



INFORME DE PROGRESO 2020

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, 7 de diciembre de 2021

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.

El año 2020 ha estado predominado por la pandemia de la COVID-19 pero al ser nuestra actividad considerada como esencial, continuamos prestando servicio a nuestros clientes. Comprometidos en la lucha contra la pandemia, nos adherimos al “Plan Sumamos Salud+Economía” promovido por la Fundación CEOE y Garantía Madrid, como empresa de referencia solidaria en la lucha contra la COVID-19.

Hemos seguido participando en iniciativas promovidas por el Pacto Mundial, como la plataforma Comparte, en la que hemos reportado nuestras buenas prácticas e iniciativas para contribuir a frenar los impactos negativos de la crisis sanitaria de la COVID-19, apoyando a nuestros trabajadores, facilitando toda la información y asesoramiento posible a nuestros clientes y grupos de interés, promoviendo así la continuidad de las organizaciones para fomentar una rápida recuperación de la economía.

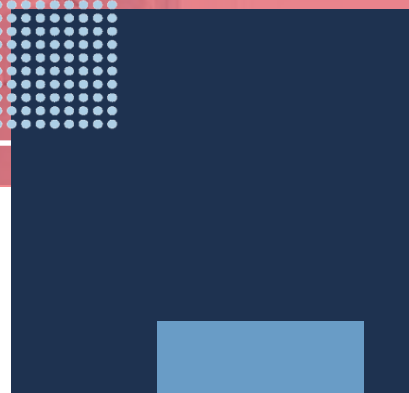
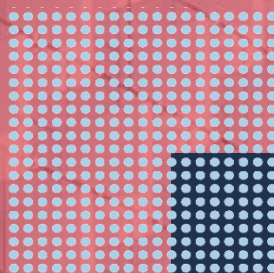
Otro aspecto a destacar es nuestra participación en la iniciativa Target Gender Equality 2020, en la que a través de los distintos workshops y herramientas hemos profundizado en la definición de nuestros objetivos y metas para alcanzar mejores resultados.

Por último, uno de nuestros objetivos para los próximos años es seguir creciendo e implementando nuevas iniciativas relacionadas con el ODS 3 sobre salud y bienestar.

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.

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Emesa Prevencion S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Nardo,1 Madrid, Madrid 28029, España

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.emesaprevencion.com>

Número total de empleados

21

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

960.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales

Países en los que está presente la entidad 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

INFORME DE PROGRESO 2020

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

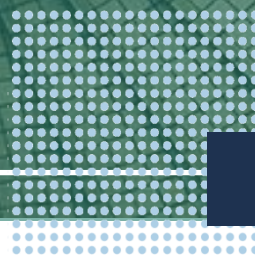
anual

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 2020

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



12

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



7

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



5

Temáticas contempladas

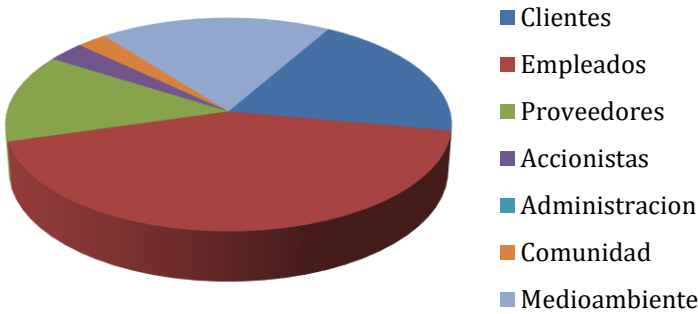
ANTICORRUPCIÓN



4

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



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.

POLÍTICA INTEGRADA DEL SIG - Política

La Dirección de EMESA PREVENCIÓN, S.L ha implantado y mantiene un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el trabajo basado en los requisitos de las normas UNE-EN-ISO 9001:2015, UNE-EN-ISO 14001:2015 y UNE-EN-ISO 45001:2018, para las actividades de: "Servicio ajeno de prevención de riesgos laborales: seguridad en el trabajo, higiene industrial, medicina del trabajo, ergonomía y psicología aplicada" Esta Política, que se encuentra a disposición de las partes interesadas y establece el marco de actuación para fijar y revisar objetivos, permitiendo la introducción de mejoras continuas en la calidad de nuestros servicios, la gestión medioambiental y la seguridad y salud en el trabajo.

Innovación tecnológica y de procesos - Acción / Proyecto

En EMESA continuamente buscamos la mejora continua de nuestros procesos, por ello hemos implementado un Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medioambiente y Seguridad y Salud en el trabajo para asegurar a través de una entidad externa la mejora continua. Durante el año 2020 hemos puesto en funcionamiento un "área privada", de interlocución interna con nuestras empresas clientes, para hacer más fácil, ágil y cómoda de la forma de comunicación y descarga de documentación. Todo ello con las garantías de confidencialidad y protección de datos.

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. Cada año renovamos esta certificación mediante una entidad externa.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

El contacto con cada uno de nuestros clientes y empleados es cercano y directo. En nuestra página web, existe un apartado de contacto para nuestras partes interesadas y grupos de interés " CÓMO PODEMOS AYUDARTE".

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

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

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Durante el año 2020 se ha registrado el alta de 248 empresas. Se ha realizado el seguimiento de la satisfacción de los clientes a través de la encuesta que aparece en el registro de visita y todos los datos han sido satisfactorios, registrando una puntuación máxima.

Documentos adjuntos: [EMESA - CERT ISO 9001 Y POLITICA SIG.zip](#)

Objetivos marcados para la temática

Durante el año 2020 se ha dado prioridad a la información actualizada casi a diario relacionada con la pandemia de la COVID-19 que se ha puesto a disposición de nuestros clientes y partes interesadas a través de la web de EMESA, por lo que no se ha trabajado en la nueva encuesta de satisfacción de clientes, quedando pendiente como un próximo objetivo.

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.

Política integrada del SIG - Política

Emesa Prevención 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

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. En diciembre de 2018 EMESA realizó la transición a la nueva ISO 9001:2015, basada en el nuevo Anexo SL.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

Desde la implantación de la primera norma certificada en EMESA, la ISO 9001, se designó un responsable del sistema, que posteriormente ha pasado a ser un Sistema de Gestión Integrado al implantar también las normas ISO 14001 e ISO 45001.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

La comunicación con el cliente es directa y bidireccional. Además de nuestro teléfono de contacto, a través de la web tenemos formularios para una atención concreta y personalizada.

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

INFORME DE PROGRESO 2020

Durante el año 2020 no se han registrado reclamaciones ni incidencias mayores respecto a los servicios prestados. Las incidencias menores han sido solucionadas a la mayor brevedad posible.

Documentos adjuntos: [CERTIFICADO 2021 REN 9001.pdf](#)

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.

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



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.

Política integrada del SIG - Política

Código Ético / Conducta - Política

Certificado ISO 9001:2015 - 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

Objetivos marcados para la temática

Crear una nueva encuesta de satisfacción de clientes

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

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. Este enlace y la última memoria siempre está disponible en nuestra web, en el apartado de Calidad, Medioambiente y RSE.

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

En la web de EMESA, en el apartado sobre [RSE, Calidad y Medioambiente](#) hay una parte dedicada al Pacto Mundial y un enlace directo con información sobre los [17 objetivos de desarrollo sostenible](#). Además, en el apartado de noticias de nuestra web, se encuentran multitud de artículos relacionados principalmente con la Seguridad y Salud en el trabajo, pero también orientados a temas de sostenibilidad y sensibilización medioambiental. Durante el año 2020 se ha dado prioridad a la información relacionada con la pandemia de la COVID-19.

Objetivos marcados para la temática

Seguir realizando campañas de comunicación a nivel de sostenibilidad a través de la web.

Información transparente a clientes



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.

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. Cuando un nuevo empleado se incorpora a la plantilla de EMESA, además de otros documentos incluidos en el Manual de Recursos Humanos, 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

Informe de Progreso | 17

INFORME DE PROGRESO 2020

contacto para todos los grupos de interés.

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

No se han recibido comunicaciones en relación al Código Ético.

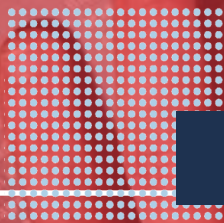
Documentos adjuntos: [MC-EME-03 CODIGO ETICO EMESA PREVENCION.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Continuar con la difusión del Código Ético entre todos los grupos de interés de la empresa.

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



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 Integrado implantado.

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, donde se valoran diferentes aspectos.

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 2020 han sido positivas. Además se ha implementado la evaluación del desempeño 360, para que los trabajadores puedan evaluar a los Responsables de cada departamento de EMESA y así analizar cuestiones a tener en cuenta para mejorar.

Objetivos marcados para la temática

Aunque durante el año 2021 no se ha realizado la evaluación del desempeño de cada trabajador, queremos seguir realizando este análisis puesto que esta evaluación ha supuesto una nueva vía de comunicación entre la Dirección y los trabajadores.

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. La corrupción se reconoce como uno de los mayores desafíos a nivel mundial, siendo uno de los grandes impedimentos para el desarrollo sostenible, con un impacto desproporcionado en las comunidades más pobres. El impacto en el sector privado también es considerable – impide el crecimiento económico, distorsiona la libertad de mercado y representa un serio riesgo legal y de imagen para las empresas.

INFORME DE PROGRESO 2020

Código Ético / Conducta - Política

Se dispone de un Código Ético donde se recoge esta temática.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una evaluación anual a través de auditorías internas a nivel contable y económico mediante una consultora especializada externa, con el fin de verificar la transparencia en nuestra gestión.

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 para el próximo año, puesto que durante 2020 se ha dado prioridad a los temas relacionados con la pandemia de la COVID-19.

Formación al empleado/a



La formación de los empleados es el proceso de mejorar las habilidades, capacidades y conocimiento de los trabajadores para realizar un trabajo en particular. El proceso de capacitación moldea el pensamiento de los empleados y conduce a un desempeño de calidad de su puesto. La capacitación es crucial para el desarrollo organizacional y el éxito. Es fructífero tanto para los empleadores como para los empleados de una organización o empresa. Un empleado será más eficiente y productivo si está bien entrenado.

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. En el año 2020 todos los trabajadores de EMESA han recibido formación relacionada con la COVID-19 para poder implementar nuevos procedimientos de trabajo y poder asesorar a nuestros clientes en la implantación de protocolos y medidas preventivas.

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

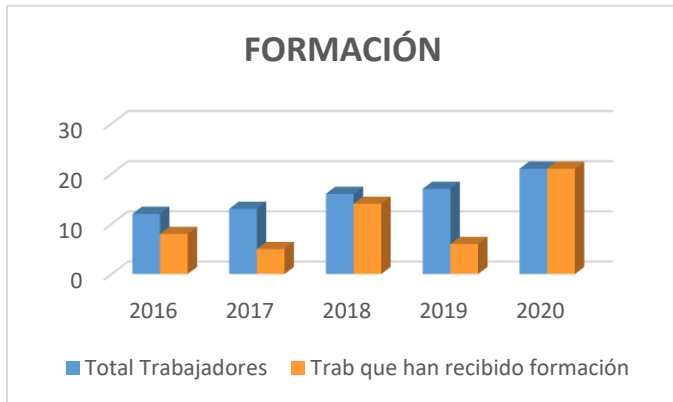
Dada la infraestructura de nuestras oficinas y la disposición de los puestos de trabajo, la comunicación entre los trabajadores y los puestos de Dirección es diaria y directa.

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 de forma anual, mediante un cuestionario personal al finalizar la formación correspondiente.

INFORME DE PROGRESO 2020

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



Objetivos marcados para la temática

Seguir formando a los trabajadores de EMESA, no solo a las nuevas incorporaciones, fomentando el reciclaje de la formación de nuestro personal.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



La Declaración Universal de los Derechos Humanos es el primer documento que reconoce de forma clara, una lista específica de derechos humanos. Fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. La principal obligación de proteger los derechos humanos corresponde a los Estados, pero las empresas pueden causar un impacto sobre estos derechos, tanto de forma positiva como negativa.

Código Ético / Conducta - Política

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

Gracias a la píldora formativa "Introducción a los

Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos" que la Red Española del Pacto Mundial puso a disposición de los socios, hemos podido sensibilizar y acercar los derechos humanos a nuestros empleados. Esta formación se realizó en el año 2019 y se ha trasladado a los nuevos trabajadores de EMESA durante el año 2020.

Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Tras cada formación los trabajadores reciben un cuestionario para poder valorar la eficacia de la formación. El interés mostrado por estas píldoras formativas ha sido muy positivo.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Número de empleados formados en derechos humanos y horas - Indicador de Seguimiento

El total de empleados de EMESA ha recibido formación en derechos humanos.

Objetivos marcados para la temática

Seguir difundiendo píldoras formativas entre los empleados de EMESA relacionadas con aspectos de derechos humanos.

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

INFORME DE PROGRESO 2020

perfiles de puestos de trabajo que han sido definidos para el Sistema de Gestión de Calidad implantado.

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. En el año 2019 se realizó la reforma integral de nuestras instalaciones y se suprimieron todas las barreras arquitectónicas de accesibilidad.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Acción / Proyecto

En EMESA hay un trabajador con discapacidad, cumpliendo así con la Ley LISMI (actualmente LGD; Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de Inclusión Social).

Colaboración con Fundaciones, Asociaciones y Centros Especiales de Empleo - Acción / Proyecto

Actualmente uno de los proveedores de EMESA encargado de la gestión de residuos de tóner, es el [Centro Especial de Empleo "LASERCART MADRID"](#). En el Centro Especial de Empleo Lasercart, están totalmente comprometidos con la integración al mundo laboral de todas aquellas personas con cualquier tipo de discapacidad. Trabajan cada día con el principal objetivo de apoyar y facilitar la inserción al mercado laboral de las personas con discapacidad, a través de diferentes trabajos acordes a sus características y por los que reciben una remuneración.

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

Puesto que ya se ha formalizado un contrato con un Centro Especial de Empleo, queremos seguir contando con proveedores cuyo proyecto sea promover la integración en el mercado laboral de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, así como la sensibilización social. NOTA: en el año 2020 no se han dado de alta a nuevos proveedores.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Los principios del Pacto Mundial relativos a los estándares laborales se derivan de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el 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.

Políticas Internas de Gestión - Política

Emesa Prevención ha establecido una política integrada basada en Seguridad y Salud en el Trabajo, Medioambiente y Calidad, aprobada el pasado 14 de enero de 2019. En la revisión realizada en enero de 2020 no se consideró necesario realizar cambios en esta política.

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

INFORME DE PROGRESO 2020

de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y hacer entrega de la información sobre los riesgos a los que se encuentra expuesto (artículo 18 de la misma ley), en el plan anual de formación de EMESA del año 2020, se ha tenido en cuenta especialmente la formación tanto para el departamento sanitario como para el técnico y especialmente formación relacionada con la COVID-19.

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

En el año 2020, durante la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia de la COVID-19 hemos seguido prestando servicio debido a que nuestra actividad fue considerada como esencial. Nos adherimos al espíritu del [“Plan Sumamos. Salud más Economía”](#), con el compromiso de aportar todo nuestro esfuerzo en ayudar a superar, sobre todo a los más vulnerables, esta crisis compleja, con el convencimiento de que, si remamos todos en la misma dirección, avanzaremos más y saldremos reforzados.

Garantía.M^{ADRID}

Concede el Identificativo de Medidas de Cumplimiento
y el Identificativo de Acción Solidaria a:

EMESA PREVENCIÓN S.L.

por las medidas adoptadas y por la actividad solidaria ejercida en la prevención y minimización de los riesgos provocados por el COVID-19



Nuestras actuaciones fueron dirigidas en las siguientes líneas:

1.-REALIZACIÓN DE TEST COVID MASIVOS

- Acuerdo para la realización de test recurrentes en los centros de las grandes empresas.
- Apoyo logístico para la realización de test a empresas medianas y pequeñas mediante la instalación de centros temporales.

2.- APOYO EN LAS CAPACIDADES DE RASTREO, CON ESPECIAL FOCO EN LA ADOPCIÓN DE RADAR COVID

- Lanzamiento de campañas de comunicación internas y externas para fomentar la adopción masiva de radar COVID.
- Incremento de las capacidades de rastreo manual.

3.- CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN Y CONCIENCIACIÓN SANITARIA

- Apoyo y difusión de campañas de información, concienciación y responsabilidad colectiva sobre las medidas y protocolos sanitarios recomendados.
- Aportación de un sello de “empresa comprometida” a aquellos negocios que cumplan con todas las recomendaciones sanitarias y se sumen al Plan Sumamos.

4.- APOYO A LOS SECTORES MÁS VULNERABLES

- Acompañamiento y reinserción laboral para desempleados de larga duración, con especial atención a aquellos en riesgo de pobreza y mayor vulnerabilidad.
- Reducción de la brecha digital y desperdicio de residuos
- Digitalización Sostenible, junto con RAEE, INÉDIT, FUNDACIÓN SEUR. El proyecto tiene especial foco en educación para dar más oportunidades a jóvenes y formación digital a mayores.
- Contribuir al desarrollo de la economía circular a través de la reutilización de los aparatos electrónicos - Fomentar de este modo el acceso universal a la tecnología mediante formación digital.
- Programa ya lanzado: “Empresas que Ayudan” que tiene como objetivo de coordinar las iniciativas solidarias que parten de las empresas para contribuir a hacer frente a la crisis del COVID-19.

Documentos adjuntos: [CERT ISO 45001:2018](#)

INFORME DE PROGRESO 2020

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.



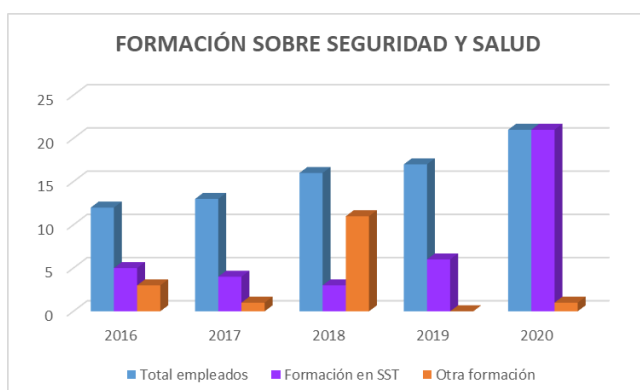
Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se han realizado auditorías internas y externas, que han permitido la certificación de la norma ISO 45001:2018 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. A principios del año 2021 se recibió el Identificativo Garantía Madrid y Plan Sumamos comentado anteriormente.

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 2020.

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



Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

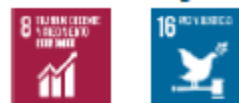
En EMESA no se han registrado accidentes ni incidentes relacionados con el desempeño del puesto de trabajo durante el año 2020.

Documentos adjuntos: [MB Estudio Siniestralidad EMESA 2020.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Tras conseguir la certificación de la ISO 45001:2018 sobre Seguridad y Salud en el trabajo en el año 2018, durante estos años hemos mantenido la certificación y hemos conseguido una mejora significativa de los procesos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo. También es necesario mantener el objetivo sobre la mejora de la comunicación de temas de Seguridad y Salud a través de nuestra web, mediante publicaciones y noticias. Durante 2020 hemos impulsado la visibilidad de nuestra página Web, con la inclusión en abierto de un ["apartado COVID-19"](#), que recoge toda la información útil para las empresas, desde la evolución de la pandemia, pasando por las pruebas a realizar, medidas preventivas al respecto, etc. y documentación oficial sobre la COVID. También se ha establecido en el apartado ["Noticias"](#) un artículo semanal de prevención de riesgos laborales, medicina del trabajo y de medidas de responsabilidad social de empresa, entre otras.

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

INFORME DE PROGRESO 2020

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.

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 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.

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.

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.

Acción social - Acción / Proyecto

Participación en la iniciativa [TARGET GENDER EQUALITY](#).



El Pacto Mundial de Naciones Unidas puso en marcha en 2020 Target Gender Equality (TGE), un programa pionero de carácter internacional para impulsar la representación y liderazgo de las mujeres a todos los niveles dentro de las compañías. La iniciativa se desarrolla dentro del marco de las Iniciativas de Impacto Global que el Pacto Mundial de Naciones Unidas desarrolla para promover que las empresas pasen de la teoría a la acción y aumente su impacto hacia el logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) contenidos en la Agenda 2030. El programa está inspirado en el compromiso del Secretario General de las Naciones Unidas, Antonio Guterres, con la paridad de género y en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), que constituyen la base del trabajo del Pacto Mundial de

INFORME DE PROGRESO 2020

Naciones Unidas en materia de igualdad de género

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 y también son accesibles a través del espacio dedicado a Calidad y RSE de nuestra web.

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
70 %	30 %	6%	59%	35%	0%	9 %	81 %	100%

Documentos adjuntos:

[PLAN DE IGUALDAD Acreditacion EMESA Parte61 6890904.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Seguir participando y promoviendo iniciativas del Pacto Mundial sobre temas de igualdad de género para impulsar las acciones que se han implantado a través del Plan de Igualdad. Aumentar la representación de las mujeres en el consejo de administración de la empresa y en los puestos de dirección ejecutiva.

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.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Política integrada del SIG - Política

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

Gracias a la píldora formativa sobre Introducción al Cambio Climático "Acciones por el clima" que la Red Española del Pacto Mundial puso a disposición de los socios en el año 2019, se ha seguido proporcionado a los nuevos trabajadores de EMESA formación en esta materia, presentando el concepto de cambio climático, con la finalidad de sensibilizar y generar una actitud activa entre nuestros trabajadores a favor del medioambiente. Durante 2020 esta píldora se ha enviado a los nuevos trabajadores de EMESA.

Certificado ISO 9001:2015 - Acción / Proyecto

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

Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

*Se detallan en el apartado medioambiental.

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

INFORME DE PROGRESO 2020

Seguimiento

En EMESA, debido a los residuos generados por nuestra actividad sanitaria, estamos dados de alta como pequeño productor de residuos peligrosos (NIMA: 2800013483). Respecto al resto de residuos, la generación es mínima y contamos con contenedores diferenciados para residuos no peligrosos, como papel y envases. Para otros residuos peligrosos como el tóner, contamos con un gestor autorizado mediante el "Centro Especial de Empleo LASERCART" mencionado anteriormente en el presente informe. Respecto a los [residuos generados debido a la crisis sanitaria de la COVID-19, en marzo de 2020 publicamos un artículo en nuestra web](#) con el objetivo de difundir entre nuestras empresas clientes y grupos de interés las instrucciones establecidas sobre la gestión de residuos ante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, mediante la ORDEN SND/271/2020 (B.O.E. 79 del 22/03/2020).

En noviembre de 2020 también compartimos información sobre la [Semana Europea de la Prevención de Residuos](#) para:

- Sensibilizar a la población sobre la prevención de residuos, reutilización de productos y el reciclaje de ciertos tipos de materiales.
- Destacar y dar visibilidad a todas las organizaciones y personas que participen en la Semana Europea de la Prevención de Residuos.
- Animar a los ciudadanos a que reduzcan su cantidad de residuos, reutilicen aquellos que pueden, reciclen y mantengan limpia toda Europa.
- Idear y generar nuevas formas de capacitación en materia medio ambiental.



Documentos adjuntos: [CERTIFICADO 2021 REN 14001.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Durante 2020 se han realizado campañas de concienciación a nivel interno para cumplir con los requisitos exigidos en la norma ISO 14001:2015. Consideramos que durante 2020 hemos mejorado la sensibilización sobre temas medioambientales de nuestras partes interesadas a través de nuestra web (apartado de noticias), aunque mayoritariamente hemos compartido información sobre seguridad y salud y la pandemia de la COVID-19, por lo que se propone seguir mejorando en este aspecto.

Ambiente laboral



El entorno laboral es uno de los factores más relevantes en el desarrollo de una empresa. Contar con un ambiente laboral adecuado favorece un incremento sustancial del bienestar del trabajador y, con ello, de su productividad. Por ello, parte importante de la gestión empresarial de la dirección de la compañía es garantizar unos niveles apropiados en campos como la generación de confianza, el acceso a la información, la creación de unos códigos de comportamiento claros y concisos, y el impulso de un modelo de liderazgo inclusivo. Un ambiente laboral agradable, relajado y productivo, en el que cada individuo sea consciente del compromiso de la compañía con la excelencia, exista una comunicación fluida y exista una cooperación interdepartamental e interpersonal adecuadas, es una apuesta segura en favor de la motivación y los resultados.

Convenio Colectivo - Política

Política integrada del SIG - Política

Cultura Corporativa - Política

Código Ético / Conducta - Política

Certificado ISO 9001:2015 - Acción / Proyecto

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Reconocimiento a los empleados - Acción / Proyecto

Mediante la evaluación del desempeño anual.

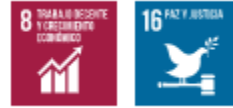
Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Estos son los puntos que tenemos en cuenta y que son necesarios para crear un entorno laboral favorable: - Respetar los horarios de los trabajadores establecidos en su jornada laboral. - No interrumpir los descansos de los empleados. - Fomentar la buena comunicación interna para evitar la aparición de rumores. - Definir correctamente los puestos de trabajo, las tareas y responsabilidades de cada trabajador. - Invertir en programas de capacitación con especialistas en entornos laborales favorables. - Permitir y fomentar un plan de carrera profesional para todos los trabajadores.

Objetivos marcados para la temática

Desde la dirección de personal, debemos de crear la sensación a nuestros empleados de que su carrera profesional no se tiene por qué quedar estancada dentro de la compañía, sino que tiene perspectivas de crecimiento y mejora con el paso del tiempo. Además de las recompensas a nivel de estatus o a nivel económico, también podemos estimular a nuestros empleados con la formación, ofreciéndoles cursos de su interés que además consigan mejorar la productividad de su trabajo diario.

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios



El término de libertad de afiliación hace referencia al derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminado por afiliarse, como tampoco un representante de dicho empleado.

Convenio Colectivo - Política

El Convenio Colectivo suscrito por EMESA es el II Convenio Colectivo Nacional de los Servicios de Prevención Ajenos. Publicado en BOE del 7 de octubre de 2017.

Procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos - Acción / Proyecto

Este Convenio Colectivo está recogido en el Manual de Recursos Humanos de EMESA, que ha sido entregado a todos los trabajadores y se encuentra en nuestra intranet a disposición de todo el grupo de EMESA.

Comité de trabajadores - Herramienta de Seguimiento

Documentos adjuntos: [BOE-A-2017-11523 convenio SPRL.pdf](#)

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.

Convenio Colectivo - Política

El Convenio colectivo nacional de servicios de prevención ajenos, del año 2017.

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

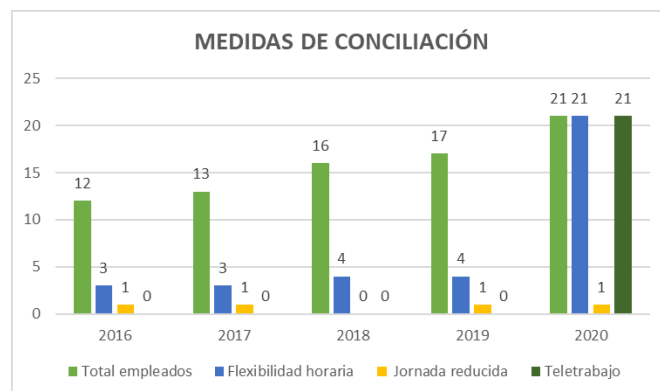
Respecto a la conciliación familiar y profesional, el horario de trabajo de la empresa es bastante flexible, permitiendo dicha conciliación en función de las necesidades de cada trabajador. En EMESA se han implantado medidas de conciliación que favorecen el respeto de la vida personal y familiar de nuestros 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 2020

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. Por último, debido a la pandemia, se ha dado prioridad al teletrabajo y para poder seguir prestando servicio en nuestra clínica y oficina técnica se han establecido turnos de trabajo.

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 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



Documentos adjuntos: [BOE-A-2017-11523](#)
[CONVENIO SPA.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Mantener el teletrabajo y crear nuevos puestos con este tipo de contrato. Seguir evaluando 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.

Oportunidades para jóvenes con talento



Es primordial fomentar la formación y la investigación para mejorar la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo y evitar la fuga de talento. Las empresas deben también asumir un compromiso firme contra la discriminación en el empleo, favorecer la inclusión y apostar por políticas de derechos humanos. La unión de todos estos elementos supondrá un enorme incentivo para las futuras generaciones, a las que hay que motivar para que sigan formándose y encuentren en España perspectivas laborales que les permitan crecer y desarrollarse personal y profesionalmente.

Política de Contratación Responsable - Política

Campañas de información a través de la web - Acción / Proyecto

Programa de becarios - Acción / Proyecto

EMESA PREVENCIÓN apuesta por el talento, para ello colabora acercando la realización de las prácticas curriculares en los departamentos de las empresas en consonancia con la formación teórica recibida en la Universidad y Centros Docentes acreditados. Creemos en la formación DUAL, ya que compaginamos dichas enseñanzas teóricas adquiridas en las aulas con prácticas reales en las empresas. En esta apuesta por el talento joven, tenemos contratos de colaboración para la realización de prácticas curriculares con otras universidades y centros docentes de prestigio como Fundación Nebrija, Universidad Nebrija, Fundación Universidad y Empresa, Universidad Francisco de Vitoria, Universidad Internacional de Valencia,

Certificadora Bureau Veritas, etc. Actuamos como Tutores Empresariales para Proyectos de prácticas, tanto en la modalidad "online", como presencial, donde los alumnos están apoyados en sus actuaciones educativas por un tutor individual. Los modelos educativos están cambiando hacia formatos más flexibles, más prácticos y con una atención más personalizada hacia el alumno, dándole oportunidad de manifestar sus aptitudes (talento) y fomentar su creatividad e innovación. La flexibilidad de dichos formatos viene marcada por el contexto social, económico y laboral que estamos atravesando y que la utilización de las nuevas tecnologías informáticas, de telecomunicaciones y de digitalización de las empresas nos van marcando el camino. Apoyamos la Agenda Digital 2025, que ha elaborado el gobierno, como una hoja de ruta para la Transformación Digital del tejido empresarial y que nos permita salir reforzados de esta crisis epidémica y de sus secuelas sociales y económicas que se han generado. Está en la línea de los temas planteados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, ya que está encaminada a disminuir la brecha digital y la igualdad de oportunidades. La recuperación económica, las desigualdades sociales, el aumento de la productividad y el aprovechamiento de las oportunidades que ofrecen de las nuevas tecnologías son motivos potentes para cambiar los modelos educativos, adaptando sus contenidos al contexto actual. Surge la figura de un doble tutor del alumno, el tutor académico y el tutor empresarial que conjuntamente organicen una guía coherente de los contenidos a desarrollar en el espacio Universidad/Empresa y que tras la realización de prácticas curriculares puedan acceder, por medio de becas o contrato en prácticas a profundizar en aquellas materias que sean del interés del alumno. Las empresas también se benefician, ya que se refrescan con las iniciativas de los jóvenes innovadores que llevan savia nueva, acorde con su edad y actualizada en su entorno presente y que debidamente matizadas (estudiada su viabilidad) por la experiencia de los mayores, provocan avances significativos y en ocasiones saltos sustanciales en las maneras de hacer las tareas de cada profesión. La colaboración Universidad/Empresa, debe estar amparada por un Marco Normativo que incentive, de confianza y seguridad jurídica a las empresas, proteja a los alumnos a la vez que incentive y promueva al centro educativo.

INFORME DE PROGRESO 2020

Desarrollo profesional - Acción / Proyecto

Gestión de talento - Herramienta de Seguimiento

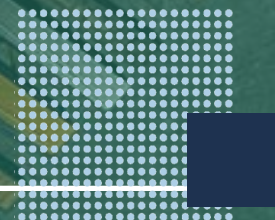
Número de becarios contratados tras sus prácticas laborales - Indicador de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Seguir contando con este programa para ofrecer oportunidades a los más jóvenes.

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.

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).

POLÍTICA INTEGRADA DEL SIG - Política

Política de Contratación Responsable - Política

Nuestras "Normas reguladoras de adquisición de suministros" se presentan 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 benefician 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

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Evaluación de proveedores en función de criterios de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción - Acción / Proyecto

EMESA ha certificado su proceso de evaluación de proveedores a través de su Sistema Gestión Integrado. 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 del Sistema de Gestión Integrado 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

INFORME DE PROGRESO 2020

evaluados. El % de nuevos proveedores evaluados es del 100%, quedando registrado en los documentos de evaluación de proveedores, que es auditado de forma anual a nivel interno y externo.

Objetivos marcados para la temática

Tras realizar un cuestionario de evaluación de proveedores más exhaustivo, el objetivo es seguir recopilando e interpretando la información recibida tras enviarlo a los proveedores.

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Elegir a los proveedores adecuados, que compartan principios e ideales afines a nuestra empresa, y con los que crear estrechos lazos que permitan una colaboración mutua, una comunicación fluida y el beneficio mutuo, es un factor crucial para cualquier empresa, especialmente para aquellas que desean una gestión basada en principios como la calidad. Existen varios tipos de complicidad. La complicidad directa se produce cuando una empresa deliberadamente presta asistencia en las vulneraciones de los derechos humanos cometidas por terceros. La complicidad ventajosa indica que una empresa obtiene ventajas directamente de las vulneraciones de los derechos humanos cometidas por terceros. La complicidad tácita describe una situación en la que una empresa no presta asistencia en la vulneración de los derechos humanos, no favorece estos actos, no se beneficia de las acciones de los responsables de vulneraciones de dichos derechos, pero tampoco actúa ante estas situaciones.

Código Ético Comercial - Política

Normas reguladoras de adquisición de suministros

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto

Mundial de Naciones Unidas - Acción / Proyecto

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

Hemos establecido normas conocidas de selección y evaluación de proveedores que contemplan criterios y exigencias relativas al cumplimiento de la legislación laboral, de la seguridad social y fiscal. Además de criterios básicos de respeto a la legislación, nuestras normas de selección y evaluación de proveedores incluyen criterios específicos de responsabilidad social como prohibición del trabajo infantil, relaciones de trabajo adecuadas y adopción de estándares ambientales.

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Porcentaje de proveedores que mantienen algún sistema reconocido internacionalmente de gestión en materia de calidad, seguridad alimentaria, medio ambiente, y/o prevención de riesgos laborales - Indicador de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Continuar realizando la evaluación de proveedores previa a cualquier contratación.

Relación duradera con los proveedores



Los proveedores son tan importantes como los clientes, a pesar de que muchas veces se le da más importancia a los segundos. Construir relaciones sólidas con los proveedores es esencial.

POLÍTICA INTEGRADA DEL SIG - Política

Código Ético / Conducta - Política

Difusión del Código Ético entre los proveedores -

Acción / Proyecto

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Evaluación de Proveedores - Herramienta de Seguimiento

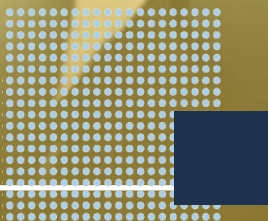
Número de proveedores de la entidad que disponen de certificación - Indicador de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Mantener una comunicación fluida con nuestros proveedores para seguir manteniendo nuestra relación y compromiso a largo plazo.

GRUPO DE INTERÉS

Socios / accionistas



Relación con los socios o accionistas



Para EMESA un aspecto clave es la relación con los socios. En el año 2019 se realizó 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.

Política integrada del SIG - Política

Comité consultivo de accionistas - Acción / Proyecto

Reuniones Anuales - Herramienta de Seguimiento

Las reuniones son trimestrales, pudiendo convocar reuniones extraordinarias.

Número de reuniones anuales - Indicador de Seguimiento

2020: 4 reuniones, con sus correspondientes actas.

Objetivos marcados para la temática

Mantener el consorcio formalizado en 2019 y fomentar el desarrollo de nuevas alianzas.

An aerial photograph of a city intersection with a purple overlay. The image shows a crosswalk with white stripes on a dark road. Several people are walking across the intersection, and their shadows are cast on the pavement. The text 'GRUPO DE INTERÉS' and 'Comunidad' is overlaid in white. A small graphic of a grid of dots is in the bottom left corner.

GRUPO DE INTERÉS

Comunidad

Compromiso por los derechos humanos



Respetar y dar soporte a los derechos humanos continúa siendo una de las áreas con mayor desafío dentro de la sostenibilidad corporativa. Esto se debe, en parte, a que los derechos humanos han sido tradicionalmente preocupación de los Estados, y los instrumentos internacionales de derechos humanos se refieren a ellos. De cualquier manera, cada vez más empresas reconocen la necesidad legal, moral y/o comercial de hacer frente a asuntos de derechos humanos en sus propias actividades y en sus negocios. 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

La presentación de un Código Ético, recoge nuestra voluntad de trabajar en una empresa que, además de tener una dimensión financiera entre sus objetivos, pretende que ésta sea acorde con el respeto al entorno social y medioambiental en donde desarrolla su actividad, efectuando sus inversiones de una manera socialmente responsable. Nuestro Código Ético debe contribuir a mejorar nuestros resultados adoptando los últimos avances tecnológicos y de gestión, manifestando un compromiso de calidad con nuestros clientes y que todo ello nos permita un crecimiento sostenible y poder dar la mejor respuesta a nuestros trabajos. Mantenemos una dimensión social con nuestros profesionales, con nuestro entorno y favorecemos la igualdad y la diversidad, procurando extender nuestro compromiso de sostenibilidad y calidad hacia nuestros clientes. Contribuimos a minimizar el impacto ambiental, estableciendo medidas respetuosas con el medio ambiente y desarrollando o colaborando en iniciativas externas que persigan fines sociales o medioambientales.

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

EMESA PREVENCIÓN COLABORA CON PROYECTOS SOLIDARIOS “VIVIENDA EN FEMENINO” Y “REYES 2021”

EMESA PREVENCIÓN, empresa fiel a sus creencias en Responsabilidad Social Corporativa, ha colaborado en las fiestas navideñas del año 2020 con la Asociación Lakoma de Madrid (Cliente nuestro desde hace años), que es una entidad sin ánimo de lucro en continua actualización y crecimiento, comprometida con el bienestar de los sectores más excluidos socialmente, que se distinga por una calidad de servicio tanto en sus intervenciones como en sus recursos, por su participación en el entramado social y su contribución positiva a la sociedad, actuando con un compromiso de ciudadanía global.

Unas de las campañas solidarias de la Asociación Lakoma, a las que EMESA Prevención se ha sumado colaborando en las siguientes iniciativas son:

Campaña “Reyes 2021” de recogida y envío de juguetes a la Asociación para su reparto en los hogares más desfavorecidos.

Campaña de “Solidaridad con los más vulnerables”,

INFORME DE PROGRESO 2020

mediante una aportación dineraria como Empresa y aparte donaciones individuales de nuestros trabajadores en concreto para el proyecto “Vivienda en femenino”. Dicho proyecto se materializa en un dispositivo convivencial temporal que alberga a mujeres con o sin menores a cargo, en situación de vulnerabilidad residencial, en el que a través de un acompañamiento profesional intensivo se trabaja la salida a una alternativa habitacional normalizada.

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

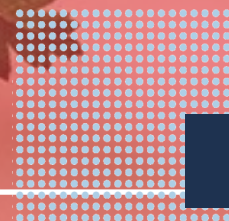
En EMESA Prevención disponemos de diversos canales de comunicación tanto interno para nuestros empleados y colaboradores como externos para nuestros grupos de interés, fácilmente accesibles desde la página web.

Objetivos marcados para la temática

Actualización continua del 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



Las tecnologías respetuosas con el medio ambiente son aquellas que protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma más sostenible, reciclan más sus desechos y productos y tratan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las que sustituyen. Las tecnologías respetuosas con el medio ambiente comprenden una variedad de procesos de producción más limpios y de tecnologías para prevenir la contaminación, así como tecnologías de etapa final y de supervisión. También pueden agrupar sistemas integrales que incluyan conocimientos técnicos, procedimientos, bienes y servicios y equipos, así como procedimientos de organización y gestión. 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).

Política integrada del SIG - Política

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Sistema certificado a final del año 2018.

Gestión de residuos y aparatos eléctricos y electrónicos - 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 los residuos que generamos típicos de oficinas (tubos fluorescentes, cartuchos de tóner, pilas, papel...), también son gestionados de conformidad con la legislación vigente.

Certificado ISO 14001:2015 - Acción / Proyecto

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 2020, se establecieron los siguientes objetivos a nivel de medioambiente:

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	KPI	RESULTADO
1 Concienciación medioambiental	A través de píldoras formativas sobre cambio climático y otros recursos del Pacto Mundial	Núm. de com. o charlas impartidas/total planificadas	½ la mayoría de las comunicaciones han estado relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo (COVID-19)
2 Reducir el consumo de tóner	Volver a implantar el control de impresión mediante PIN personal	kg/trabajador	2020: - 38.4% 2020 COVID: + 10.87%
3 Reducir el consumo de papel	Ofrecer otras opciones a los clientes de los cursos de formación para no imprimir los manuales	kg/trabajador	2020: - 31.99% 2020 COVID: + 22.42%

Consumo de agua - Indicador de Seguimiento* Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento* Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso - Indicador de Seguimiento*

* Se explican en el apartado “Conocimiento del impacto ambiental de la entidad”.

Número de comunicaciones de sensibilización ambiental - Indicador de Seguimiento

En el año 2020 se realizaron comunicaciones a nivel interno, a través del correo electrónico y en las reuniones trimestrales de seguimiento y a nivel externo se realizaron a través de la web de EMESA.

Objetivos marcados para la temática

Se han establecido 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).

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.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

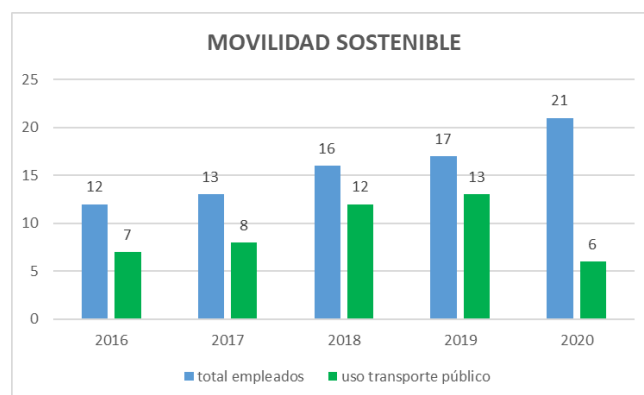
Uno de los beneficios del teletrabajo es desacelerar el cambio climático. Según cálculos realizados por diversas fundaciones, en la que consideraban la opción de teletrabajar dos días en semana, preveían una reducción de 3 millones de toneladas de CO2/año, esto equivaldría a eliminar las emisiones de toda la industria del metal de nuestro país.

Durante el año 2020 debido a la pandemia de la COVID-19 se ha dado prioridad al teletrabajo y se han reducido los desplazamientos de nuestros trabajadores, tanto por la implantación de este sistema como por la reducción de visitas a los centros de trabajo de algunos clientes. Además, debido a la pandemia, se aconsejaba el uso de transporte a nivel individual siempre que fuera posible y así se refleja en la gráfica que aparece en el indicador de seguimiento.

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. Debido a la COVID-19 la iniciativa de promover el "car pooling" entre los trabajadores, de momento está desaconsejada.

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



INFORME DE PROGRESO 2020

Objetivos marcados para la temática

Seguir promoviendo hábitos de movilidad sostenible entre nuestros trabajadores siempre que sea posible, primando su seguridad, e implantar nuevos contratos laborales basados en teletrabajo.

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).

Política integrada del SIG - Política

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Evaluación de los aspectos ambientales en la cadena de suministro - Acción / Proyecto

Para el año 2020, los aspectos ambientales significativos han sido:

ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS
CONSUMO DE PAPEL
CONSUMO DE AGUA
CONSUMO DE ELECTRICIDAD
CONSUMO DE TÓNER
RESIDUOS BIOSANITARIOS

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 e 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 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 2019, tras la reforma de la clínica de EMESA se repartieron nuevos contenedores por la oficina para la correcta gestión de residuos no peligrosos (papel, envases y resto) y peligrosos (residuos sanitarios, tóner y pilas). Durante el año 2020 estaba previsto reforzar la concienciación de nuestros trabajadores en materia de gestión y separación de los residuos generados por la actividad diaria de nuestra oficina, pero debido a la implantación del teletrabajo y la reducida presencia de personal en la oficina, se ha dado prioridad a otros aspectos relacionados con la COVID-19.

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

INFORME DE PROGRESO 2020

evaluación.

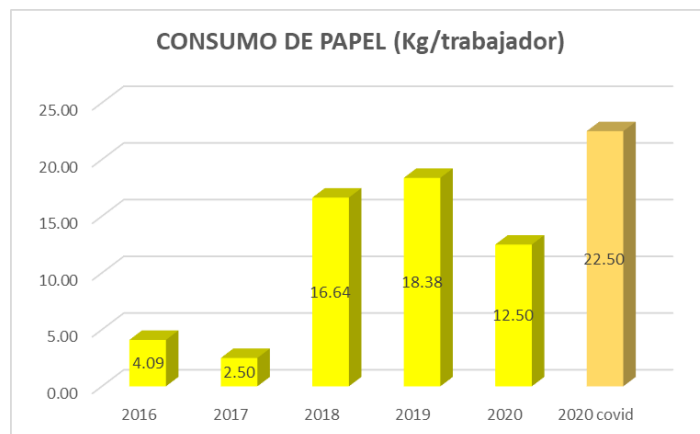
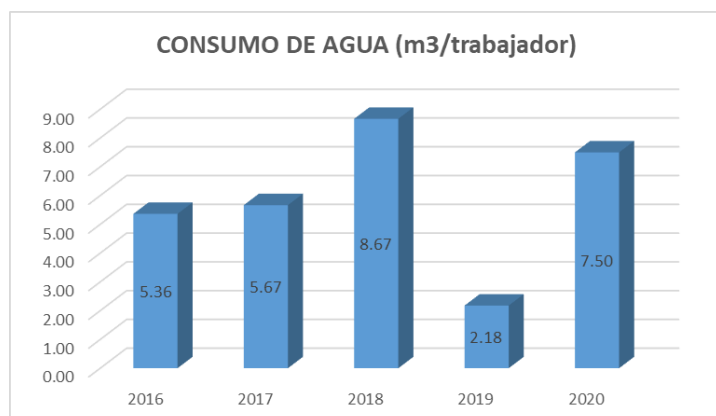
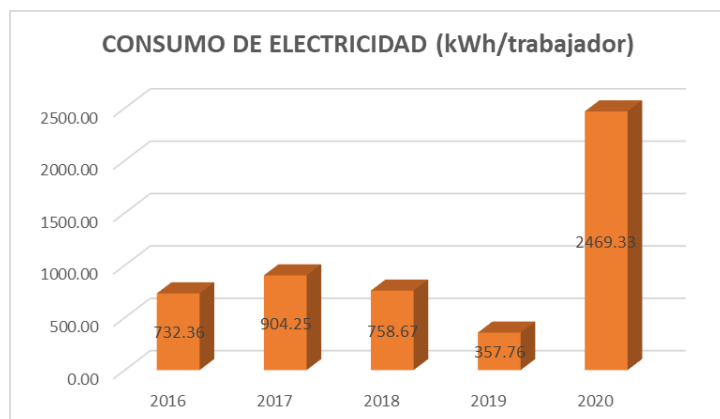
Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

En el seguimiento de las indicadores hay que tener en cuenta que durante el año 2019 la clínica de EMESA se encontraba cerrada por reformas, por los consumos son mucho más bajos.

En el año 2020 en la mayoría de los indicadores no se ha visto una reducción de los consumos debido a que hemos continuado con nuestra actividad al ser considerados como una actividad esencial.

Si se aprecia una reducción del consumo de papel debido a la reducción de cursos de formación a nivel presencial, lo que supone una reducción de material impreso para los participantes en los cursos.

Al normalizar los indicadores por número de trabajadores, se aprecia un aumento de los datos de consumo por trabajador, debido a la reducida presencia de los trabajadores en las instalaciones de EMESA.



Objetivos marcados para la temática

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

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



La Huella de Carbono (HC) tiene una gran importancia en el medio ambiente como indicador de sostenibilidad y de impacto hacia el cambio climático, ya que aporta información sobre la cantidad de Gases Efecto Invernadero que emite a la atmósfera el desarrollo de una actividad. La huella de carbono es conocida como una de las principales medidas para actuar frente al cambio climático, ya que permite iniciar acciones de reducción de emisiones y reducir el impacto, en función de los datos históricos llamados "línea base".

Política integrada del SIG - Política

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

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

INFORME DE PROGRESO 2020

El [Ministerio para la Transición Ecológica](#) ha desarrollado una serie de herramientas para facilitar el cálculo de la huella de carbono de una organización y la estimación de las absorciones de dióxido de carbono que genera un proyecto de absorción. Esta calculadora permite estimar de manera sencilla las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las actividades de una organización, contemplando tanto las emisiones directas, como las indirectas procedentes del consumo de electricidad.

En el año 2021 el Responsable del SIG de EMESA está trabajando con las herramientas facilitadas por el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITECO) para hacer estos cálculos.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

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

Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Indicador compensación kilogramos CO2 emitidos a la atmósfera - Indicador de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

Para el año 2020 se estableció el objetivo de realizar el cálculo de la huella de carbono de nuestra actividad, pero debido a la pandemia de la COVID-19 se dio prioridad a otros aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo. Durante el año 2021 se ha estado trabajando en el cálculo de la huella de carbono, por lo que los resultados estarán disponibles en el próximo informe de progreso.

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

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

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

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

Formación a empleados/as en aspectos de 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: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

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

Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

INFORME DE PROGRESO 2020

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

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

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

Ambiente laboral

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

[illegible]

Indicador GRI: 102-41

Indicador GRI: 401-3, 401-2

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

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

Informe de Progreso | 51

INFORME DE PROGRESO 2020

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

ODS relacionado:

Relación duradera con los proveedores |

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

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 102-9

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

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

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

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

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

Transparencia en la exposición de la información |

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: 205, 417

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 recursos

Indicador GRI: 302-4

Movilidad Sostenible |

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3



INFORME DE PROGRESO

—
2020

