



# INFORME DE PROGRESO 2020

Isla Centinela



# Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Empleados
		Clientes
		Administración
		Medioambiente



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO







November 5, 2021

### **Renewal Commitment Letter to the Global Compact**

Dear Mr. Secretary General.

Through this letter we wish to express our interest in renewing our commitment to the Global Compact initiative and its Ten Principles. IC SERVEIS expresses its full support for the Ten Principles of the Global Compact with regard human rights, labor rights, the environment, and the fight against corruption in all its areas of activity.

The main objective of IC SERVEIS with the global society as a whole in to guarantee the effective inclusion of people with functional diversity in the sphere of civil life through quality employment, citizen participation, the defense of the interests and rights of these groups and the creation of all kinds of resources that contribute to responding to the needs of the groups indicated, all of which is imbedded in those principles that allow the fulfilment of the Ten Principles referred to in the Global Compact.

IC SERVEIS, a social initiative employment center with the participation of the 4 ISLANDS NGO, develops its action through joint work with civil society organizations, and public administrations to achieve the full exercise of the rights of people with functional diversity as a whole within and outside of the workplace. Guaranteeing specialized and quality Jobs and training itineraries.

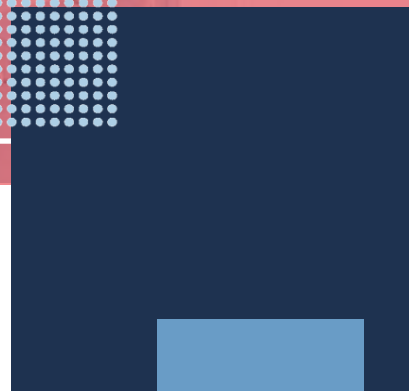
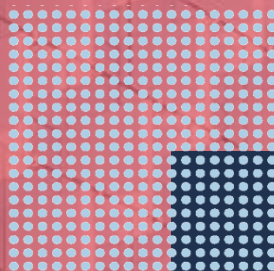
Through this declaration we express our firm intention to renew our commitment to the implementation of the Ten Principles of the Global Compact.

Yours sincerely.

*Mr. Alberto Gundin Fernandez*  
**Executive Manager IC SERVEIS**



# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

### Nombre Completo (Razón Social)

Isla Centinela, S.L.

### Tipo de empresa

PYME

### Dirección

Gremi Cirurgians i Barbers, Local 20 Palma de Mallorca,  
Jaén 702 Spain

### Localidad

Palma de Mallorca

### Provincia

Islas Baleares

### Comunidad Autónoma

Islas Baleares

### Dirección Web

<http://www.icserveis.org>

### Número total de empleados

157

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

960.000 – 24 millones

### Beneficios obtenidos detallados por país

España 2019: 37.843,47€ España 2020: 52.919,22€

### Impuestos sobre beneficios pagados

España 2019: 7.095,65€ España 2020: 16.533,14€

### Subvenciones públicas

2019 Convocatoria anual de ayudas destinadas a  
mantener los puestos de trabajo de personas con  
discapacidad por centros especiales de empleo:  
754.013,17€

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

### Sector

Otros

### Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Centro Especial de Empleo de interés social  
Multiservicios: Limpieza, Jardinería, Mantenimiento,  
Piscinas, Auxiliares servicio, Archivística Limpiezas  
técnicas Salud Ambiental (ROESB) Fabricación de  
helados artesanales

### Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

### Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

IC Serveis es un CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE  
INTERÉS SOCIAL cuyo ámbito de actuación se encuentra  
en las Islas Baleares. Contamos con más de 20 años de  
experiencia creando empleo para personas con  
capacidades diversas físicas, sensoriales y psíquicas en

## INFORME DE PROGRESO 2020

el ámbito de las Islas Baleares, mediante servicios de limpieza, conserjería, jardinería o mantenimiento de piscinas entre otros. En 2018 se desarrolla el área agroalimentaria creando dos líneas diferenciadas, la elaboración y comercialización de smoothies y helado artesano. Entre nuestros clientes se encuentran reconocidas empresas, entidades y administraciones públicas.

### Organigrama de su entidad

#### [Descargar elemento adjunto](#)

#### Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Pérdida de apoyo institucional a los programas de inserción laboral de personas con diversidad funcional. Dependencia a Subvenciones estatales para centros especiales de empleo, 3 líneas: fomento de empleo, empleo con apoyo, proyectos generadores de empleo. Bajadas continuadas de los precios de servicios ofertados por contratistas privados. Bajadas de los precios por servicios en licitaciones publicadas por organismos públicos. Falta de trabajadores cualificados con diversidad funcional. Crisis estructurales.

#### Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Convocatoria anual de ayudas destinadas a mantener los puestos de trabajo de personas con discapacidad por centros especiales de empleo. La licitación de contratos reservados para CEE-IS. Periodo inflacionista 2021 Subidas del SMI. Crisis estructurales. Bajadas continuadas de los precios de servicios ofertados por contratistas privados.

#### Principales objetivos y estrategias de la entidad

Garantizar la inclusión efectiva de las personas con diversidad funcional en el ámbito de la vida civil a través

del empleo de calidad, la participación ciudadana, la defensa de los intereses y derechos de dichos colectivos y la creación de todo tipo de recursos que contribuyan a dar respuesta a las necesidades de los colectivos indicados. Creación de áreas y puestos de trabajo con un valor añadido para personas con diversidad funcional. Promoción de la cualificación profesional, las competencias laborales y las habilidades profesionales y personales, como factores determinantes del nivel de empleabilidad de las personas con discapacidad, y por tanto, en el proceso de integración laboral.

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

El equipo de Dirección (Director Ejecutivo, Director Operaciones, Dirección RRHH) Responsables de áreas (Calidad, RRHH, Administración)

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Empleados, Clientes, Administración, Medioambiente

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

El Informe de Progreso de 2019 se ha subido a la página web de la empresa de forma pública para todo aquel que quiera leerlo y se ha publicado en el blog de la organización.



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

Solo aplicable al territorio de las Illes Balears actualmente.

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

A partir de una análisis multinivel haciendo participes a todos los empleados de estructura de la organización.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

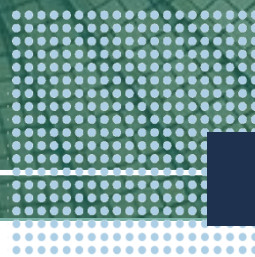
anual

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



3

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



3

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



3

Temáticas contempladas

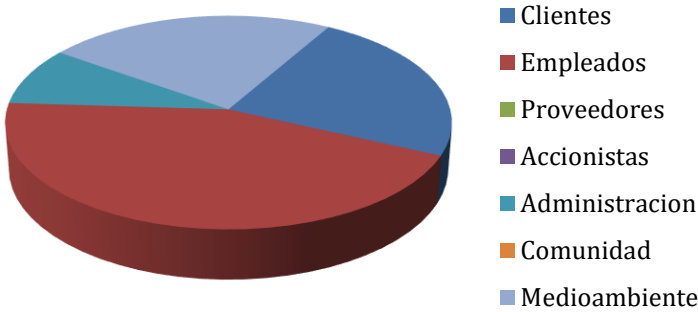
ANTICORRUPCIÓN



3

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés







# GRUPO DE INTERÉS Clientes



### Fomento de la calidad en la entidad

IC SERVEIS, en su orientación a la mejora continua y la excelencia en la prestación de servicios, busca implementar y desarrollar de manera efectiva sistemas de gestión integrados, disponiendo de un amplio conjunto de medidas en la organización para aumentar la calidad de los productos o servicios. En paralelo a este proceso IC SERVEIS busca certificarse por organismos externos que acrediten sus buenas practicas para con la sociedad global en su conjunto.

---

#### Política de Calidad - Política

A nivel de Calidad se valora el obtener certificaciones por organismos habilitados como AENOR, habiendo logrado en 2020 la obtención de la UNE-EN ISO 9001:2015 e iniciándose el proceso de certificación de la ISO 14001:2015 y la UNE-EN 16636-2015

#### Manual de Calidad y Medioambiente - Política

IC Serveis cuenta con una política Medioambiental común para todas sus actividades, aprobada por la Alta Dirección y por el Comité de Ética. La Política contiene tanto el Compromiso de la Compañía en esta materia como los Principios Generales que orientan la gestión con una perspectiva ambiental. A través de esta Política, IC Serveis asume el compromiso de que todas sus actividades se realizarán de manera respetuosa con el medio ambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

#### Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

En 2019 se crea el puesto de Responsable de Calidad en la organización y se consolida el departamento en 2020

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

ISO 9001:2015: 1 auditoria interna y 2 auditorias

externas ISO 14001:2015: 1 auditoria interna UNE-EN 16636-2015: 1 auditoria interna

#### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

2 auditorias externas realizadas por AENOR 3 auditorias internas del Dpto. de Calidad

#### Documentos adjuntos: [Desktop.rar](#) Objetivos marcados para la temática

Obtención de la ISO ISO 9001:2015 Inicio del proceso de auditoria interna para la consecución por agencia externa de la ISO 14001:2015 y la UNE-EN 16636-2015

---

### Consumo responsable

La Política de Compras tiene como finalidad facilitar la consecución de los objetivos definidos en los planes estratégicos de ISLA CENTINELA S.L., estableciendo un marco de colaboración equilibrado entre ISLA CENTINELA S.L. y sus proveedores, que promueva unas relaciones comerciales estables y la obtención de beneficios mutuos, en coherencia con los Valores definidos por la entidad. ISLA CENTINELA S.L. otorga una importancia esencial a la gestión responsable y por ello, establece un sistema de evaluación y gestión de proveedores que incorpora aspectos relativos al comportamiento ético social y ambiental. El objetivo es colaborar con aquellos proveedores que trabajen con las mejores prácticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa y para ello, ISLA CENTINELA S.L. exige el cumplimiento de las leyes y regulaciones de aplicación en el territorio en el que opera y valora positivamente el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial, la declaración Universal de los derechos humanos, la consecución de la Agenda 2030 y los convenios fundamentales de la O.I.T.

---

#### Política de Compras Responsables - Política

En 2020 se ha confeccionado una Política de compras



## INFORME DE PROGRESO 2020

que incluye los principios de la Agenda 2030 para su correcto desarrollo y posterior ejecución.

### Código Ético / Conducta - Política

IC Serveis, tiene como actividad principal la prestación de servicios integrales de mantenimiento y desinfección de espacios urbanos y naturales y, como principal producto, la venta de helado artesanal y Smoothies. El Código Ético forma parte de la política activa de Responsabilidad social corporativa y regula las relaciones externas e internas de las empresas. Debemos entender la Responsabilidad social corporativa como un desafío y una oportunidad. El Código Ético enuncia valores, principios y normas que servirán de guía de conducta a todos los estamentos y/o departamentos de una empresa. De esta forma, el Código de Conducta empresarial está muy relacionado con la ética empresarial, trabajando en varias líneas, ya que se incluye tanto en su entorno social, como en el medioambiental y en el económico. Se trata no sólo de mejorar prácticas sino, sobre todo, de modificar o afianzar actitudes.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Se procede a comunicar a cliente externo e interno los códigos y políticas de IC SERVEIS a través de los canales autorizados para tal fin.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una auditoria interna anual por el Dpto. de Calidad y se audita externamente por AENOR.

### Documentos adjuntos: [Desktop 2.rar](#) Objetivos marcados para la temática

Desarrollar una política de Compras y código Etico alienados con la Agenda 2030 y sensibilizar al cliente externo e interno en relación a dichas políticas y códigos de conducta.

---

## Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

IC SERVEIS está comprometida con el tratamiento óptimo de las bases de datos de sus clientes internos y externos, resultado de la recopilación de información sensible obtenida en el transcurso de la relación comercial. Buscando en todo momento garantizar la protección y el uso correcto de los datos personales en la organización.

---

### Normativa Vigente - Política

- Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD). - Reglamento General de Protección de Datos (RGPD); Normativa EU

### Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto

A través de la consultora y auditora externa en temas relativos a la LOPDGDD y RGPD se desarrollan formaciones relativas al cumplimiento de la normativa en cuestión en función de las diferentes areas de la empresa. .

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

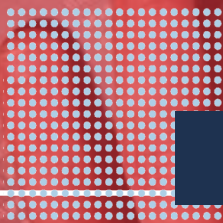
1 auditoria anual

### Objetivos marcados para la temática

Garantizar el cumplimiento de la LOPDGDD y RGPD en todos los niveles de la empresas para con el cliente externo e interno.

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados





### Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

IC SERVEIS, como centro especial de empleo de iniciativa social, tiene como objetivo prioritario la promoción del empleo en personas con diversidad funcional. Siendo la inserción laboral plena de dichas personas el fin último a perseguir. Estando nuestra entidad especialmente orientada a que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo digno que fomente su autonomía personal, su autopercepción como ciudadanos útiles e independientes a nivel económico. Generando puestos de trabajo dignos, decentes y de este modo fomentando el crecimiento económico general. Los centros especiales de empleo son empresas de economía social que compatibilizan la viabilidad económica y su participación en el mercado con su compromiso social hacia colectivos con menores oportunidades en el mercado de trabajo. Su estructura y organización es la misma que la de las empresas ordinarias. Nuestra plantilla está constituida por el mayor número de personas con diversidad funcional que permita su capacidad productiva, cuyo número no puede ser inferior al 70% respecto del total de los trabajadores. Además de facilitar un empleo remunerado y de calidad a estas personas, los Centros Especiales de Empleo garantizamos formación y apoyo permanente en su vida personal y social, promoviendo el tránsito a la empresa ordinaria.

---

#### Convenio Colectivo - Política

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981). Suscrito con fecha 13 de marzo de 2019, de una parte por las asociaciones empresariales AEDIS, CECE, EyG y ANCEE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos FE-CCOO y FeSP-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### Normativa Vigente - Política

"Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad": INSTRUMENTO de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 Resolución de 27 de junio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

#### Política de RRHH - Política

Manual Gestión de Personas IC SERVEIS 2020 Guía de Bienvenida IC SERVEIS 2020

#### Política de Igualdad - Política

Elaboración del nuevo plan de Igualdad 2020 conforme Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre

#### Proyecto de inserción laboral - Acción / Proyecto

Proyecto Camins 2020: Itinerarios personalizados de inserción mediante personal técnico. Este proyecto se desarrolla para dar servicio a empresas de empleo ordinario y licitaciones públicas.

#### Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Acción / Proyecto

Adaptación de las oficinas centrales para garantizar la accesibilidad plena. Adaptación de las nuevas oficinas y nave en el polígono de Binissalem para garantizar la accesibilidad plena. Adaptación de las unidades de negocio para garantizar la accesibilidad plena de los trabajadores en el desarrollo de su puesto de trabajo.

#### Adaptación de los puestos de trabajo - Acción / Proyecto

Adaptación funcional total de los puestos de trabajo.

## INFORME DE PROGRESO 2020

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

Fundación la Caixa: Programa Incorpora Fundación  
Deixalles Fundació Es garrover Fundació Reial Mallorca

### Creación de un Protocolo de Prevención del Acoso - Acción / Proyecto

En 2017 se crea el Protocolo de prevención del Acoso IC Serveis

### Fomento del empleo de personas con discapacidad - Acción / Proyecto

Por su naturaleza de centro especial de empleo de iniciativa social, IC SERVEIS fomenta el empleo de personas con discapacidad, estando constituida el 94% de su plantilla por personas con diversidad funcional. A destacar el equipo directivo, el cual consta de un total de 6 personas, de las cuales 3 tienen diversidad funcional reconocida.

### Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Se articula un protocolo de denuncia ante el acoso recogido en el Protocolo de prevención del Acoso IC Serveis por el cual se traslada al Dpto de RRHH para su posterior abordaje.

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

2020, PLANTILLA MEDIA: 149,44 personas de las cuales con discapacidad 125.52 (84%) - Mujeres: 93,58 - Hombres: 55,86

### Objetivos marcados para la temática

Garantizar la inclusión efectiva de las personas con diversidad funcional en el ámbito de la vida civil a través del empleo de calidad, la participación ciudadana, la defensa de los intereses y derechos de dichos colectivos y la creación de todo tipo de recursos que contribuyan a dar respuesta a las necesidades de los colectivos indicados.

## Cláusulas contractuales con los empleados

IC SERVEIS garantiza el cumplimiento y adscripción a las fuentes de la relación laboral entre el trabajador y el empresario dentro del marco regulatorio competente al territorio Español, para el cual los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral están regulados por: - Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado: El Estatuto de los Trabajadores. - Los convenios colectivos de aplicación. - La voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa y desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior.

### Contrato de Trabajo - Política

IC SERVEIS garantiza la relación laboral contractual mediante la formalización en fecha y forma del contrato de trabajo, cuya tipología vendrá determinada por el marco regulatorio existente en la legislación española, velando siempre por su correcta adscripción y cumplimiento. Siendo en la actualidad: - R.D.L. 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. - R.D. 1424/2002 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla. - R.D.LG. 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Y respecto a la relación contractual para personas con diversidad funcional: -R.D. 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de

## INFORME DE PROGRESO 2020

fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. - R.D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. - Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

### Convenio Colectivo - Política

XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de Convenio 99000985011981). Suscrito con fecha 13 de marzo de 2019, de una parte por las asociaciones empresariales AEDIS, CECE, EyG y ANCEE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos FE-CCOO y FeSP-UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

### Política de RRHH - Política

Manual Gestión de Personas IC SERVEIS 2020 Guía de Bienvenida 2020

### Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Guía de Bienvenida IC SERVEIS 2020

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una campaña para promocionar el uso del Buzón de sugerencias instalado en 2019 por parte de los empelados durante todo 2020.

### Promedio anual de contratos indefinidos - Indicador de Seguimiento

El promedio de contratos indefinidos en 2020 fue de 51,63 resultado de la crisis SARS-COV-2

### Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo - Indicador de Seguimiento

A cierre de ejercicio en 2021 se obtiene el calculo de plantilla por sociedades que arroja los siguientes datos consolidados PERSONAL CON CONTRATO FIJO:  
Promedio plantilla actual. . . . .  
77,16 PERSONAL CON CONTRATO NO FIJO (temporales, Obras y servicios, etc.): Promedio plantilla actual. . . . .  
. . . . . 72,27

### Objetivos marcados para la temática

Aumentar la contratación indefinida como base para un modelo relacional laboral que reduzca la inequidad, aportante estabilidad a los trabajadores.

## Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

El entorno empresarial es cada vez más complejo, está más regulado, así como sometido a obligaciones legales ineludibles y al control de las correspondientes autoridades y organismos reguladores. Esta situación no es coyuntural y aplicable solo a grandes compañías, sino que es una realidad que atañe a cualquier tipología de empresa, con independencia de su actividad y tamaño. Ante la creciente complejidad de los múltiples marcos normativos que afectan a nuestras áreas de negocio, IC SERVEIS incorpora a nivel transversal una evaluación multinivel de las distintas áreas a través de un servicio de Compliance con el fin de garantizar la adecuación de la totalidad de las actuaciones a las diversas normativas a las que están sujetas. .

### Política de Compras - Política

La Política de Compras tiene como finalidad facilitar la consecución de los objetivos definidos en los planes estratégicos de ISLA CENTINELA S.L., estableciendo un marco de colaboración equilibrado entre ISLA CENTINELA S.L. y sus proveedores, que promueva unas relaciones comerciales estables y la obtención de beneficios mutuos, en coherencia con los Valores

## INFORME DE PROGRESO 2020

definidos por la entidad. ISLA CENTINELA S.L. otorga una importancia esencial a la gestión responsable y por ello, establece un sistema de evaluación y gestión de proveedores que incorpora aspectos relativos al comportamiento ético social y ambiental. El objetivo es colaborar con aquellos proveedores que trabajen con las mejores prácticas en materia de Responsabilidad Social Corporativa y para ello, ISLA CENTINELA S.L. exige el cumplimiento de las leyes y regulaciones de aplicación en el territorio en el que opera y valora positivamente el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial, la declaración Universal de los derechos humanos, la consecución de la Agenda 2030 y los convenios fundamentales de la O.I.T.

### Normas Éticas y Valores Corporativos - Política

IC Serveis, tiene como actividad principal la prestación de servicios integrales de mantenimiento y desinfección de espacios urbanos y naturales y, como principal producto, la venta de helado artesanal y Smoothies. El Código Ético forma parte de la política activa de Responsabilidad social corporativa y regula las relaciones externas e internas de las empresas. Debemos entender la Responsabilidad social corporativa como un desafío y una oportunidad. El Código Ético enuncia valores, principios y normas que servirán de guía de conducta a todos los estamentos y/o departamentos de una empresa. De esta forma, el Código de Conducta empresarial está muy relacionado con la ética empresarial, trabajando en varias líneas, ya que se incluye tanto en su entorno social, como en el medioambiental y en el económico. Se trata no sólo de mejorar prácticas sino, sobre todo, de modificar o afianzar actitudes.

### Políticas Internas de Gestión - Política

Política de viajes corporativos para personal de IC Serveis Esta política se aplica a todo viajero o viajera empleado o no de IC Serveis y cuyos gastos de viaje vayan a ser reembolsados por IC Serveis. Todo el personal de la organización es responsable de controlar los gastos de viaje, utilizando un criterio razonable a la hora de solicitar el reembolso a la Sociedad. Esta política pretende limitar el número de viajes corporativos por parte del personal de IC Serveis, con el fin de disminuir nuestro impacto medioambiental.

### Difusión de la política - Acción / Proyecto

La política se remite según nivel de impacto a cliente externo e interno y es accesible a través de la web de IC SERVEIS: <https://www.icserveis.org/ic-serveis/>

### Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Se realizan reuniones trimestrales por parte del equipo de dirección y responsables de áreas para evaluar el cumplimiento y analizar las desviaciones.

### Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Se decide capacitar al equipo de Dirección en 2021 en Compliance Normativo y designar un responsable de Compliance formado.

### Objetivos marcados para la temática

Desarrollo, aprobación e implementación de las siguientes políticas y códigos de conducta antes de finalizar 2020: - Código Ético - Política de derechos humanos - Política de quejas e inquietudes para clientes y externos - Política de quejas e inquietudes para personas de IC - Política de viajes corporativos - Política ambiental - Política de compras sostenible

---

## Igualdad de género

IC serveis, en su compromiso constante en la lucha contra la inequidad y garantizar la igualdad de género en todas las áreas que comprende su actuación ha procedido a iniciar la adecuación de sus planes de igualdad conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, habiendo registrado el primero en el año 2009, con el fin de garantizar el cumplimiento normativo del mismo haciendo partícipes tanto al cliente interno como externo.

---

### Plan de Igualdad - Política

Desde el Dpto. de RRHH se inicia la revisión del anterior plan de Igualdad y sus sucesivas versiones con

## INFORME DE PROGRESO 2020

el fin de adaptarlo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Conforme al al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre se procede a la revisión del anterior plan de igualdad y sus versiones posteriores y se realiza el nuevo diagnóstico. - Diagnóstico de Igualdad 2009 - Plan de Igualdad 2009 - Plan de Igualdad 2015 - Constitución de la comisión de Igualdad y de Género 2019 - Constitución de la comisión de Igualdad y de Género 2020 - Diagnóstico de Igualdad 2020

### Brecha salarial - Acción / Proyecto

Se ha realizado la auditoría Salarial en la cual se arrojan los siguientes resultados en virtud del Registro retributivo que conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para desarrollar la auditoría salarial, se analizan, teniendo como soporte la información obtenida a partir del registro retributivo, el convenio colectivo, el sistema de clasificación profesional, el sistema de promoción interna y las medidas de conciliación a las que se acoge la organización. Se ha procedido a obtener la media aritmética y la mediana del salario base anual y los complementos salariales desagregado por sexos en agrupaciones de trabajos de igual valor de la organización tras la correspondiente valoración de puestos de trabajo referida en el Artículo 4 y 8.1 del Real Decreto Ley (902/2020). En el caso de que aparecieran diferencias salariales superiores al 25% entre mujeres y hombres en la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la organización se debería haber realizado una justificación del porqué de tales diferencias.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realizan 1 auditoría interna relativas al análisis de las diferencias salariales en Octubre de 2020 por parte del Dpto. de RRHH y Calidad.

### Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad - Indicador de Seguimiento

En nuestra organización las diferencias detectadas se corresponden con un 2,67%. Media de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino 14.775,41 Media de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino 14.380,56 Porcentaje diferencia 2,67% Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino 13.532,70 Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino 13.478,12 Porcentaje diferencia 0,40%

**Documentos adjuntos:** [3. Auditoría Salarial Interna 2020.pdf](#)  
Objetivos marcados para la temática

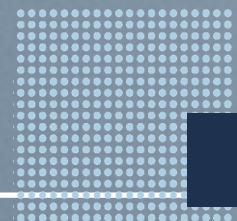
- Realizar la auditoría salarial de manera efectiva ante fin de 2020 - Iniciar el proceso de evolución de puestos de trabajo conforme al nuevo Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Administración



### Contratos transparentes con la administración pública

IC Serveis tiene entre sus clientes a diversas administraciones públicas y sus organismos, resultado de haber licitado en concurrencia competitiva a concursos de la administración pública para la prestación de servicios de muy diversa índole. IC Serveis considera la transparencia como uno de los principales elementos preventivos contra la corrupción; al mismo tiempo permite que las personas en un Estado social y democrático de derecho ejerzan un mayor control democrático de las gestiones estatales, de manera que puedan indagar, evaluar y cuestionar cómo se encuentran adjudicando, ejecutando y fiscalizando los contratos públicos. Entendemos que los principios de transparencia y publicidad se enmarcan dentro del derecho fundamental a la buena administración, que implica necesariamente un accionar de la Administración pública de manera transparente. El derecho fundamental de la persona a un buen gobierno y a una buena administración incluye expresamente el derecho de los ciudadanos a que los poderes del Estado sean transparentes en su actividad y en la forma en que implementan las políticas públicas, en toda su proyección temporal y en sus diferentes fases: definición, análisis, ejecución y evaluación. Lo anterior necesariamente incluye toda la actividad de contratación de la Administración pública.

---

#### Normativa Vigente - Política

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. - Corrección de errores de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y

2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. - R.D.L. 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales.

#### Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

- Registro documental de licitaciones públicas. - Registro de reuniones con titulares de Obligaciones (Administración Pública) - Seguimiento de las fases de la licitación (monitoreo y Evaluación) - Auditoría interna de la ejecución de la licitación.

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

- Auditoría interna de las licitaciones públicas a las que se concurre.

#### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

3 auditorías internas anuales y una externa

#### Objetivos marcados para la temática

Garantizar una concurrencia competitiva basada en principios de justicia y equidad garantizando la transparencia en la formalización de contratos con la administración pública.

---

### Alianzas con administraciones públicas

Las grandes metas de desarrollo solo pueden alcanzarse a partir de procesos de concertación que articulen los recursos y las capacidades de múltiples actores. La participación del sector empresarial, siempre que se haga en un marco adecuado, constituye un factor dinamizador para el éxito de determinadas iniciativas de desarrollo a nivel de políticas públicas. IC SERVEIS busca

## INFORME DE PROGRESO 2020

establecer alianzas con actores relevantes de las administraciones publicas con el fin de promover los derechos de la personas con diversidad funcional.

---

### **Alianza para el desarrollo entre el sector público, privado y el tercer sector - Acción / Proyecto**

Se formaliza un acuerdo de colaboración entre IC SERVEIS y la Universidad de las Islas Baleares para fomentar la integración laboral en entorno normativos de las personas con diversidad funcional en áreas técnicas.

### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

Se establece una comisión de seguimiento entre la Universidad de las Iles Balears y el Comité de Dirección de IC SERVEIS.

### **Documentos adjuntos: [2020 09 11 Convenio Colaboracion UIB.pdf](#)**

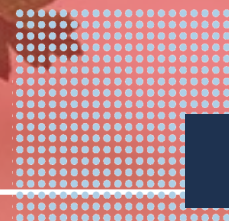
#### **Objetivos marcados para la temática**

Formalizar convenios de colaboración con administraciones publicas que garanticen el desarrollo pleno de los derechos de las personas con diversidad funcional, en especial el derecho al trabajo.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente





---

### Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

El cálculo de nuestras emisiones de CO2 nos permite conocer cómo afectan nuestras actividades empresariales al medio ambiente. Es importante conocer nuestra huella de carbono y disminuirla.

---

#### Política de viajes y desplazamientos - Política

En 2020 se creó la Política de Viajes Corporativos que define el procedimiento para todos los trabajadores de la entidad a la hora de desplazarse en viajes.

#### Política Ambiental - Política

En la Política Ambiental de la empresa se define como uno de los 3 pilares más importantes para nosotros a nivel medio ambiental es la corrección y prevención.

#### Metas de reducción establecidas voluntariamente - Acción / Proyecto

Nuestro objetivo es para 2022 compensar el 100% de nuestras emisiones de CO2 y ser una empresa CO2 neutra.

#### Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Se ha nombrado un responsable de medioambiente del Dpto. de calidad.

#### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Cada año se realiza la contabilidad de las emisiones de CO2 que realizamos y se interpretan los resultados para conocer el por qué del aumento o la disminución

#### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

#### Indicador de consumos anuales de CO2 - Indicador de Seguimiento

Hemos emitido a la atmosfera en 2020 59 toneladas de CO2 de Alcance 1+2

#### Documentos adjuntos: [Desktop 3.rar](#) Objetivos marcados para la temática

Nuestro objetivo es para 2022 compensar el 100% de nuestras emisiones de CO2 y ser una empresa CO2 neutra.

---

### Consumo de la entidad

IC SERVEIS desarrolla de manera continua una revisión de los modelos de consumo y producción que suponen una de las principales causas del deterioro del medio ambiente, según se recoge en el ODS 12. El consumo responsable responde a una elección de productos y servicios en base a su calidad y precio, a su impacto ambiental y social y a la conducta de las empresas que los elaboran. IC SERVEIS manifiesta su claro compromiso hacia el consumo responsable por medio de una revisión continua de todos sus servicios y productos con el fin de optimizar todos los procesos reduciendo significativamente los consumos identificados como innecesarios.

---

#### Política de Compras Responsables - Política

En la nueva política de compras de la empresa queda claramente definida nuestra intención de compra verde.

#### Política Ambiental - Política

En 2020 hemos implantado la política ambiental de la empresa. Hemos creado un comité medio ambiental que se reúne periódicamente para debatir las necesidades de cambio de la organización para lograr mejores resultados ambientales.

#### Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto



## INFORME DE PROGRESO 2020

Se ha realizado una campaña de sensibilización a los empleados y se han colocado pegatinas informativas respecto a consumo responsable en zonas sensibles de las oficinas centrales para concienciar a los trabajadores/as del gasto de agua.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

3 auditorías anuales relativas a la Huella de CO2 y consumo de Agua y electricidad.

### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

2

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

55,45

### Objetivos marcados para la temática

Disminuir nuestra huella de carbono lo máximo posible y el resto compensarlo mediante acciones de siembra de árboles en zonas necesitadas. Disminuir nuestro consumo de agua.

## Movilidad Sostenible

IC SERVEIS refuerza su estrategia a través del inicio de desarrollo de su Plan de Movilidad Sostenible. Como parte de su compromiso con la sostenibilidad y el medio ambiente, y como vía eficaz para la lucha contra el cambio climático, la organización quiere impulsar la transición hacia la

movilidad sostenible y la electrificación de su flota. El desarrollo del Plan de Movilidad Sostenible se enmarca dentro del compromiso adquirido por la organización para la asunción de políticas que favorezcan una explotación sostenible del objeto social del grupo. Los objetivos de esta iniciativa son reducir las emisiones, fomentar la eficiencia energética, sensibilizar a empleados y proveedores.

### Política Ambiental - Política

IC Serveis dispone de una política ambiental que engloba 2020 a 2025

### Teletrabajo - Acción / Proyecto

Para los puestos con carga administrativa se posibilita el teletrabajo en un 25% de su jornada laboral para 2020.

### Informes de seguimiento periódicos - Herramienta de Seguimiento

Se recoge en actas las reuniones de avance en el desarrollo de la Política Ambiental con la participación de los actores implicados. El Dpto. de RRHH realiza el seguimiento del desempeño y cumplimiento de objetivos.

### Documentos adjuntos: [Politica Ambiental v2.pdf](#)

### Objetivos marcados para la temática

- Ejecutar el plan de Política ambiental . - Garantizar el desarrollo efectivo de la modalidad de teletrabajo para los puestos de estructura.



# ANEXO

## CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS







## INFORME DE PROGRESO 2020

sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

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

---

## Clientes

---

### 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

---

### Consumo responsable |

**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

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Economía Circular y prevención y gestión de residuos

**Indicador GRI:** 301-1

---

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de 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:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Indicador GRI:** 418

---

## Administración

---

### Contratos transparentes con la administración pública |

**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

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

**Indicador GRI:** 205

---

### Alianzas con administraciones públicas |

**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

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

---

## Medioambiente

---

### Cálculo y compensación de las emisiones en CO2 |

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

**ODS relacionado:** 13 | Acción por el clima

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

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

---

### Consumo de la entidad |

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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable

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

**Indicador GRI:** 301-1, 302-1, 302-2

---

### Movilidad Sostenible |

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

**ODS relacionado:** 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles





# INFORME DE PROGRESO

—  
2020

