativos:

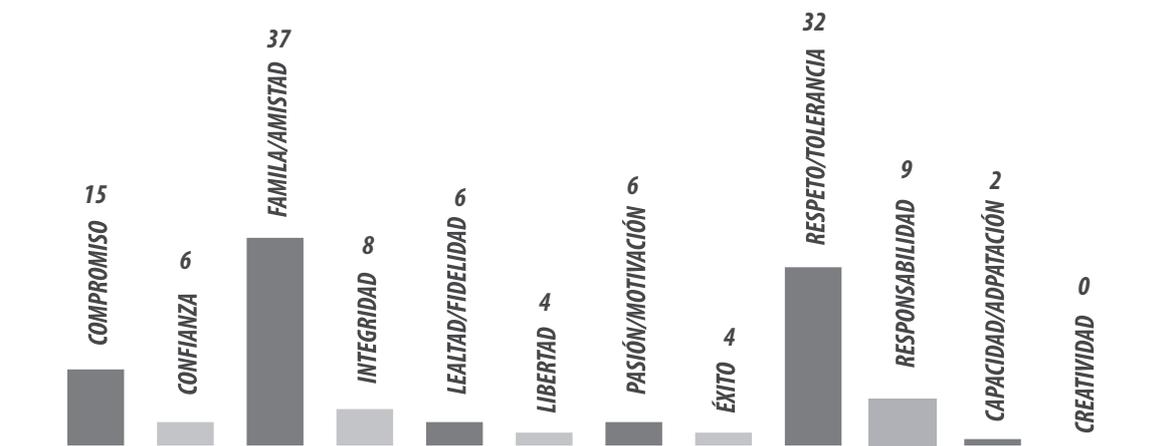
Los valores corporativos son propios de la cultura empresarial, y se constituyen como elementos únicos de cada organización. Se integran dentro de la estrategia general de la corporación, y se corresponden con la imagen que la corporación proyecta a todos sus grupos de interés.

Para la definición de nuestros valores corporativos, desde la propia Corporación hemos aportado el valor **DIVERSIDAD**, ya que se encuentra en nuestro ADN por nuestra naturaleza social. Para la elección del resto de los valores, queríamos que nuestra plantilla manifestara su perspectiva acerca de cómo somos, ya que nuestros/as trabajadores son los mejores conocedores de nuestra cultura empresarial. Para ello, les solicitamos que eligieran sus valores personales, que más tarde se transformarían en los valores de la Corporación.

Realizamos una actividad dinámica de consulta, en la que participó un 72,07% de la plantilla total de Diversis. La actividad consistía en la elección, de entre un listado de 10 valores, en primera instancia, de los 5 más importantes; posteriormente debían elegir los 3 valores personales más importantes; y por último quedarse con el más importante. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

### Resultados Valores Diversis Corporación:

Valores / N° de votos



### Ranking de valores más votados:

1. Familia/Amistad
2. Respeto / Tolerancia / Educación
3. Compromiso
4. Responsabilidad
5. Integridad
6. Confianza + Pasión / Motivación + Lealtad / Fidelidad (empatados)
7. Libertad + Éxito (empatados)
8. Capacidad de Adaptación
9. Creatividad

Estos valores personales, posteriormente los equiparamos con los valores corporativos seleccionados. Por nuestro ADN, además de sus valores personales, desde la corporación incluimos el valor **DIVERSIDAD**.

# VALORES DE DIVERSIS CORPORACIÓN



## Diversidad

Es el conjunto de características únicas de cada individuo (personalidad, estilo de vida, experiencia personal, etc.).



## Trabajo en Equipo

Las personas con distintas capacidades y características que formamos parte del equipo de Diversis, contribuimos al buen funcionamiento de la Corporación.



## Respeto

Todas las personas que integramos Diversis Corporación debemos tratar y ser tratados/as con el debido respeto e igualdad, ya sea a nivel interno, como a nivel externo por parte de los grupos de interés.



## Integridad

Somos 100% auténticos/as, y nuestra forma de ser se encuentra en consonancia con los valores corporativos y la estrategia general de la corporación.



## Compromiso

Estamos comprometidos/as para ofrecer la mejor calidad en lo que hacemos y en nuestra relación con todos los grupos de interés.



## Responsabilidad

Nos preocupamos por el impacto que generan nuestras actividades.



## C\_ Aprobación del Código Ético

El Comité de Dirección ha aprobado el código ético de Diversis Corporación, que integra recomendaciones y normas de comportamiento en consonancia con la misión, visión y valores corporativos. Es por ello, que debe ser respetado por todas las personas o entidades que integran o se encuentran en contacto con la Corporación. Además, el código será revisado periódicamente y adaptado a los cambios producidos tanto en el entorno como en la propia organización.

La Corporación se compromete a la difusión de este código ético a todos sus grupos de interés (empleados/as, proveedores, clientes, etc.), así como a desarrollar instrumentos para asegurar su correcta y efectiva aplicación. De esta manera se pone en relevancia uno de los valores fundamentales que sustentan la Responsabilidad Social Corporativa, como es la transparencia.

Cualquier modificación del presente código deberá ser comunicada a todos los grupos de interés de Diversis Corporación, y en especial a sus empleados/as.

## D\_ Compromiso con Pacto Mundial de Naciones Unidas

Este año 2019 nos hemos adherido a Pacto Mundial de Naciones Unidas como Socio Signatory a través de su Red Española, renovando nuestro compromiso para el año 2020. Es por ello que, desde Diversis Corporación, estamos comprometidos/as con sus 10 principios y contribuimos a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS). Nuestras acciones van dirigidas a la contribución a la mejora del bienestar de nuestros trabajadores/as y al desarrollo sostenible, lo que se traduce en el aumento del bienestar de la sociedad en general

El respeto por los Derechos Humanos debe ser uno de los ejes centrales de la estrategia de responsabilidad social de las empresas, que debe encontrarse además en consonancia con la misión, visión y valores corporativos. Desde la Corporación, fomentamos el desarrollo de políticas que:

- ✓ Prohíben el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- ✓ Fomentan los hábitos de vida saludable, a través de la alimentación y el deporte.
- ✓ Favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.
- ✓ Contribuyen al desarrollo sostenible.
- ✓ Se orientan a garantizar el principio de igualdad y no discriminación que promulga la Constitución Española (art. 14), ya sea "por razón de nacimiento, sexo, edad, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".



## E\_ Obtención del Sello de Responsabilidad Social de Aragón

Además de la adhesión a Pacto Mundial, nos hemos adherido al Plan de Responsabilidad Social de Aragón, obteniendo el Sello RSA, del Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón. Para este próximo año 2020 renovamos nuestro compromiso con el Plan RSA de Aragón y fijamos nuestro compromiso con los valores del código ético del Plan RSA:



- ✓ Transparencia.
- ✓ Sostenibilidad.
- ✓ Respeto a las personas empleadas.
- ✓ Excelencia en la gestión y orientación al cliente.
- ✓ Relación con los proveedores de forma ética y responsable.
- ✓ Respeto al medio ambiente.

## F\_ Finalistas del Premio Aragonés al Emprendimiento Social y a las Empresas Sociales

En noviembre de 2018 el Instituto Aragonés de Fomento (IAF) del Gobierno de Aragón realizó la 2ª edición de la convocatoria para la presentación de candidaturas al Premio Aragonés al Emprendimiento Social y a las Empresas Sociales. Diversis Corporación presentó su candidatura en la categoría a “Mejor Empresa Social” en enero de 2019, con el “Proyecto de Transición a Empresa Ordinaria (PTEO)”.

Diversis Corporación quedó finalista dentro de la categoría a la mejor empresa social de Aragón entre más de una veintena de candidaturas presentadas y que optaron a esta 2ª edición del Premio Aragonés al Emprendimiento Social y a las Empresas Sociales, celebrada el 15 de marzo de 2019. Recogieron el galardón sus promotores, fundador y presidente ejecutivo, Pedro Masats Cebrián; y la directora de RSC y Sostenibilidad, Yolanda Sancho Brau.

La gala celebrada en el Auditorio de Zaragoza, contó con la participación del presidente de la Comunidad de Aragón, Javier Lambán; la consejera de economía, industria y empleo, Marta Gastón; y el presidente de la Corporación Mondragón, grupo cooperativo con más de 50 años de historia y referente mundial, Iñigo Ucín, anfitrión encargado de iniciar la ponencia de honor antes de la entrega de las distinciones y de la intervención final del presidente de Aragón.

El objetivo de estos galardones es identificar y reconocer públicamente a aquellas iniciativas empresariales, de reciente creación o ya consolidadas, que estén comprometidas con lograr un cambio social o ambiental transformador aplicando enfoques innovadores y prácticos que beneficien a la sociedad en general. Los premios otorgados se destinan a la formación continua y al acceso a la financiación.

Diversis Corporación quedó finalista junto con un elenco de empresas tanto privadas como del tercer sector donde todas ellas tenían un fin común, responder desde diferentes perspectivas a las necesidades sociales y medioambientales que la sociedad está demandando.

Diversis Corporación es un proyecto de personas para personas. Tras más de 20 años de experiencia en la gestión empresarial, se produce sobre todo en la última década una evolución y adaptación que da lugar a un modelo basado en la fusión del alma social, con mentalidad empresarial.

Se crea una sociedad holding que agrupa bajo un mismo porfolio todas las actividades de las empresas sociales, industriales, logísticas y de servicios. Actualmente Diversis Corporación tiene 3 centros especiales de empleo, en Zaragoza, Madrid y Logroño, 2 en 10 curso de calificación, dos empresas industriales de fabricación de envases y dos empresas de servicios de selección y formación de RRHH.

La sede central, situada en Zaragoza en la Plataforma Logística Plaza sigue creciendo estratégicamente y dando empleo a más de 300 personas con diversidad funcional, lo que afianza el objetivo de crear empleo de calidad para personas vulnerables y con un alto grado de dificultad a la hora de integrarse en el mercado laboral.



*Pedro Masats y Yolanda Sancho recogen el premio como Finalista en la categoría de Mejor Empresa Social*



*Foto de los finalistas y ganadores/as de los Premios al Emprendimiento Social y a las Empresas Sociales*

## 2\_Nuestro compromiso con los ODS

### ACTUACIONES EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

En este apartado desarrollamos nuestras políticas en materia de Responsabilidad Social desarrolladas a lo largo del año 2019, según los cuatro bloques de los 10 principios del Pacto Mundial y los ODS:

#### **A\_Derechos Humanos:**

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

#### **B\_Normas Laborales:**

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

#### **C\_Medio Ambiente:**

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

#### **D\_Lucha Contra la Corrupción:**

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

## A\_ Derechos Humanos



### OBJETIVOS

- Promover hábitos de vida saludable.
- Contribuir a la mejora de condiciones de seguridad y salud de nuestros trabajadores/as.
- Estar mejor informados/as sobre las necesidades de personas que padecen ciertas enfermedades, como es el caso del VIH.
- Ser empresas cardio-protegidas.

### ACTUACIONES IMPACTOS POSITIVOS

- Impartición de formación interna sobre hábitos de vida saludable en Stylepack Madrid SL.
- Adopción de medidas extraordinarias ante la ola de calor en Zaragoza y Lardero (junio 2019), tales como:
  - Los turnos de trabajo se redujeron (de 6 a 12h), evitando las horas centrales de calor.
  - Proporcionamos botellines de agua fresca a la plantilla.
  - Se realizaron más descansos para hidratarse a lo largo de la jornada.
  - Se realizó una campaña informativa con recomendaciones sobre cómo afrontar la ola de calor.
- Formación de equipo de fútbol sala Diversis Corporación que compite en Liga Delicias (Zaragoza). Fomento de valores corporativos como trabajo en equipo y compromiso.
- Modificación de productos de máquinas vending en Stylepack SL, introduciendo productos más saludables como ensaladas, zumos naturales, frutos secos, etc.
- Asistencia a evento “V Encuentro de empresas responsables con el VIH”, organizado por Trabajando en Positivo, que trata de eliminar las barreras de las personas afectadas por esta enfermedad para encontrar trabajo.
- Colocación de desfibrilador en las instalaciones de Stylepack S.L., pasando a ser una empresa cardio protegida. Se ha realizado una formación a 10 empleados/as.
- Enviamos felicitación de cumpleaños a nuestros trabajadores/as, para recordarles lo importantes que son para la Corporación.
- Con motivo de las Fiestas del Pilar, entregamos a la plantilla de Zaragoza los tradicionales cachirulos. Es una manera de hacerles más amena la jornada laboral durante esos días festivos.
- Evento Diversis Corporación 2019 y visita al Palacio de la Aljafería (Zaragoza). Es una jornada celebrada en periodo navideño que nos permite reunir a todas las delegaciones y reforzar así el sentimiento de pertenencia al equipo de Diversis.
- Formación de primeros auxilios impartida en Stylepack Madrid (varias sesiones).
- Realización de encuesta sobre clima laboral a los trabajadores/as de Stylepack Madrid S.L.

### IMPACTOS NEGATIVOS

- Falta de extensión de las acciones formativas de sensibilización sobre hábitos saludables al resto de las delegaciones.
- Escasez de información/sensibilización sobre enfermedades como el VIH, hepatitis, etc. a la plantilla.
- Stylepack La Rioja SL y Ecoform DTE S.L. no disponen de espacios cardio-protegidos.
- La encuesta de clima laboral se ha realizado solamente en una delegación (Madrid), debiendo ser extensible al resto de delegaciones.

## B\_ Normas Laborales



### OBJETIVOS

- Fomentar la contratación de trabajadoras en la empresa Stylepack La Rioja y en Ecoform DTE.
- Fomentar la corresponsabilidad de las tareas familiares entre hombres y mujeres.
- Contribuir a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y social.
- Fomentar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.



### ACTUACIONES IMPACTOS POSITIVOS

- Asistencia a evento “Reconocimiento empresas 2018. Diversidad, competencia y talento”, organizado por Cruz Roja, en el que se pone de manifiesto el impacto positivo que supone el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
- Disponemos de un protocolo de actuación en caso de Acoso laboral.
- Stylepack La Rioja: a fecha 01.01.19 sólo disponíamos en nuestra plantilla de 2 mujeres (9,52% plantilla), incorporándose a lo largo del año un total de 10 trabajadoras más (16,12% plantilla).
- No discriminación por razón de sexo en los procesos de selección de la Corporación.
- En Ecoform DTE se incorporó una trabajadora de manera estable a lo largo de 2019, y otra trabajadora para una campaña puntual. Hasta este año 2019 no había presencia femenina en esta empresa.
- Otorgamos permisos para asistencia médica de familiares, asistencias a tutorías hijos/as; tanto a hombres como a mujeres.
- Disponemos de turnos de trabajo estables, que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Favorecemos la posibilidad de cambio de turno por este motivo.
- Con motivo del Día de la Mujer, desde Stylepack Madrid hicimos una actividad en el que los trabajadores/as enviaban fotografías que simbolizan la fuerza de las mujeres, y la lucha por la igualdad.



### IMPACTOS NEGATIVOS

- No disponemos de Plan de Igualdad.
- Las políticas en materia de igualdad no son percibidas por nuestros empleados/as como tales.
- La presencia de mujeres en Ecoform y en Stylepack La Rioja sigue siendo muy escasa (a 31 de diciembre es del 16,67% y del 16,12% respectivamente).



## OBJETIVOS

- Mejorar las condiciones de trabajo de nuestros trabajadores/as.
- Ofrecer oportunidades de acceso al empleo a colectivos más desfavorecidos.
- Promover la promoción profesional de los empleados/as.
- Contribuir a la mejora de las condiciones económicas y sociales de nuestros trabajadores/as.

## ACTUACIONES POSITIVAS IMPACTOS POSITIVOS

- Aumentamos de categoría profesional a Técnico Auxiliar a todos los operarios/as de producción. No aplicamos la discriminación según el tipo de discapacidad recogida en el convenio colectivo. Esta medida afecta a un 81,24% de la plantilla de Diversis.
- Asistimos durante 2019 a varias ferias de empleo: Emplea Coslada (Madrid), Jornada de encuentro con empresas (Zaragoza Activa) y I Feria de Empleo de La Rioja; para ofrecer oportunidades de acceso al empleo sobre todo al colectivo de personas con discapacidad.
- Desarrollo del Proyecto de Transición a Empresa Ordinaria (PTEO), para el acceso de personas con discapacidad a puestos de trabajo de empresas ordinarias, mejorando su empleabilidad.
- Asistencia a evento "Los ODS no existen" de Aldeas Infantiles en Madrid, en el que se exponen buenas prácticas empresariales para la consecución de este ODS.
- Asistencia a las jornadas "El valor de la diversidad en la empresa del siglo XXI", de la Universidad de Zaragoza. Son unas jornadas dedicadas al colectivo con discapacidad, animando a las empresas a la contratación de personas de este colectivo, más allá del mero cumplimiento legal del 2%.
- Asistencia a mercadillo solidario en Plataforma Logística de Inditex en Meco, para colaborar con la Asociación Española de Esclerosis Lateral Amiotrófica.
- Disponemos de un Plan de Formación para las empresas Stylepack S.L. y Stylepack Madrid S.L.
- Acuerdo comercial con tienda Simply de Centro Comercial PLAZA Imperial en Zaragoza, con ventajas como la eliminación del coste de preparación de pedido y un descuento de un 3% en todas las compras.

## IMPACTOS NEGATIVOS

- No se ha materializado el PTEO.
- No existe un plan de carrera en la Corporación.
- No existe un sistema de retribuciones en el que se incluyan los méritos personales, ni beneficios sociales.
- Dificultad para atraer y retener el talento.
- No se ha plasmado un plan de acogida y acompañamiento de las personas que se incorporan por primera vez en cualquiera de las empresas de la corporación.
- No existen Planes de Formación en todas las empresas de la Corporación.

## C\_ Medio Ambiente



### OBJETIVOS

- Contribuir a la limpieza y saneamiento de las aguas residuales generadas.
- Evitar vertidos al entorno natural (ríos, charcos, mares, etc.)

### ACTUACIONES IMPACTOS POSITIVOS

- Instalación de un tanque enfriador del agua caliente que genera nuestra maquinaria en Stylepack S.L.
- Instalación de fuentes de agua corriente filtrada para el consumo humano.

### IMPACTOS NEGATIVOS

- Se generan residuos líquidos, derivados por ejemplo de la limpieza de las naves industriales.



OBJETIVOS

- Reducir el impacto negativo que nuestras actividades productivas generan en el medio ambiente.
- Utilizar materiales reciclables en los procesos productivos.
- Contribuir a la reutilización de los productos o materiales empleados.
- Extender la producción y consumo responsable a nuestra cadena de valor.
- Mejorar la eficiencia energética.

ACTUACIONES  
IMPACTOS POSITIVOS

- Separación de residuos (orgánico, vidrio, papel/cartón, tóner y plástico). En el caso de los plásticos, tóner y papel/cartón, su retirada se realiza a través de gestores externos (SEULA, ACTECO, etc.). El resto de los residuos se depositan en los contenedores correspondientes instalados por los Ayuntamientos.
- Disponemos de contenedores para el reciclado de pilas.
- Los paños con residuos de tipo aceites industriales, se llevan a un taller donde los higienizan y reutilizan.
- El calzado de seguridad que ha tenido poco uso se lleva a higienizar y se reutiliza. La ropa de trabajo poco usada se lava y se reutiliza.
- Utilización de PLA (poliácido láctico) en los procesos de termoconformado, que es un material reciclable y biodegradable fabricado a través de recursos renovables.
- Trabajamos con proveedores y clientes que apuestan por el desarrollo sostenible.
- En Stylepack SL y en Stylepack La Rioja, ajustamos la potencia contratada a la necesidad real de consumo.
- Con respecto al año 2018, se ha reducido el importe abonado de gas, ya que en 2018 se abonó un total de 22.287€ (gasoil + gas) y en 2019 un total de 18.162€. Por un lado, debido a la reducción de unidades en la línea de sleeveado en 2019 (1.695.732 unidades producidas menos que en 2018), a la par que el precio unitario por unidad producida ha ascendido.
- Nuestro principal proveedor de energía eléctrica, presente en Stylepack SL y Stylepack La Rioja SL, dispone de certificación en Gestión Medioambiental UNE-EN ISO14001:2015.

IMPACTOS  
NEGATIVOS

- Falta de información o concienciación de los empleados/as en materia de reciclaje y reutilización de productos.
- No disponemos de comparativas de datos de consumo eléctrico y de gas de todas las delegaciones.
- No existen criterios de selección de proveedores y clientes basados en conductas socialmente responsables.



**OBJETIVOS**

- Reducir el impacto de las emisiones de CO2 a la atmósfera terrestre.
- Contribuir a la preservación de los entornos naturales.
- Contribuir al desarrollo sostenible.
- Mejorar la eficiencia energética.



**ACTUACIONES  
IMPACTOS POSITIVOS**

- Disponemos de servicio de autobús de empresa gratuito en Stylepack SL y Stylepack Madrid SL.
- Utilizamos de caldera de gas (en vez de caldera de gasóleo) en Stylepack SL.
- Utilizamos maquinaria en nuestros procesos productivos de gas o vapor.
- Se suprime la entrega de la hoja de salario y el certificado de ingresos y retenciones, enviándose a la plantilla vía email.
- En nuestras oficinas, tratamos de reducir los documentos impresos y reutilizamos el papel usado.
- Visita al Zoo de Madrid, por la plantilla de Stylepack Madrid, para concienciar de la importancia de la conservación de la flora y fauna mundial.
- Asistencia a COP25 de Naciones Unidas, cuyo objetivo es hacer una llamada a la acción de las organizaciones para que aumenten su ambición y compromiso para lograr una economía neutra en carbono en 2050.



**IMPACTOS  
NEGATIVOS**

- Elevado nivel de uso de papel en las oficinas.
- La mayoría de los empleados/as de oficinas se desplazan en coche.
- El consumo energético sigue siendo elevado, y no se emplean energías renovables.

## D\_ Lucha Contra la Corrupción



### OBJETIVOS

- Contribuir a la mejora y mantenimiento de las relaciones con las Administraciones Públicas.
- Impulsar la transparencia hacia las Administraciones Públicas.



### ACTUACIONES IMPACTOS POSITIVOS

- Proporcionamos información veraz y transparente a las Administraciones Públicas de la gestión corporativa.
- No obstaculizamos el acceso a la información y documentación requerida por las Administraciones Públicas.
- Generamos un entorno cercano y personal de colaboración con las Administraciones Públicas.
- Fomentamos la transparencia para facilitar la supervisión de la Administración hacia el Centro Especial de Empleo.
- Instamos a las Administraciones Públicas a la implantación de sistemas telemáticos de gestión de la documentación, con el objetivo de eliminar el soporte papel.



### IMPACTOS NEGATIVOS

- Elevado uso de papel debido a la falta de medios telemáticos de envío de documentación a las Administraciones Públicas.
- Duplicidad de tareas por la falta de coordinación existente entre las propias Administraciones Públicas.
- Demora en respuesta sobre concesión de subvenciones por parte de las Administraciones Públicas.

## 3\_Evaluación de nuestras actividades RSC

Desde el Departamento de RSC hemos desarrollado unos cuestionarios de evaluación de las actividades que llevamos a cabo. Este cuestionario, que es anónimo e individualizado, nos sirve para:

- Conocer las impresiones u opiniones de los/as participantes sobre la actividad realizada.
- Detectar posibles incidencias e impactos negativos para poder mejorar de cara a futuras actividades/iniciativas.
- Conocer qué otro tipo de iniciativas son de su interés para que las futuras actividades puedan ser más interesantes para ellos/as.

Con la realización de estos cuestionarios, además, se pretende que aumente la iniciativa y participación por su parte, ya que desde el Departamento de RSC estamos abiertos a cualquier tipo de idea/solicitud que contribuya al fomento de buenas prácticas con respecto a los ODS. Para que esta iniciativa se lleve a cabo, trabajamos diariamente desde el Departamento con el objetivo de mantener el trato de confianza y cercanía con nuestra plantilla.

### CUESTIONARIO DE ACTIVIDADES RSC

DATOS ACTIVIDAD			
Empresa:			
Fecha:			
Actividad:			
VALORACIÓN ( 1 = BAJO, 2 = MEDIO, 3 = ALTO )			
	Grado	Comentario	
1. Interés en la actividad:			
2. Participación en la actividad:			
3. Utilidad en la actividad:			
4. Contenido de la actividad:			
5. Grado satisfacción global de la actividad:			
¿QUÉ TE HA PARECIDO ESTA ACTIVIDAD Y DE QUÉ MANERA TE VA A PODER AYUDAR?			
SUGERENCIAS			
¿CÓMO CREES QUE SE PODRÍA MEJORAR LA ACTIVIDAD REALIZADA?			
¿QUÉ OTRA ACTIVIDAD TE GUSTARÍA REALIZAR?			
<b>¡¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!!</b>			

## RESULTADOS CUESTIONARIO



DATOS ACTIVIDAD				VALORACIÓN ACTIVIDAD						
Actividad	Fecha	Nº Horas	Nº Participantes	Interés Actividad	Implicación Asistentes	utilidad Actividad	Contenido Actividad	Grado Satisfacción Global	Total Valoración	Valoración Satisfacción media
V Encuentro empresas responsables con VIH	28/ 02/2019	5	1	3	1	3	3	2	12	12,00
Programa Social de Empleo fundación MAPFRE	28/ 03/2019	2	1	2	3	3	1	2	11	11,00
Jornadas sobre Hábitos Saludables	03/ 04/2019	3	16	46	40	43	45	45	219	13,69
Feria de empleo de Coslada	27/ 03/2019	6	1	3	2	3	3	2	13	13,00
Evento CruzRoja Reconocimiento empresas 2018	09/ 04/2019	3,5	2	6	4	6	4	6	20	10,00
Eventos Aldeas Infantiles Los ODS no existen	09/ 05/2019	4	1	3	1	3	3	3	10	10,00
Gymkhana Valores Corporativos	03/ 07/2019	6	11	31	31	31	31	34	124	11,27
Visita Zoo Madrid	23/ 10/2019	8	13	45	41	42	44	42	172	13,23
<b>Totales</b>		<b>37,5</b>	<b>46</b>	<b>139</b>	<b>123</b>	<b>134</b>	<b>134</b>	<b>136</b>	<b>581</b>	<b>94,19</b>

De los datos reflejados en el cuestionario cabe destacar que, en las actividades registradas, se ha obtenido una satisfacción media muy positiva, ya que la puntuación máxima obtenida sería de 15 puntos y todas las valoraciones son iguales o superiores a 10 puntos. Por otro lado, mencionar que no todas las actividades realizadas en 2019 desde el Departamento de RSC han sido evaluadas, por lo que para el año 2020 uno de los objetivos será reforzar estas evaluaciones. La actividad menor valorada en este caso ha sido el “Evento de aldeas infantiles”, y por el contrario la más valorada ha sido la “Jornada sobre hábitos saludables” que ha sido realizada de manera interna en Stylepack Madrid y que en 2020 realizaremos en el resto de las delegaciones.

## 4\_ Comunicación Interna y Redes Sociales

Desde el Departamento de RSC y Sostenibilidad, somos conscientes de que una parte fundamental de la Responsabilidad Social es la transparencia y la credibilidad, valores que fomentamos con todos nuestros grupos de interés, tanto internos como externos. Nuestro objetivo es generar una comunicación bidireccional fluida que nos permita desarrollar y adoptar medidas que favorezcan el crecimiento personal, la confianza y la sostenibilidad futura.

El departamento de RSC gestiona la comunicación global empresarial, a nivel interno la plantilla se constituye como el activo más importante por lo que fomentar el sentimiento de pertenencia es vital para el correcto desarrollo personal y profesional.

Desde el área de comunicación de Diversis Corporación nos encargamos de transmitir a la plantilla todas las actividades que realizamos de manera interna y que repercuten tanto en nuestra plantilla como en nuestros clientes y en nuestro entorno. Es por ello que este año 2020 nos hemos propuesto mejorar nuestra calidad y cantidad de comunicación interna puesto que sabemos que es clave dentro de una empresa. Nuestra estrategia es seguir manteniendo nuestra plantilla como una gran familia y sabemos lo importante que es hacerles partícipes en todo lo que nos sea posible. En este sentido, hemos realizado una serie de actuaciones:

- Hemos incorporado encuestas de satisfacción después de cada actividad organizada por el departamento de RSC y Unidades de Apoyo de Diversis Corporación.
- Estamos presentes en las redes sociales (Facebook), publicando noticias de interés para nuestros grupos de interés casi a diario; así como en la sección de noticias de nuestra Web orientada a la RSC.
- Disponemos de una Web orientada exclusivamente a nuestro área de Responsabilidad Social (<https://diversiscorporacion.org/>), diferenciada de la Web Corporativa más general (<http://diversiscorporacion.com/>).
- En nuestra planta de Zaragoza, hemos colocado pantallas de televisión en las que se muestran no sólo informaciones internas del área de producción, sino también otra serie de actividades relacionadas con la RSC y con los ODS.
- Participamos en las campañas de Pacto Mundial de Naciones Unidas sobre los ODS. Este año 2019 hemos participado enviando buenas prácticas sobre los ODS nº 3, 5, 10 y 13.
- Enviamos a nuestra plantilla la formación de Pacto Mundial para concienciar e informar de los 10 principios del Pacto Mundial, los objetivos, estrategias de la plataforma y la importancia de estar adheridos a la mayor iniciativa de responsabilidad social y desarrollo sostenible.
- En Stylepack SL y Stylepack La Rioja SL disponemos además de una zona en el Office en la que se cuelgan carteles divulgativos sobre diversos temas, tales como noticias relacionadas con la Corporación, prevención sobre VIH o consumo de drogas, etc.
- Desde el Área de Comunicación, enviamos una felicitación vía email a nuestra plantilla por el día de su cumpleaños.
- Apoyamos nuestras redes con la colaboración de nuestros empleados fomentando su participación e incentivación a través de una línea de cohesión.

## NUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y LA SOCIAL MEDIA MARKETING

Dentro de nuestro código ético hemos querido hacer especial referencia a la comunicación y al uso de redes sociales. En él, se pone de manifiesto que la comunicación con nuestros grupos de interés debe ser veraz y transparente. Debemos garantizar desde la Corporación el respeto, la confidencialidad, y la igualdad y no discriminación; tanto hacia nosotros mismos/as como hacia todos los grupos de interés.

Toda la plantilla de la Corporación debe tener cuidado y preservar la imagen y reputación de la Corporación en todas sus acciones, así como realizar un uso correcto de la imagen y reputación corporativa por parte de clientes, proveedores y empresas colaboradoras del entorno de la Corporación.

Diversis Corporación recomienda hacer buen uso teniendo en cuenta nuestros valores cuando utilicemos las redes sociales, y en concreto:

- ✓ Informar sobre contenidos que representen nuestra verdadera personalidad.
- ✓ Hablar en primera persona, nunca en nombre de otras personas o entidades.
- ✓ Pensar muy bien lo que hacemos antes de publicar imágenes, archivos o contenidos, en caso de duda el departamento de RSC te ayudará.

En Diversis Corporación, creemos que es responsabilidad nuestra:

- ✓ Proteger nuestra privacidad y la de otras personas.
- ✓ Respetar la integridad de las personas.
- ✓ Respetar la confidencialidad y confianza que nos brindan los demás.

Todo ello implica que cualquier comportamiento en las redes sociales de la Corporación que suponga vulneración del derecho al honor o a la intimidad personal y familiar de las personas que formamos parte de Diversis, se considerará como falta muy grave y será sancionado por la Organización.

Para nosotros, es muy importante que todas nuestras acciones promulgadas en redes sociales sean coherentes con lo establecido en nuestro código ético.

Mantenemos la misma imagen en nuestras redes sociales, webs, manuales de bienvenida, presentaciones, catálogos y eventos de nuestra Corporación.

El Código Ético está publicado en la página WEB [www.diversiscorporacion.org](http://www.diversiscorporacion.org) y se realizarán a lo largo de 2020 todas las acciones necesarias de comunicación, formación y sensibilización del código para que toda la Corporación entienda sus valores y los ponga en práctica.

## COMUNICACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS

Contamos con un “Data Protection Officer” dentro del departamento de RSC para garantizar que todo lo que se comunica de forma externa cuenta con la LOPD para no vulnerar la protección de datos. El uso de nuestra imagen y marca son previamente autorizados por el Área de Comunicación y LOPD para afianzar que se está cumpliendo con la imagen corporativa y preservando los datos personales.

## ENLACES DE INTERÉS

**Web Diversis Corporación:** [www.diversiscorporacion.com](http://www.diversiscorporacion.com)

**Web Diversis RSC:** [www.diversiscorporacion.org](http://www.diversiscorporacion.org)

**Código ético:** [www.diversiscorporacion.org/nuestro-adn/codigo-etico/](http://www.diversiscorporacion.org/nuestro-adn/codigo-etico/)

**Página de Facebook:** [www.facebook.com/diversiscorporacion/](http://www.facebook.com/diversiscorporacion/)

# 5\_Inventario de temas materiales

Desde el departamento de Responsabilidad Social Corporativa se ha realizado en este 2019 el análisis de temas materiales (económicos, sociales y medioambientales) y se han identificado los asuntos más importantes para nuestros públicos objetivos, con la finalidad de interiorizarlos en la estrategia corporativa y avanzar en el compromiso responsable de la mejora continua.

## LISTADO DE ASUNTOS GENERALES

### Económicos

- Ética e integridad
- Reputación
- Calidad servicio, satisfacción del cliente
- Sostenibilidad Financiera
- Gestión del Riesgo y compliance
- Buen Gobierno y transparencia
- Colaboración y/o alianzas con organizaciones publicas y privadas
- Inversiones tecnología

### Sociales

- Diversidad e igualdad
- Formación
- Conciliación
- Seguridad y Salud Laboral
- Dialogo bidireccional
- Acceso a puestos de responsabilidad para las mujeres
- Concienciación y sensibilización del acceso al trabajo
- Acciones de Voluntariado

### Medioambientales

- Reciclado
- Minimización del impacto de las operaciones
- Consumo energético
- Adaptación al cambio
- Economía circular
- Productos biodegradables

La colaboración y el dialogo con los stakeholders son vitales para gestionar de forma eficaz aspectos claves que permitirán la sostenibilidad a futuro de la organización. Para la realización del estudio se ha tenido en cuenta: i) la opinión de los públicos internos, valorando la importancia de los diferentes asuntos, su contexto de sostenibilidad, afección a los objetivos, posibles riesgos y el impacto en la reputación; ii) la opinión de los externos, valorando la percepción sobre los mismos, expectativas y áreas de interés.

Una vez identificados los temas de interés, priorizamos en aquellos más significativos y con un grado de relevancia alta por la idiosincrasia de la organización, sobre los que reportaremos y analizaremos la evolución en la próxima memoria de sostenibilidad.

## LISTADO DE ASUNTOS PRIORITARIOS

- 1. Ética e Integridad:** Promover una conducta ética y coherente en todos nuestros actos.
- 2. Diversidad e igualdad:** El respeto y la no discriminación, como factor fundamental.
- 3. Reputación:** El intangible de más valor de la organización.
- 4. Calidad de servicio y experiencia del cliente:** Garantizar la calidad para tener la confianza del cliente.
- 5. Gestión del riesgo y compliance:** Anticiparnos a los riesgos y crisis
- 6. Buen gobierno y transparencia:** Fomentar una buena dirección de personas y transparencia
- 7. Sostenibilidad financiera:** Asegurar una buena salud financiera que permita invertir
- 8. Formación:** Gestionar las capacidades de las personas a través de la formación continua
- 9. Conciliación:** Velar por el bienestar de las familias favoreciendo políticas de recursos humanos
- 10. Seguridad Laboral:** Formar y promover la salud, dotando a los empleados de los equipos de protección necesarios

Para la realización del estudio se utilizará la nueva versión G4 del GRI, situando en el eje del proceso y como clave fundamental a directivos y empleados fomentando la participación de los diferentes departamentos y vinculándolos a la sostenibilidad como responsabilidad de todos los integrantes.

## 6\_Formación

En Diversis consideramos que el motor de la Corporación son todas y cada una de las personas que forman parte de ella, por lo que una de nuestras prioridades es dar a nuestros trabajadores/as oportunidades formativas para que puedan adquirir nuevos conocimientos y desarrollar su talento.

Las acciones formativas están orientadas y tienen como finalidad fomentar la motivación, el esfuerzo y las habilidades y competencias de nuestros trabajadores/as. La formación continua es una iniciativa prioritaria en Diversis, y la herramienta que garantiza la cualificación profesional de nuestros empleados/as contribuyendo a mejorar sus competencias personales y profesionales. Nuestra filosofía en materia de personas se asienta en una gestión del talento desde la perspectiva de empleador responsable. Nuestros objetivos o metas, de acuerdo con el ODS nº 4 "Educación de calidad", tienen mucha relación con los objetivos siguientes:

- 4.4 De aquí a 2030 aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situación de vulnerabilidad.

Durante el año 2019, hemos llevado a cabo varias acciones formativas, destinadas tanto a la mejora del desarrollo profesional como al desarrollo de técnicas o habilidades personales básicas, en este sentido se destaca el curso de hábitos saludables, fundamentados en una correcta nutrición y la práctica del deporte, medidas necesarias para alcanzar el equilibrio personal.

A las personas que se incorporan por primera vez en la Corporación, se les imparte la formación inicial en Prevención de Riesgos Laborales requerida legalmente para el desempeño del puesto de trabajo desde nuestro Servicio de Prevención Ajeno SPMAS.

Además de esta formación inicial obligatoria, se han realizado varias acciones formativas, desglosadas todas a continuación.

## RESUMEN FORMACIÓN 2019

<b>EMPRESA: Stylepack S.L.</b>			
<b>CURSO FORMACIÓN</b>	<b>Nº ALUMNOS/AS</b>	<b>Nº HORAS</b>	<b>Nº HORAS TOTALES</b>
PRL maquinaria industrial	1	32	32
Manejo de carretilla	2	8	16
Inglés comercial	10	32	320
Máster PRL por la universidad Atlántico Medio	1	1500 (60 créditos)	1500
Norma ISO 14001 y su implantación en la empresa	1	75	75
Desfibriladores	10	8	80
Taller energía emocional	9	2	18
Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)	2	60	120
PRL oficinas y despachos	4	3	12
PRL manipulados simples	51	1	51
PRL limpieza	1	3	3

**TOTAL, HORAS STYLEPACK S.L.: 2.227h.**

<b>EMPRESA: Stylepack La Rioja S.L.</b>			
<b>CURSO FORMACIÓN</b>	<b>Nº ALUMNOS/AS</b>	<b>Nº HORAS</b>	<b>Nº HORAS TOTALES</b>
Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)	1	60	60
PRL oficinas y despachos	1	3	3
PRL manipulados simples	14	2	28

**TOTAL, HORAS STYLEPACK LA RIOJA S.L.: 91h.**

<b>EMPRESA: Ecoform DTE S.L.</b>			
<b>CURSO FORMACIÓN</b>	<b>Nº ALUMNOS/AS</b>	<b>Nº HORAS</b>	<b>Nº HORAS TOTALES</b>
Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)	1	60	60
PRL manipulados simples	1	3	3
PRL oficinas y despachos	1	3	3

**TOTAL, HORAS ECOFORM DTE S.L.: 66h.**

<b>EMPRESA: Stylejobs S.L.</b>			
<b>CURSO FORMACIÓN</b>	<b>Nº ALUMNOS/AS</b>	<b>Nº HORAS</b>	<b>Nº HORAS TOTALES</b>
Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)	1	60	60
PRL Oficinas y despachos	1	3	3
Inglés comercial	1	32	32

**TOTAL, HORAS STYLEJOBS S.L.: 95h.**

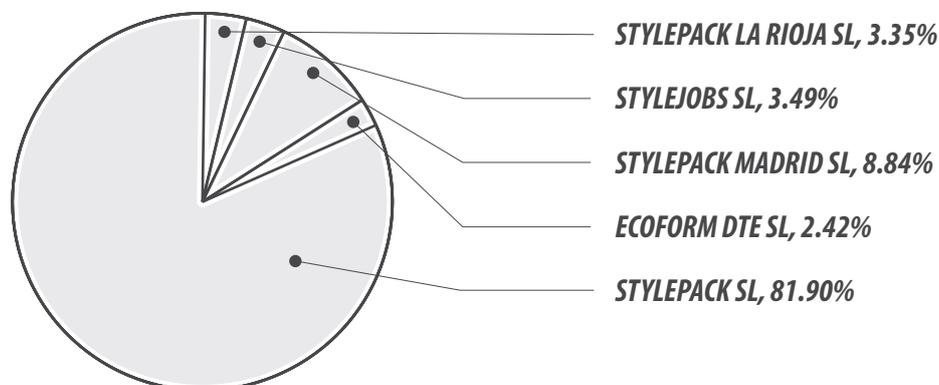
<b>EMPRESA: Stylepack Madrid S.L.</b>			
<b>CURSO FORMACIÓN</b>	<b>Nº ALUMNOS/AS</b>	<b>Nº HORAS</b>	<b>Nº HORAS TOTALES</b>
Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD)	1	60	60
Primeros auxilios (primer curso)	15	2	30
Primeros auxilios (segundo curso)	12	4	48
PRL Oficinas y despachos	1	3	3
PRL Manipulados simples	43	1	43
Estilo de vida y alimentación saludable	16	3,5	56

**TOTAL, HORAS STYLEPACK MADRID S.L.: 240h.**

**TOTAL, HORAS DE FORMACIÓN DIVERSIS CORPORACIÓN 2019: 2.719h.**

Stylepack S.L. ha sido la empresa a la que más horas de formación se ha dedicado, con un total de 2227 horas. Este elevado nº de horas de formación corresponde en mayor medida al Máster en Prevención de Riesgos Laborales que está cursando nuestra responsable de calidad. Como se muestra en el gráfico a continuación, hay una grandísima diferencia entre el nº de horas impartidas en Stylepack SL y el resto de delegaciones:

#### **% HORAS FORMACIÓN POR EMPRESA**



## **FORMACIÓN EXTERNA**

### **CURSO SOBRE PRL EN MANIPULADOS SIMPLES, OFICINAS Y DESPACHOS, Y LIMPIEZA**

El curso de manipulados simples es uno de los cursos que se imparten a todos los operarios/as de producción que comienzan a trabajar en Diversis. Los cursos han sido impartidos a lo largo de todo el año, a cargo de nuestro servicio de prevención ajeno SPMAS. En el caso de los cursos de oficinas y despachos y de limpieza se realizan de manera más puntual cuando se producen incorporaciones en este tipo de puestos de trabajo. La mayor rotación de personal se produce en los puestos de operarios/as de producción.

Los cursos de PRL se realizan de forma previa a la incorporación del trabajador/a, garantizando así que el comienzo y la adaptación al puesto de trabajo se realice en condiciones de seguridad y salud.

### **CURSO SOBRE DESFIBRILADORES**

En Stylepack SL hemos colocado un Desfibrilador (DEA) en el Office, una zona de muy fácil acceso y sencilla de recordar en caso de producirse este tipo de emergencia. Este desfibrilador ha sido colocado gracias a la colaboración con nuestro proveedor de máquinas vending, que dentro de su estrategia de RSC realiza este tipo de acciones. Para Diversis es muy importante estar cardio-protegidos, ya que parte de las personas que forman la Corporación tienen algún tipo de cardiopatía. A tal efecto, hemos realizado un curso de formación a cargo de la Asociación CUIDAE, en la que han participado tanto personal técnico (de varios departamentos, como producción, comercial, recursos humanos, etc.) como trabajadores base de los centros de Zaragoza. Para este próximo año 2020 se adquiere el compromiso de realizar esta formación a más personal de Stylepack SL.

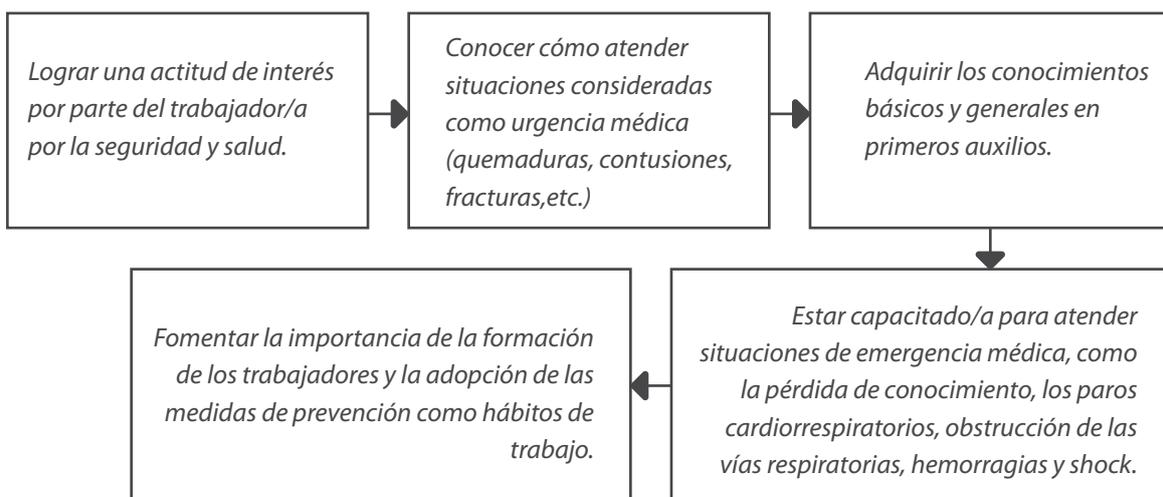
## Objetivos:



## CURSO SOBRE PRIMEROS AUXILIOS

El estado y la evolución de las lesiones derivadas de un accidente pueden depender de la rapidez y calidad de los primeros auxilios recibidos. Es por ello, que han realizado este curso en Stylepack Madrid SL un total de 27 personas, pudiendo aplicar estas técnicas no sólo en un ámbito laboral, sino también en su ámbito personal y social. Se han desarrollado dos tipos de formación en primeros auxilios: i) con una duración de 2 horas para una introducción en la temática de comprensión más sencilla, ii) y otra formación de 4 horas para trabajadores/as que ya poseían algún conocimiento sobre el tema.

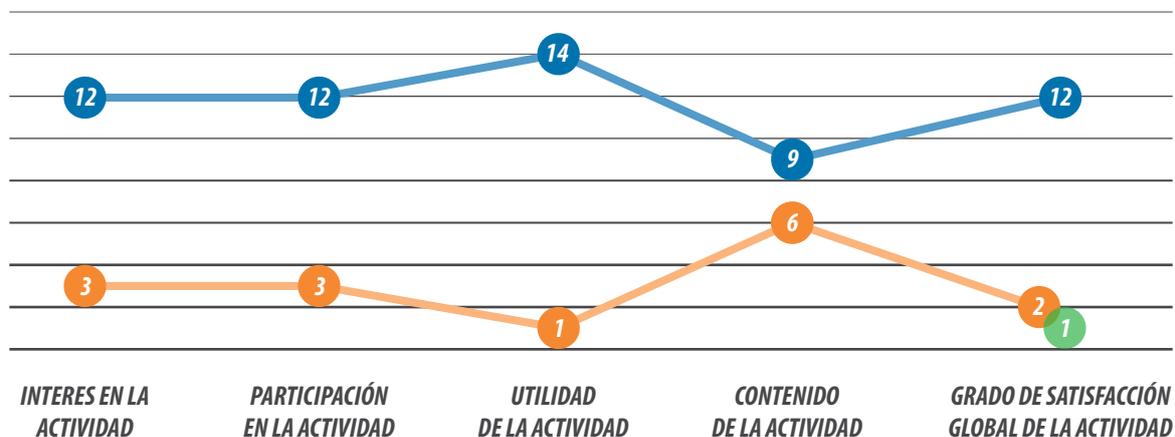
### Los objetivos de esta formación son:



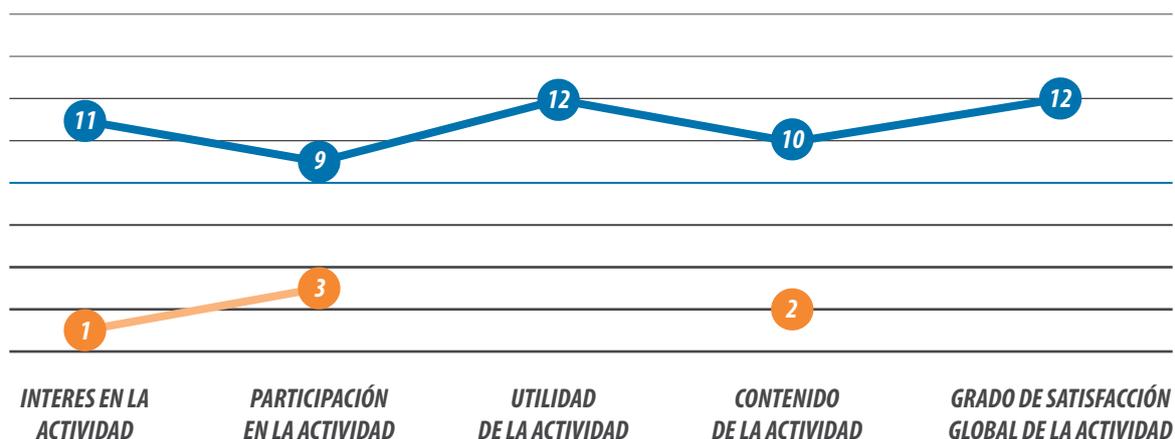
A través de los cuestionarios de satisfacción entregados una vez finalizada la formación, podemos valorar las acciones formativas. De esta manera, se realiza la evaluación y seguimiento de los resultados con el fin de tomar decisiones de futuras acciones formativas que permitan mejorar la formación y desarrollo de los trabajadores/as.

BAJO ● MEDIO ● ALTO ●

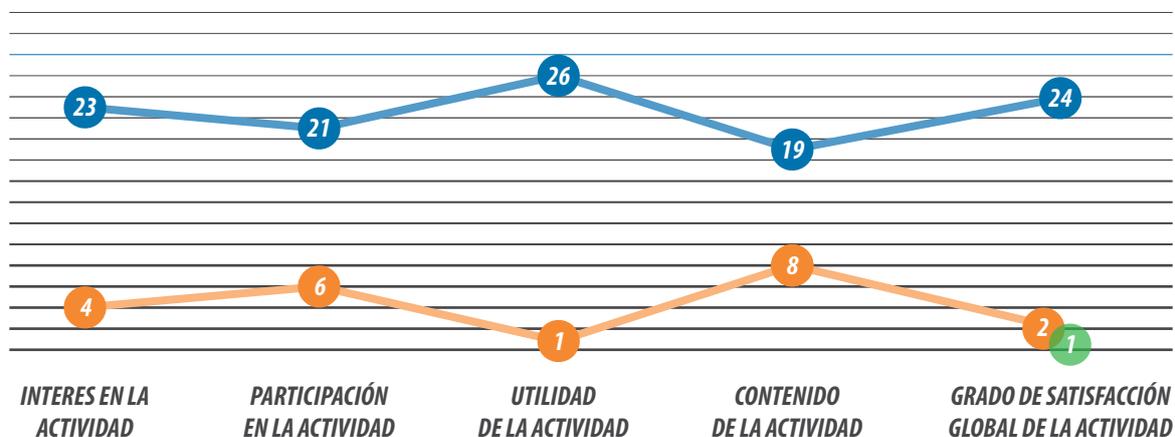
### EVALUACIÓN PRIMEROS AUXILIOS / 2 HORAS



### EVALUACIÓN PRIMEROS AUXILIOS / 4 HORAS



### EVALUACIÓN PRIMEROS AUXILIOS / GLOBAL



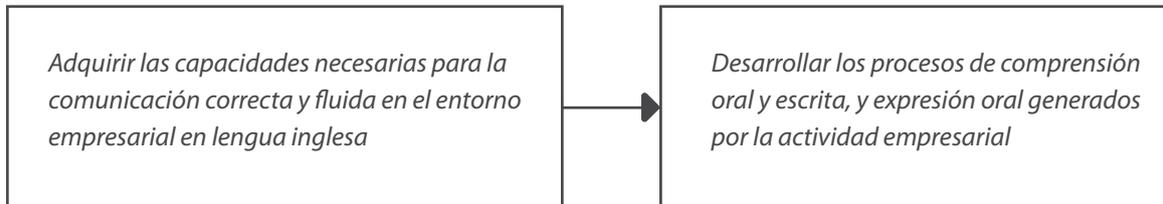
## CURSO SOBRE LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS (LOPD)

Para el correcto tratamiento de los datos de carácter personal, y con más motivo por nuestra naturaleza de carácter social, se ha realizado este curso consistente en 60 horas de teleformación. Lo han realizado personas de distintos departamentos, como es el caso de Recursos Humanos, y Finanzas; y en todas las delegaciones (Zaragoza, Barcelona, La Rioja y Madrid). El objetivo de este curso era facilitar el conocimiento de la nueva normativa europea sobre protección de datos de carácter personal con el fin de mejorar el tratamiento de datos en la organización.

## CURSO DE INGLÉS COMERCIAL

A finales de este año 2019 se ha impartido un curso al personal técnico en las instalaciones de Stylepack SL de inglés comercial, orientado a dotar de las herramientas necesarias para la correcta conversación en dicho idioma dentro de varias áreas, como son Recursos Humanos, Producción o Comercial. Una formación que ha tenido una gran aceptación entre el personal y cuyo objetivo es continuar en 2020.

### Objetivos:



## CURSO DE MANEJO DE CARRETILLA ELEVADORA

Esta formación la han realizado de nuevo dentro del Departamento de Logística de Stylepack SL 2 trabajadores cuyo puesto de trabajo requiere el manejo de carretilla. Desde el Departamento de RSC se considera beneficioso para su seguridad y salud que cada cierto tiempo refresquen estos conocimientos.

## TALLER ENERGÍA EMOCIONAL

Esta formación grupal, dirigida al personal técnico de Stylepack SL, trata sobre las diferentes experiencias para comprender el impacto de la comunicación y el funcionamiento de la energía emocional en la prevención de accidentes laborales y los recursos personales necesarios para gestionarla adecuadamente.

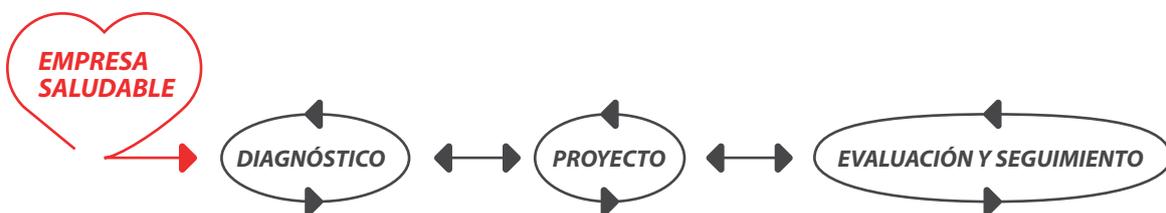
## NORMA ISO 14001 Y SU IMPLANTACIÓN EN LA EMPRESA

El compromiso adquirido con la gestión de los riesgos medioambientales, aún siendo la actividad desarrollada de nivel bajo, nos ha llevado a la formación externa de varios integrantes de la Corporación, entre ellos se encuentra nuestra responsable de calidad y prevención de riesgos. Entendemos la necesidad inminente de aportar mejoras en la gestión de residuos, y para ello la comunicación es vital a toda la plantilla, fomentar la responsabilidad individual tanto en nuestro trabajo como en nuestros hogares ayudará a la sostenibilidad del planeta. Se adquiere el compromiso de implantar la norma a medio plazo.

## FORMACIÓN INTERNA

### CURSO SOBRE ESTILO DE VIDA Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE

El curso ha sido impartido únicamente en Stylepack Madrid SL, por dos personas de la corporación: Carmen Hervás, responsable de calidad con titulación de nutricionista; y Sandra Masats, responsable de comunicación con titulación de nutricionista y entrenadora personal. La formación se ha ajustado en la mayor medida a la demanda de los trabajadores/as, realizando alguna actividad dinámica dentro de la formación. Se ha realizado partiendo del conocimiento de las necesidades y del estado de salud de nuestros trabajadores/as a través de la información facilitada por el seguimiento realizado por el equipo multidisciplinar perteneciente al Departamento de Recursos Humanos y los responsables directos sobre absentismo laboral, además de a través de las evaluaciones del desempeño. Dicho lo cual, se ha llegado a la conclusión de que alrededor del 80% de la plantilla tienen hábitos de vida poco saludables. En consecuencia, se ha desarrollado un programa de formación que dé respuesta a esta necesidad:



Se entiende por promoción de la salud en el trabajo, como la unión de los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores/as y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en su puesto de trabajo.

#### Los objetivos de esta formación son los siguientes:

*Conocer y adquirir hábitos de vida saludable*

*Alimentación saludable: conocer los nutrientes y lo que nos aportan los alimentos*

*Conocer la pirámide alimenticia de la Sociedad Española de Nutrición Comunitaria (SENC)*

*Diseñar un menú semanal equilibrado, sugerente y saludable, aprender técnicas culinarias y conocer los beneficios de la dieta Mediterránea*

*Guía para la compra inteligente y saludable. Frescura del pescado y calendario de temporalidad.*

*Dar a conocer las normas básicas de higiene en la cocina*

*Dar a conocer las normas básicas de higiene en la cocina*

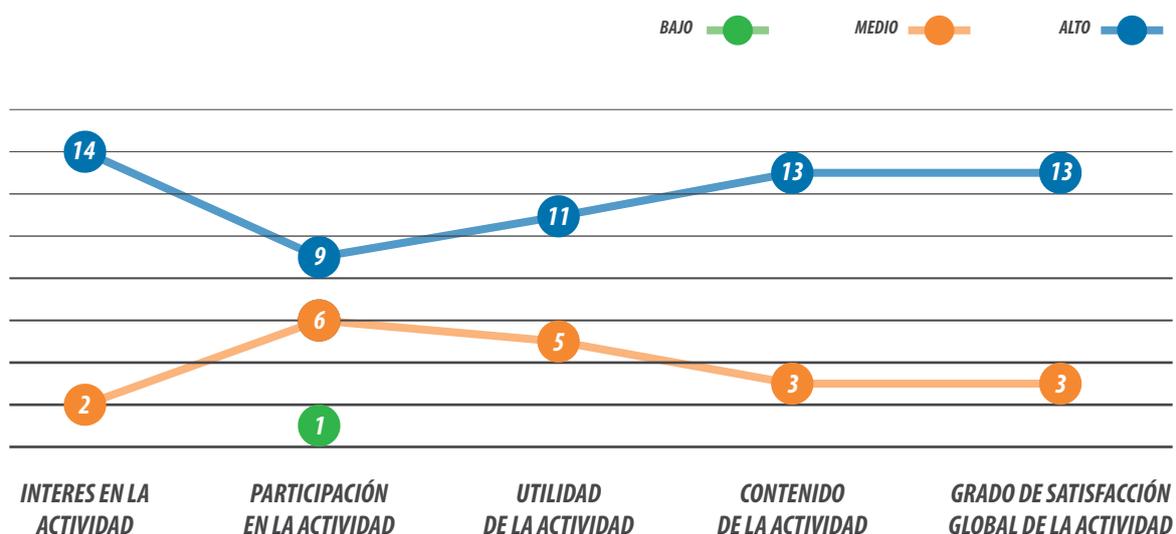
Existen evidencias claras del impacto de la adquisición de hábitos saludables en estado de salud de los trabajadores/as en las empresas, tanto en cuestiones como la productividad o la calidad del producto o servicio, como en la salud y calidad de vida de los trabajadores/as. Como resultado, la mejora además en la competitividad y sostenibilidad de la empresa, y la contención de los costes ligados a la mala salud. Algunos beneficios que podemos obtener con esta formación son:

<b>PARA LAS PERSONAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mejora del nivel de salud y calidad de vida.</li> <li>· Fortalece el sentimiento de pertenencia a la empresa.</li> <li>· Mejora de autoestima y de satisfacción laboral.</li> </ul>
<b>PARA LA EMPRESA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Reduce ausencias por motivos de salud.</li> <li>· Aumenta la productividad.</li> <li>· Fideliza a los trabajadores/as, retiene el talento, lo que repercute en el aumento de la satisfacción de clientes.</li> </ul>

A través de los cuestionarios anónimos de satisfacción entregados a los empleados/as una vez finalizada la formación, hemos podido valorar esta acción formativa. De esta manera se realiza la evaluación y seguimiento de los resultados, con esta información se toman las decisiones de futuras acciones que permitan mejorar la formación y desarrollo de los trabajadores/as.

**En este caso estos son los resultados de los datos recogidos:**

#### EVALUACIÓN DEL GRADO DE SATISFACCIÓN ESTILO DE VIDA Y ALIMENTACIÓN SALUDABLE



## **OTRAS ACCIONES FORMATIVAS**

Además de las acciones formativas mencionadas anteriormente, a la plantilla de Diversis les facilitamos los cursos de formación provenientes de los Servicios Públicos de Empleo, por si fuera de su interés ya no sólo para el ámbito laboral exclusivamente, sino también para el ámbito personal y social. Con relativa frecuencia, acudimos a jornadas sobre actualización y conocimiento de novedades sobre materia de tipo social y laboral para estar al día en los movimientos del nuestro entorno, a la par que poder aportar nuestra experiencia y conocimientos en esas materias. Es el caso, por ejemplo, de la asistencia a la jornada “El valor de la diversidad en la empresa del siglo XXI”, organizado por Cátedra FCC de la Universidad de Zaragoza, en la que pudimos conocer de primera mano los distintos retos a los que se enfrentan las organizaciones, empresas, administraciones públicas y demás entidades en materia de contratación de personas con discapacidad; y por otro lado sus actuaciones para el fomento de la inclusión de la diversidad en las empresas.

## **EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS**

Una vez realizada cada una de las formaciones, se entrega un cuestionario de satisfacción a los/as participantes. En el caso de formaciones externas, puede darse el caso de que exista un cuestionario dentro de la misma plataforma privada de formación, pero por lo general, al tratarse de formaciones bonificadas a través de FUNDAE, existe un cuestionario normalizado que entregamos a los/as participantes.

En el caso de formaciones internas, entregamos un cuestionario adaptado a nuestras formaciones y además existe un cuestionario de evaluación de actividades RSC. Los cuestionarios internos son de carácter anónimo para tratar de obtener datos de manera más fidedigna.

Estas valoraciones se realizan con el fin de mejorar las acciones formativas futuras; y en ningún caso las valoraciones negativas o positivas pueden repercutir en la situación laboral y de trato hacia ningún trabajador/a por parte de la Corporación.

## 7\_Áreas de mejora

Una vez realizado un balance de todas las iniciativas y actuaciones llevadas a cabo por el Departamento de Responsabilidad Social, podemos identificar nuestras áreas de mejora y establecer unos objetivos para el 2020. Estas áreas de mejora las hemos desglosado en base a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y se muestran a continuación:



- Desarrollo de un “Consultorio de hábitos saludables”.
- Extender nuestra formación sobre hábitos saludables a todas nuestras delegaciones.
- Realizar campañas de información y sensibilización sobre enfermedades de tipo VIH, hepatitis, etc.
- Realizar las evaluaciones de todas las actividades de RSC.
- Realizar la encuesta sobre clima laboral en todas las delegaciones.
- Crear espacios cardio-protégidos en nuestras instalaciones de Ecoform y Stylepack La Rioja.



- Realización de un Plan de Igualdad.
- Fomentar las campañas de sensibilización sobre igualdad de género.
- Recordar protocolos de actuación, como es el caso de nuestro protocolo en caso de acoso.
- Fomentar la contratación de trabajadoras en Stylepack La Rioja SL y Ecoform.



- Dedicar más esfuerzos para materializar el Proyecto de Transición a Empresa Ordinaria (PTEO). Mejorar la empleabilidad de nuestros trabajadores/as.
- Establecer un plan de carrera con sistema de retribuciones basado en los méritos personales.
- Plasmar un Plan de Acogida y Seguimiento para las nuevas incorporaciones.
- Elaborar Plan de Formación para todas nuestras delegaciones. Realizar cuestionarios previos para detectar las necesidades de formación en todas las delegaciones.



- Establecer criterios de selección de proveedores y clientes basados en conductas socialmente responsables.
- Reforzar la concienciación sobre la importancia del reciclaje y reutilización de productos y materiales.
- Registrar datos sobre consumos eléctricos y de gas.



- Reducir el nivel de uso de papel en oficinas.
- Reducir el consumo energético, con medidas como la sustitución de las bombillas actuales por LED.
- Fomentar medidas que reduzcan las emisiones de CO2 a la atmósfera.

Además de estas medidas desglosadas anteriormente, cabe destacar que en este año 2020 vamos a desarrollar otras actividades propias del Departamento de RSC. Durante este año 2019 hemos llevado a cabo un proceso de redefinición de nuestra misión, visión y valores corporativos; y aprobado nuestro Código Ético, por lo que en 2020 llevaremos a cabo una formación interna sobre estos ejes de la Responsabilidad Social con el fin de reforzar y transmitir nuestra cultura corporativa a toda la Corporación. También trabajaremos para plasmar todas nuestras acciones en un Plan de RSC para el año 2020 en el que siga siendo nuestra naturaleza social el eje de la Responsabilidad Social Corporativa.

La gestión de estas áreas de mejora se realizará bajo el modelo de calidad total orientado hacia la excelencia en todas las gestiones realizadas dentro de la organización, de forma global y transversal, de ahí que se adquiera el compromiso de analizar y conocer nuestras características generales y específicas para poder implantar un modelo basado en el EFQM.



 STYLEPACK  STYLEJOBS  ecoform DTE  rewip  blisman  prosleeve

Zaragoza | Madrid | Barcelona | Logroño  
^ ^ ^ ^