



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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

APROAMOS
AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

2020

GrupoGesor



Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

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



CARTA DE
RENOVACIÓN
DEL COMPROMISO



RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON LA RED ESPAÑOLA DE PACTO MUNDIAL

La Dirección como todas las Personas que formamos parte de GrupoGesor, renovamos públicamente un año más, como venimos haciendo desde el año 2008, nuestro compromiso con los Diez Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas y los ODS.

Este año 2020, un año atípico por la pandemia, nos ha servido de impulso y acicate para llevar a cabo acciones de promoción y difusión de los principios de Pacto Mundial, así como implantación de políticas de responsabilidad social hacia nuestros grupos de interés, transversales a nuestras políticas internas de gestión, como modelo propio de Responsabilidad Social.

Ponemos en valor nuestro apoyo a los 17 Objetivos para el Desarrollo Sostenible, presentando juntamente con este IDP el Informe de ODS y continuamos con la formación a todo el personal en los ODS, este punto nos ha ayudado mucho en mantener el ESPIRITU de GRUPO.

En este 2020 nuestra mayor preocupación/ ocupación, han sido tanto las personas que forman parte de GrupoGesor, como los grupos de interés que son más vulnerables y que en este año han necesitado más de nuestro estímulo y ayuda. GrupoGesor siempre se ha caracterizado por responder ante las adversidades de forma resiliente, y siguiendo las indicaciones de las autoridades, se diseña un plan de abordaje de mejora de la salud psicosocial para la totalidad de la plantilla (ODS 3), voluntario e individual que garantiza absolutamente la privacidad. La iniciativa está englobada en la acción global AYUDANOS A AYUDAR. Dentro de este mismo programa se incluye el donar el importe de las cestas de Navidad del personal a las Misioneras de Jesús, María y José. (ODS 1)

El colofón de nuestros "primeros 25 años" ha sido un momento también importante durante este 2020 con la presentación del libro "El Surco de lo Cotidiano" de Ana Benosa, que es el primer libro editado y presentado en España cuya Huella de carbono es cero. (ODS 12, 13) La venta del mismo se destina a fines sociales. (ODS 1)

Hemos querido ayudar a "nuestros héroes" los sanitarios ofreciendo nuestros servicios fiscales gratuitos al personal de Vithas, grupo líder hospitalario español, como agradecimiento al servicio que durante este año prestaron a la sociedad.

En el ámbito medioambiental propio, hemos vuelto a obtener el certificado en la Huella de Carbono, con un descenso en las emisiones de CO2, gracias a todas las medidas implementadas para ello.

En GrupoGesor seguimos comprometidos en crear una cultura para el desarrollo sostenible, incluyendo en nuestro sistema de gestión compromisos con los derechos humanos, el medioambiente, la transparencia o la igualdad de género, que transmitimos a todos nuestros grupos de interés con esta memoria que ahora presentamos.

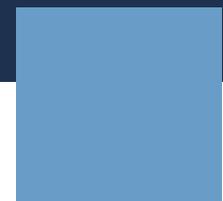
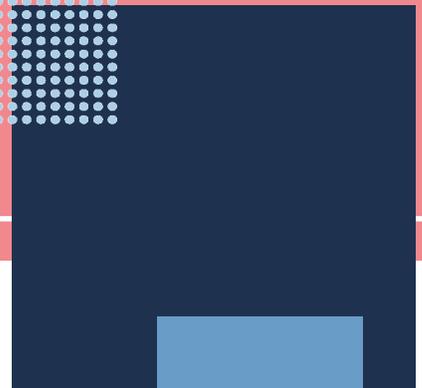
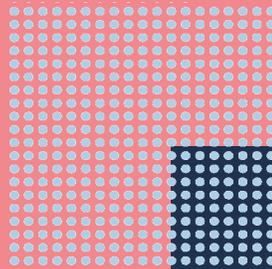


Sr. Bernardo Lorenzo González
Socio-Director GrupoGesor



www.grupogesor.es

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

GrupoGesor

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Luchana 4, 1

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.grupogesor.es

Número total de empleados/as

32

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

900.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Consultoría de gestión para empresas y administraciones públicas

Países en los que está presente el negocio o tiene producción

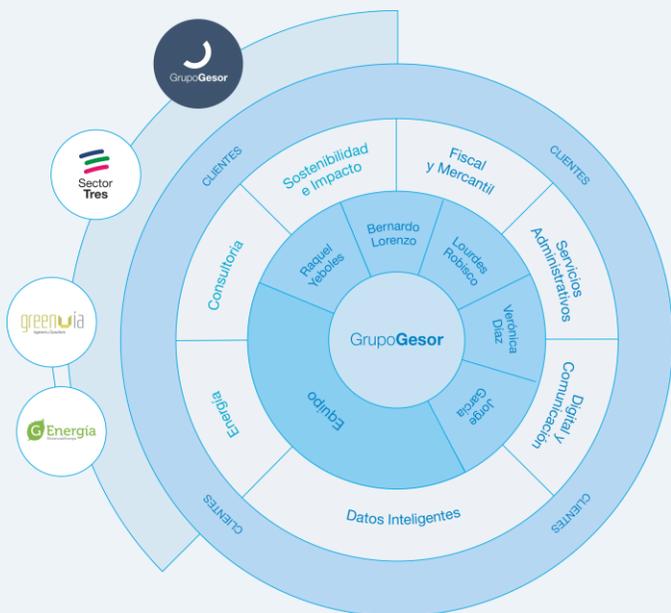
España, Portugal

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

En GrupoGesor son Líderes todas aquellas Personas referentes en la organización, bien por su posición en el Organigrama, bien por su posición de Liderazgo temporal en los distintos proyectos o iniciativas. El Organigrama General de GrupoGesor pretende transmitir la flexibilidad de la Organización para adaptar los equipos ante los requerimientos del mercado, el reconocimiento del liderazgo no exclusivamente jerárquico, así como el valor del Cliente “envuelve a toda la Organización y todo nuestro esfuerzo en apoyo para su mejora y crecimiento se convierte en nuestra mejor protección”. Los Líderes, en cada momento, tienen acceso a toda la información que es necesaria, para realizar el trabajo día a día con el objetivo de garantizar el mejor servicio que nos ayude a mejorar e innovar, ampliar, diversificar Clientes y mercados en los que operamos. Desde el año 2010, momento en que los Líderes de GrupoGesor determinaron la necesidad de

INFORME DE PROGRESO 2020

materializar un Decálogo de Principios (ver IdP años anteriores) que tiene como punto de inicio los Valores de GrupoGesor, que son los que regulan el comportamiento de nuestras Personas, así como los principios éticos y conductas que están recogidos en los Informes de Progreso anuales del Pacto Mundial.



SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

Cientes, Empleados, Proveedores, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente.

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Aquellas empresas cliente y proveedores afectados por los servicios o actividades que lleva a cabo GrupoGesor, así como aquellos cuyas decisiones afectan a sus intereses profesionales.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los

grupos de interés

A través de correo electrónico, Intranet, Web, Newsletter y redes sociales a nuestros principales grupos de interés.

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

Se han definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso, teniendo en cuenta las actividades de difusión de la cultura socialmente responsable que adoptamos en GrupoGesor.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

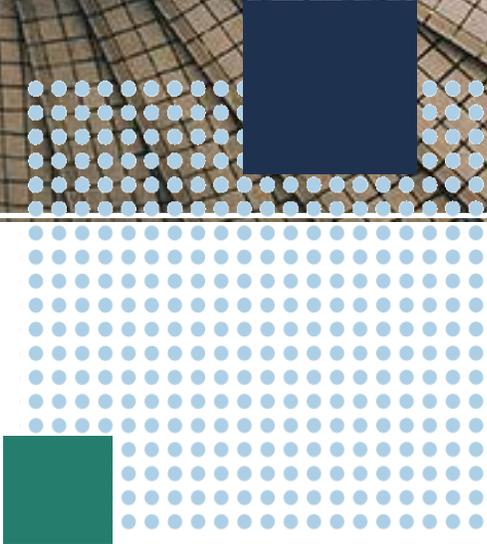
Anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



INFORME DE PROGRESO 2020

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar 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.

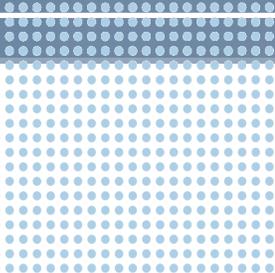
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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



11

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



6

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



4

Temáticas contempladas

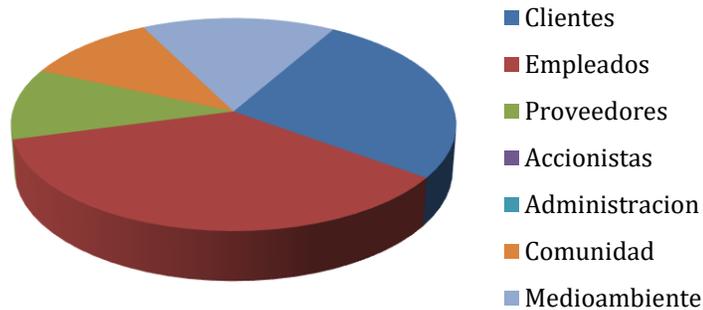
ANTICORRUPCIÓN



2

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Blanqueo o lavado de dinero



Una buena defensa comienza por ser el primero en detectar el riesgo.

Código Ético / Conducta - Política

Desde GrupoGesor trabajamos de forma permanente en la prevención del blanqueo de capitales, implementando los controles que exige la ley en la materia e incorporando las mejores prácticas a todas nuestras acciones, incluida la formación al personal. Previo a finalizar la prestación de nuestros servicios y de proceder al cobro respectivo, procuramos contrastar la información relativa a la identidad del cliente y su actividad económica o profesional a través de herramientas como la Ficha de Cliente/Riesgo, documento que se completa con el cliente previo al inicio de la prestación de servicios. Ante cualquier operación que pudiera ser sospechosa de blanqueo de capitales, GrupoGesor reacciona, comunicando el caso al SEPBLAC (Servicio Ejecutivo de la Comisión para la Prevención de Blanqueo de Capitales). Dando cumplimiento a lo exigido por ley, y en línea con nuestra ética profesional, GrupoGesor recoge estas disposiciones en su Código Ético de Comportamiento, así como en el Manual Prevención de Blanqueo de Capitales, donde se indica, entre otras cuestiones, el tratamiento de pagos en efectivo, con el fin de minimizar la probabilidad de ocurrencia de cualquier operación que pudiera generar un riesgo de pagos ilícitos o detracciones a nuestros patrimonio. Asimismo, damos especial atención a los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes. En síntesis, todas las transacciones que se realicen deben guardar relación con el objeto social del Grupo o con sus actividades de responsabilidad social, estar debidamente autorizadas, y guardar coherencia entre el servicio prestado y la cantidad económica desembolsada.

https://grupogesor.es/wp-content/uploads/2022/03/Codigo-Etico-de-Comportamiento-04_17-2.pdf

Formación al empleo en blanqueo de capitales - Acción / Proyecto

Creemos que la formación permanente del personal, a todos los niveles, es una condición necesaria para continuar fortaleciendo una cultura de cumplimiento dentro del Grupo, y para contribuir a la prevención de ocurrencia de cualquier delito penal. Para ello, trabajamos con la herramienta DEFCORP, a través de la cual analizamos los riesgos penales y, simultáneamente, evaluamos y acreditamos el nivel de formación de quienes participan en el proceso.

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Con el fin de dar cumplimiento a nuestro Código Ético de Comportamiento y a la normativa interna que lo desarrolla, y buscando generar un entorno seguro de prevención de delitos y respeto a los derechos humanos de todos nuestros grupos de interés, habilitamos el Canal de Comunicaciones y Denuncias, un sistema de comunicación confidencial dirigido a todas aquellas personas que guardan relación con el Grupo, ya sea de tipo laboral o mercantil, para que puedan comunicar las conductas irregulares de las que tengan conocimiento o sospecha, así como para plantear inquietudes o sugerencias que nos permitan seguir mejorando nuestro sistema de cumplimiento.

<http://goo.gl/forms/dsy5jaC6du>

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Durante 2020 no hemos detectado ni tenido conocimiento de ninguna operación realizada que pudiera tener su origen en el blanqueo de capitales.

Información sobre impuestos pagados, beneficios percibidos y subvenciones adquiridas

Desde GrupoGesor hemos presentado, al cierre de 2020, las siguientes declaraciones ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria de España:

- Impuesto de Sociedades (Modelo 200).
- Retenciones e ingresos a cuenta del

INFORME DE PROGRESO 2020

IRPF trimestral y resumen anual (Modelo 111 y 190).

- Retenciones e ingresos a cuenta sobre determinadas rentas o rendimientos procedentes del arrendamiento o subarrendamiento de inmuebles urbanos trimestral y resumen anual (Modelo 115 y 180).
- Impuesto del valor añadido trimestral y resumen anual (Modelo 303 y 390).
- Declaración anual de operaciones con terceras personas (Modelo 347).
- Declaración recapitulativa de operaciones intracomunitarias (Modelo 349).

En línea con nuestro compromiso, y de acuerdo con el reconocimiento obtenido en la certificación de la Huella Fiscal por la transparencia en la presentación y pago de impuestos, presentamos los resultados del ejercicio 2020, cuyo valor, después de impuestos, asciende a un total de 23.138,70 euros siendo destinado a reservas. Durante esta vigencia no se han recibido ingresos por subvenciones.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar dando cumplimiento a las exigencias establecidas por la ley, y recogidas en nuestro Código Ético de Comportamiento, relacionadas con la prevención y la comunicación de cualquier operación que pudiera derivarse del blanqueo de capitales. Asimismo, nos proponemos mantener en cero el indicador de denuncias recibidas frente a la incidencia de operaciones susceptibles de blanqueo dentro del Grupo.

Fomento de la calidad en la entidad



La excelencia es un viaje permanente.

Políticas Internas de Gestión - Política

Nuestro compromiso, como grupo de empresas dedicadas a la consultoría de negocio y servicios tecnológicos, está centrado en la innovación, la calidad y el medio ambiente, así como en incentivar la conciliación familiar y garantizar la rentabilidad media del sector. Como muestra de ello, durante 2020 continuamos con la implementación del modelo de Excelencia Europea EFQM 500+ en la gestión interna de la organización, y obtuvimos los tres identificativos de Garantía Madrid que certifican la aplicación de soluciones y la incorporación de las mejores prácticas en la lucha contra la Covid-19.



Asimismo, realizamos la renovación exitosa de la licencia de uso de la marca de garantía Madrid Excelente, adquirida en 2017, y que reconoce el cumplimiento de los criterios de calidad y excelencia de nuestra gestión organizacional.



Licencia de Uso de la Marca de Garantía Madrid Excelente

La Fundación Madrid por la Excelencia, en virtud de las facultades otorgadas por la Comunidad de Madrid, concede la Licencia de Uso de la Marca de Garantía Madrid Excelente a:

GESOR GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN PARA EMPRESAS, S.L.

por su Gestión Empresarial en la Comunidad de Madrid una vez que ha acreditado el cumplimiento de los criterios de calidad y excelencia exigidos para el uso de la Marca de Garantía.

Nº de licencia: 316.S/42/210/08/4

La presente licencia es una renovación por tres años de la otorgada con fecha 14 de junio de 2017

Madrid, a 21 de septiembre de 2020

El Director General
Fundación Madrid por la Excelencia



Mantenemos una tendencia positiva hacia la contratación indefinida del personal, el uso de nuevas tecnologías y la satisfacción de nuestros clientes, quienes han destacado la calidad en los procesos como una de nuestras mayores fortalezas. Nuestra Misión, Visión y Valores han quedado recogidos en el Código Ético de Comportamiento, permeando, a su vez, los planes de trabajo y las herramientas de medición de impacto que se derivan de todas nuestras acciones. Reafirmamos nuestro compromiso con la gestión de calidad, la innovación y el servicio, a través del seguimiento permanente a nuestras operaciones, el cumplimiento de resultados y el mejoramiento continuo.

Política de Calidad y Medio Ambiente - Política

Contamos con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente (ISO:9001 – ISO:14001) que se concreta en la búsqueda permanente de la eficiencia y eficacia de nuestra gestión, y en la implementación de acciones que lleven a la mejora continua de todos nuestros procesos. Fundamentamos nuestra política en el desarrollo sostenible, la contribución al cumplimiento de los ODS y el respeto por los Principios del Pacto Mundial.

[Ver Política](#)

Como parte de nuestro compromiso expreso con la calidad, y en línea con el propósito y los valores corporativos que orientan nuestras acciones, promovemos una cultura empresarial hacia el desarrollo de todas las personas que forman parte de GrupoGesor, asegurando la integración de los principios de calidad y respeto en la estrategia de la organización. De este proceso permanente de búsqueda de la excelencia, en 2019 modificamos nuestras certificaciones, adaptándolas a los cambios recogidos en las Normas ISO 9001:2015 y 14001:2015.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Durante 2020 se ha realizado la auditoría anual de seguimiento, cuyo resultado se presenta a continuación:

"Se han cumplido todas las actividades y objetivos previstos en el plan de auditoría, no siendo necesario ningún ajuste del mismo. No existen cuestiones significativas que afecten al plan de auditoría. Desde la última auditoría, no existen cambios significativos que afecten al sistema de gestión de la organización. El Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente se muestra bien implantado y conforme en todos los procesos y actividades auditados"

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar realizando la auditoría anual de seguimiento al Sistema Integrado de Calidad y Medio Ambiente, manteniendo un resultado favorable y sin conformidades mayores.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



Un Área Digital y Comunicación que da soporte a la organización y que proporciona los medios adecuados para la ejecución de los diferentes proyectos, asegurando el cumplimiento de la LOPD.

Política de Seguridad de la Información - Política

Aplicamos las directrices del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) en todas nuestras actuaciones. Desde GrupoGesor, designamos una persona como delegada de Protección de Datos (DPD), responsable, a su vez, del Área Digital de la organización, y quien se encarga de salvaguardar la información recolectada de todos nuestros grupos de interés. En el marco de esta política, nos comprometemos a cumplir con el tratamiento ético y legal de los datos obtenidos, y adoptar las medidas técnicas y de seguridad necesarias para asegurar el tratamiento correcto de los datos y prevenir la pérdida o robo de información. Por ello, durante 2020 hemos mantenido y reforzado las campañas de sensibilización con todo el personal, dando continuidad a las orientaciones y consejos en materia de seguridad digital para la red corporativa, dando a conocer factores de riesgo, así como a través de charlas en materia de ciberseguridad.

Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto

Continuamos trabajando para mejorar la seguridad en la gestión de la información, incorporando y adaptando las medidas necesarias para hacer extensivas estas garantías a la modalidad de teletrabajo, que ya se venía desarrollando en la organización como parte del modelo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y que, durante 2020, se ve potenciado a por causa de la crisis ocasionada por la Covid-19.

Protocolo de Cambio de Contraseñas - Acción / Proyecto

La persona delegada para la Protección de Datos (DPD) dentro del Grupo es la responsable de liderar la estrategia de prevención y protección de la información, desde donde se despliegan acciones como el cambio periódico de contraseñas, bloqueo de acceso a personas no autorizadas, distribución de permisos limitantes, entre otras.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Damos a conocer el cumplimiento del RGPD a todos nuestros grupos de interés, informando sobre la titularidad de los datos recabados, su finalidad, tratamiento, legitimación y cesión, así como los derechos de las personas interesadas, y las vías para acceder, rectificar, suprimir, limitar y retirar su consentimiento sobre estos, cuando así se estime conveniente. Asimismo, incorporamos a todas nuestras ofertas de servicios y acuerdos comerciales, un apartado relativo a la confidencialidad y privacidad de los datos, donde se comunica: *GESOR, GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN PARA EMPRESAS, S.L. - NIF: B80995186 - C/ Luchana 4, 1º Teléfono: 914441700 Correo electrónico: dpo@grupogesor.es, como entidad responsable. GrupoGesor tratará la información que nos facilita con el fin de prestarles el servicio solicitado y realizar la facturación del mismo. Los datos proporcionados se conservarán mientras se mantenga la relación comercial o durante los años necesarios para cumplir con las obligaciones legales. Los datos no se cederán a terceros salvo en los casos en que exista una obligación legal. Usted tiene derecho a obtener confirmación sobre si en GESOR, GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN PARA EMPRESAS, S.L. estamos tratando sus datos personales por tanto tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios. Asimismo, GrupoGesor y todo su personal encargado del tratamiento de los datos que nos proporcione se encuentran obligados a guardar secreto profesional, salvo cuando la ley lo requiera, incluso después de finalizar su relación contractual de prestación de servicios. Para cualquier duda o petición, puede ponerse en contacto con nuestro Delegado de Protección de Datos (DPD) a través del siguiente email: dpo@grupogesor.es*

<https://grupogesor.es/privacidad/>

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Desde todos los niveles de la organización estamos comprometidos con matener y respetar la confidencialidad y protección de los datos, por esta razón, tenemos establecido un Procedimiento de Gestión de Incidencias (PG-29) en donde se definen los mecanismos de resolución de quejas y sugerencias de forma ágil y cercana de todos nuestros grupos de interés.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En GrupoGesor respetamos al máximo la privacidad de la información. Los datos personales que se proporcionen se conservarán:

- Mientras se mantenga la relación.
- No se solicite su supresión por parte del interesado.

Durante 2020 no se presentaron reclamaciones relacionadas con la protección de los datos recolectados producto de nuestra gestión.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos dar continuidad a las acciones de sensibilización interna en materia de protección de datos y mantener en cero el nivel de incidencias derivadas del uso de datos e información confidenciales. Asimismo, nos comprometemos a elaborar e implementar el Certificado de Garantía de Cumplimiento del GPDR y de la LOPD durante 2021.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Nuestros clientes, nuestra razón de ser.

Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente - Política

Desde 2005, y en el marco del Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente bajo la norma ISO 9001/14001, disponemos de un procedimiento dirigido a medir la satisfacción de nuestros clientes (PG-12 Evaluación de la Satisfacción del Cliente), lo que nos permite obtener información oportuna sobre su percepción respecto a los servicios realizados. De esta forma, incorporamos las recomendaciones recibidas sobre los posibles aspectos de mejora, en línea con nuestro compromiso de calidad, medioambiente y responsabilidad social.

Encuestas de Satisfacción - Acción / Proyecto

Desde todas las áreas de trabajo del grupo se realizan distintas acciones dirigidas a valorar la satisfacción del cliente. Entre ellas, contamos con la aplicación mensual de un instrumento de seguimiento a los clientes con quienes tenemos proyectos en marcha, que se complementa con la encuesta anual de satisfacción. La suma de toda la información recopilada nos permite valorar su percepción y hacer una evaluación general de nuestros procesos que dé paso a establecer las acciones de mejora a que haya lugar. Durante 2020 continuamos con la tarea de acercar a nuestros clientes todas las acciones implementadas en el ámbito de la RSC y de fomentar su participación en la difusión de estos compromisos con sus grupos de interés, a través del flujo de información constante que nos permite obtener la aplicación de las encuestas de satisfacción.

Gestión Incidencias - Acción / Proyecto

En GrupoGesor implementamos un procedimiento interno que recoge las directrices generales relativas al control, responsabilidad y autoridad, en materia de gestión de las incidencias que pueden afectar a la calidad de nuestro servicio, asegurando la identificación oportuna, y la puesta en marcha de acciones correctivas y preventivas, en cumplimiento con nuestro Sistema de Información de Gestión (SIG). De este procedimiento se derivan los mecanismos de resolución de quejas y sugerencias que nos permiten responder de forma ágil a las peticiones de todos los grupos de interés. Producto

INFORME DE PROGRESO 2020

del trabajo y compromiso en este ámbito, durante 2020 continuamos con un índice de cero quejas recibidas.



Reuniones de Coordinación y Seguimiento con Clientes - Herramienta de Seguimiento

Desde la Dirección de GrupoGesor se lidera la estrategia de coordinación con los clientes, definiendo, para ello, acciones como reuniones periódicas de seguimiento, y la aplicación de encuestas de satisfacción mensual y anual, entre otras. A través de estos mecanismos, se conocen las necesidades y expectativas de los clientes, información que es compartida con las distintas áreas de la organización en las reuniones semestrales del Método de Información y Gestión -MIG-, y que nos permite tomar mejores decisiones con el fin de continuar trabajando hacia la excelencia de todos nuestros procesos.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas durante 2020 reflejan un equilibrio en los resultados, manteniendo la tendencia positiva en la percepción de los más de 15 clientes que aportaron con sus respuestas frente a la adecuación de sus necesidades y expectativas con el servicio recibido, y a la probabilidad de recomendar nuestro trabajo a otras partes interesadas.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar dando a conocer nuestra política de calidad a todos nuestros grupos de interés. Asimismo, esperamos mantener el índice de percepción obtenido, a partir de las encuestas de satisfacción de clientes, en un valor igual o superior a 4,5, en una escala de 1 a 5.

Sensibilización a clientes en sostenibilidad

Aprovechamos los medios digitales para acercar la RSE a todos nuestros clientes.

Plan de Comunicación Externa - Política

Vivimos una época de grandes avances tecnológicos, tanto a nivel de industria como de telecomunicaciones, que han generado impactos en la forma de hacer negocios en todo el mundo, situación que se ve reforzada por la crisis ocasionada por la Covid-19. Debido a ello, las relaciones entre los distintos actores económicos del mercado se han complejizado, y ha llevado a que, a pesar de las dificultades, se identifiquen oportunidades para la creación de nuevas formas de comunicación. Surge, con ello, la necesidad de que la empresa diseñe e implemente acciones en esta materia, que le permitan dar a conocer su portafolio de servicios, la calidad de su gestión, e interactuar con todas las partes interesadas. Desde GrupoGesor establecemos nuestra estrategia de comunicaciones en el marco de una triple dimensión relacionada con la RSE, buscando con ello hacer difusión de nuestras actuaciones en este ámbito, dar continuidad a la colaboración con ONG's, y recibir feedback de nuestros grupos de interés. Durante 2020 hemos mantenido las encuestas a través de redes sociales, con el objetivo de conocer, de primera mano, la opinión todos los actores respecto a las acciones sociales que llevamos a cabo desde la organización.

RSE en Política Comunicación Externa - Acción / Proyecto

La implementación de la estrategia de comunicaciones ha presentado resultados positivos respecto a la difusión de nuestras acciones en el ámbito de la RSE con todos nuestros grupos de interés. Gracias a esto, publicitamos ofertas de empleo y convocatorias a eventos de forma gratuita para distintas ONG's, colaboramos con campañas conmemorativas o de soporte a iniciativas solidarias, y difundimos noticias e información relacionada con los 10 principios del Pacto Mundial, entre otras acciones. Durante 2020, hemos difundido información relevante relacionada con las

INFORME DE PROGRESO 2020

medidas de prevención y atención de la Covid-19, sirviendo de apoyo a las autoridades sociales y sanitarias durante los momentos más críticos de la pandemia. Asimismo, hemos realizado dos encuestas anuales. En la primera de ellas, conectada con la temporada de navidades, buscamos conocer la opinión de nuestros grupos de interés respecto las acciones de RSE realizadas durante el año y, muy especialmente, respecto a la campaña de navidad. En la segunda, contactamos con las ONG's con las que desarrollamos algún tipo de colaboración, con el fin de valorar su satisfacción respecto al trabajo realizado y recoger las recomendaciones que nos permitieran seguir mejorando.

Acciones de Comunicación Responsabilidad Social Corporativa - Indicador de Seguimiento

Este ha sido un año atípico, en el que el trabajo solidario de todos los actores de la sociedad ha sido clave para seguir adelante. Desde GrupoGesor colaboramos con distintas entidades para llevar información relevante a todos nuestros grupos de interés, que facilitara la gestión de crisis durante los momentos más difíciles de la pandemia. Este periodo estuvo marcado por una caída importante en las tasas de empleo, especialmente del empleo juvenil, en todo el país. Por esa razón, la publicación de ofertas laborales disminuyó considerablemente durante 2020 y, con ello, el número de visualizaciones.

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

A lo largo de 2020 se realizaron menos publicaciones que en el año inmediatamente anterior, debido, principalmente, a la situación de emergencia ocasionada por la Covid-19.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos seguir consolidándonos como una plataforma para las entidades del tercer sector, facilitando la publicación de ofertas de trabajo, convocatorias a eventos, y otras notas de interés social, sin que esto les represente ningún costo. Continuaremos trabajando, con mayor fuerza, en la difusión de acciones respetuosas con los derechos

humanos y el medioambiente, y la promoción de eventos relacionados con RSE.



Relación duradera con los clientes

Fundamentada en la aplicación de prácticas socialmente responsables, la protección de los derechos de las personas a la seguridad, a la salud y a un entorno medioambiental saludable.

Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente - Política

Tal como se menciona en otras secciones de este informe, contamos con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente (ISO:9001 – ISO:14001) que se concreta en la búsqueda permanente de la eficiencia y eficacia de nuestra gestión, en la implementación de acciones que lleven a la mejora continua de todos nuestros procesos y al establecimiento de relaciones duraderas con nuestros clientes.

Gestión de partners y alianzas - Acción / Proyecto

Continuamos apostando por el trabajo colaborativo y el fortalecimiento de nuestras redes con aliados y partners estratégicos, con el fin de seguir ampliando nuestro portafolio con una oferta ampliada de servicios que permita a nuestros clientes encontrar soluciones más ajustadas a sus necesidades. Asimismo, pretendemos generar un conocimiento compartido que fortalezca el sector, promueva la innovación y el desarrollo de mejores prácticas. De esta forma, durante 2020 hemos formalizado nuevas alianzas con la Fundación Voces, a través del proyecto de Voces Consultoría Social, así como con GreenVía y Sector3, ambas en temas de formación.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar trabajando en la ampliación de nuestra red de colaboración, concretando, al menos, dos nuevas alianzas, en línea con nuestro compromiso de promover el trabajo colaborativo y el fortalecimiento del sector.

Información transparente a los clientes



GesorTransparente, nuestro portal de transparencia.

Código Ético / Conducta - Política

En GrupoGesor consideramos que el desarrollo de nuestra actividad empresarial y la consecución de rentabilidad se alcanzan con base en el respeto por los derechos humanos, la seguridad del personal, la preservación del medioambiente, la generación de un clima laboral de respeto mutuo, la cooperación y el diálogo, el profesionalismo y la excelencia en la prestación de servicios, la honestidad e integridad en nuestras relaciones internas y externas, así como el compromiso ético y en cumplimiento de la ley.

Transparencia y Buen Gobierno - Política

Desde el Grupo contamos con un programa de defensa corporativa que nos permite reafirmar el compromiso de desarrollar una gestión transparente, implementando prácticas de prevención a la corrupción en todas nuestras acciones. Para ello, partimos del análisis de riesgos como instrumento fundamental para confeccionar un Programa de Cumplimiento Normativo eficaz que dé respuesta a las obligaciones legales que, en materia penal, sean más relevantes a nuestro objeto social. Las herramientas que se derivan de este Programa nos permiten actualizar de forma permanente el análisis sobre los posibles delitos en los

que podamos incurrir, de acuerdo al sector económico en el que operamos, clasificando el nivel de exposición a riesgos penales en bajo, medio o alto. Más allá de cumplir con las exigencias de la ley en la materia, en GrupoGesor creemos, firmemente, que contar con un Programa de Cumplimiento (DEFCORP) hace parte del compromiso de nuestras buenas prácticas de gobierno, y que continuar trabajando en el análisis interno y permanente para la detección de los riesgos es la primera línea de defensa ante cualquier conducta delictiva. De esta forma, aseguramos a todos nuestros grupos de interés la gestión transparente de todos nuestros procesos.

<http://transparencia.grupogesor.es/>

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

Como parte de las estrategias para prevenir cualquier acto de corrupción, recogemos dentro de nuestro Código Ético de Comportamiento un apartado relativo al conflicto de intereses en donde se establece que todo el personal está obligado a actuar en beneficio de la empresa y no en atención a intereses particulares. Con el fin de evitar conflictos de intereses, se prohíben las siguientes conductas y actividades dentro de la organización:

- Prestar servicios retribuidos fuera del ámbito de la empresa, salvo que se cuente con autorización previa de la Dirección de GrupoGesor.
- Realizar actos de autocontratación o de contratación con familiares o allegados o con empresas en las que tengan algún tipo de interés, salvo que se cuente con autorización previa de la Dirección de GrupoGesor.
 - Aceptar directa o indirectamente dinero o cualquier otra ventaja económica de clientes, proveedores o competidores con el fin de favorecerlos en una determinada operación o negocio.
 - Aceptar regalos o invitaciones de clientes, proveedores o competidores que superen los estándares sociales aceptados y vigentes, salvo que tenga autorización expresa y previa. En caso de aceptar algún regalo o invitación indebidos o posiblemente indebidos, por considerar que su rechazo podría ser una descortesía, deberá comunicarlo a la Dirección de GrupoGesor.

Gestión de partners y alianzas - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2020

Siguiendo con nuestro compromiso de gestión transparente y de buenas prácticas de gobierno, renovamos en 2020 la obtención de la Huella Fiscal, de la Fundación Knowcosters, lo que nos permite asegurar, a todos nuestros grupos de interés, la transparencia en la presentación y pago de impuestos.



Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Con el fin de materializar las acciones que lleven a la correcta implementación de nuestro Código Ético de Comportamiento, tenemos habilitado el canal de comunicaciones y denuncias, un mecanismo de carácter confidencial que permite a todos nuestros grupos de interés comunicar las conductas irregulares o

sospechosas que pudieran ser detectadas en cualquiera de nuestras actuaciones. Asimismo, este canal permite recoger las preguntas y recomendaciones relativas al funcionamiento de nuestro Programa de Cumplimiento. Habilitamos, además, una sección en nuestro portal web denominada *Hablemos*, a través de la cual disponemos de un formulario para facilitar la comunicación directa de cualquier incidencia, inquietud o sugerencia. En general, consideramos que esta es una práctica de buen gobierno que beneficia no sólo a GrupoGesor, sino también a todas las partes interesadas. Creemos que comunicar cualquier conducta contraria a la ley es un acto de ética y solidaridad con la organización que nos ayuda a tomar las medidas correctivas necesarias que continuar asegurando una gestión transparente.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

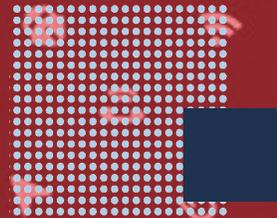
Con el fin de proveer todos los medios necesarios que faciliten la comunicación y denuncia, incluimos, en la encuesta de satisfacción, un enlace directo al buzón de sugerencias, otra herramienta de comunicación puesta al servicio de todos nuestros grupos de interés, y que queda recogida en el Código Ético de Comportamiento. Producto de esta suma de esfuerzos, cerramos el año 2020 sin recibir ninguna denuncia.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar, durante 2021, con la difusión de nuestro programa de defensa corporativa y mantener el índice de incidencias en cero, todo ello, como resultado de la implementación de acciones de transparencia y prácticas anti-corrupción.

GRUPO DE INTERÉS

Personas



Formación al personal



Gestionamos el talento de las personas a través de acciones formativas que se fundamentan en los valores de compromiso, trabajo en equipo, participación, responsabilidad e innovación.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Nuestro compromiso con la gestión del talento de las personas queda recogido en la línea 5 del Plan Estratégico: Gestores y generadores de valor. Las principales herramientas de las que disponemos en este sentido son el Plan de Gestión de Personas, la Evaluación de Desempeño y el Sistema EFR, los cuales nos permiten coordinar las capacidades del talento humano con las necesidades de la organización. A partir de la revisión del modelo de evaluación del desempeño, las acciones de formación se han enfocado en el desarrollo de la gestión por competencias y la mejora de la cualificación, polivalencia y motivación de las personas. Para ello, se configura un Plan de Formación que de respuesta a las necesidades identificadas y desde donde se articulan todas las propuestas formativas que surgen a lo largo del año. Las acciones formativas se refieren a temas técnicos y de actualidad normativa, principalmente, y pueden desarrollarse de forma individual y/o colectiva.

Formación - Acción / Proyecto

Durante este 2020 nuestra apuesta central en el área de formación estuvo enfocada al tema de salud, fundamentalmente debido a los efectos que la situación de crisis ocasionada por la pandemia de la Covid-19 ha generado en nuestros equipos de trabajo, propuesta que fue ratificada por todo el personal en los procesos de consulta realizados. Bajo este marco, realizamos jornadas virtuales de capacitación respecto al procedimiento sobre actuación frente a la Covid-19. Asimismo, generamos procesos de consulta abierta con nuestros equipos de trabajo para identificar los asuntos

relevantes que, en materia de formación, serían parte del plan anual de actividades.

Difundir y sensibilizar en materia RSE - Acción / Proyecto

Este 2020 participamos en la consulta realizada por el Pacto Mundial a través de la cual se recogieron las opiniones del personal en materia de sostenibilidad y que sirvió, además, como oportunidad para sensibilizar sobre el trabajo desarrollado por el Grupo, en línea con los valores y principios de las Naciones Unidas.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Siguiendo con la aplicación de las medidas extraordinarias, a raíz de la pandemia de la Covid-19, ajustamos todo el material de bienvenida con contenidos virtuales, de modo que, en adelante, las presentaciones del nuevo personal puedan ser realizadas mediante videoconferencia y así facilitar la integración y el ejercicio de las funciones previstas en cada caso, atendiendo a la promoción de los valores de pertenencia e implicación con la gestión organizacional.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Cada una de las formaciones realizadas por nuestro personal incluye, además, una sección de valoración sobre el nivel de satisfacción de las personas participantes respecto al contenido, los recursos, la tutorización y la pertinencia del tema elegido.

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

Durante 2020, el 100% del personal ha recibido formación en Prevención de Riesgos Laborales o Psicosociales, particularmente sobre la Covid-19. Asimismo, el 100% ha participado en la Jornada de Sensibilización Medioambiental. Toda la información relacionada con los cursos realizados, se aloja en la plataforma *Gesorpoint*.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar con las acciones de sensibilización y formación de nuestro talento humano, especialmente en asuntos relacionados con la Agenda 2030 y los ODS. Asimismo, esperamos mantener la percepción positiva del personal respecto a los procesos formativos, con una calificación que sea igual o superior a 4,5, en una escala de 1 a 5.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Contamos con un servicio externo de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia en la Salud (PRL), buscamos asegurar la salud y seguridad de todas las personas.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Contamos con un servicio de Prevención de Riesgos Laborales contratado con una empresa externa, a través de la cual ofrecemos a todo el personal la posibilidad de realizar, de forma voluntaria y gratuita, el reconocimiento médico anual. Asimismo, recibimos formación en la materia y realizamos actividades relacionadas con la seguridad en el trabajo, la higiene ergonómica y psicosocial, la vigilancia de la salud y medicina del trabajo, con el objetivo de asegurar la seguridad y salud del personal mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados al entorno laboral.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

El bienestar de todas las personas ha sido siempre un asunto de gran importancia en nuestra organización, mucho más este año, por causa de la situación de crisis ocasionada por la pandemia de la Covid-19. Tras la implementación de las medidas de teletrabajo, realizamos una consulta a todo el personal con el fin de conocer las condiciones bajo las cuales se estaba desarrollando el trabajo desde casa, teniendo en cuenta

aspectos básicos de seguridad y salud, que permitieran tomar acciones correctivas para favorecer la realización segura de todas sus actividades laborales. Esta ficha de autoevaluación nos ha permitido, además, verificar las condiciones de iluminación, la ubicación de los equipos, entre otras.

Salud mejor y más accesible - Acción / Proyecto

Como parte de las estrategias incorporadas a partir de este año, mucho más con motivo de la situación de crisis que afrontamos, implementamos el programa *Te ayudamos a cuidarte* que detallamos, más adelante, en el apartado de Conciliación laboral y familiar de este informe. De igual forma, y ante la imposibilidad de realizar el trabajo de forma presencial, se decidió reorientar la iniciativa que hasta este año veníamos adelantando de proporcionar fruta fresca y frutos secos para el consumo interno. A través de una encuesta, pudimos estimar el consumo que todo nuestro personal continuaba realizando desde casa de estos productos, y así traducimos en donaciones el valor equivalente, de modo que sirviera de apoyo al comercio local, como parte de nuestra iniciativa solidaria.

<https://grupogesor.es/wp-content/uploads/2022/03/Consumo-de-Fruta.pdf>

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

Debido al impacto de la pandemia, incrementamos los esfuerzos de formación y sensibilización en el ámbito de seguridad y salud para todo el personal. Asimismo, se ofreció a todo el personal la realización de pruebas PCR de forma gratuita, previo a retomar el trabajo presencial. En esta línea, elaboramos un procedimiento donde se recogieron las principales medidas a tener en cuenta, no sólo para el trabajo en la oficina bajo las nuevas condiciones, sino también en aspectos como pautas básicas de higiene para evitar la propagación del virus, y recomendaciones para el cuidado en casa y en los desplazamientos hacia los centros de trabajo (PI-04 Guía de Medidas Preventivas Covid-19). Adicionalmente, se proporcionaron dispensadores de gel y bayetas, así como alfombras en las entradas, se adaptaron separadores de metacrilato en las mesas de reuniones y espacios comunes, se adaptó la ruta de

INFORME DE PROGRESO 2020

entrada y salida para procurar mantener la distancia de seguridad, entre otras.

<https://grupogesor.es/wp-content/uploads/2022/03/D21-PI-01-Guia-de-Medidas-Preventivas-Covid-GG-1.pdf>

Informe de Revisión por la Dirección - Herramienta de Seguimiento

Tras las encuestas realizadas al personal, desde la Dirección se hizo la revisión de cada caso para evaluar las necesidades individuales y gestionar los materiales y recursos de apoyo que fueran necesarios para asegurar condiciones laborales óptimas durante el periodo de trabajo en casa. De esta forma, se realizaron entregas de elementos como sillas ergonómicas, ordenadores, entre otros elementos.

Índice de siniestralidad - Indicador de Seguimiento

Siniestralidad	Bajas	Recaídas	Días*	En curso	Tráficos
Accidentes en jornada de trabajo	1	0	11	0	0
En su centro de trabajo	0	0	0	0	0
En otro centro de trabajo	1	0	11	0	0
En desplazamiento	0	0	0	0	0
Accidentes in itinere	0	0	0	0	0
Enfermedades profesionales confirmadas	0	0	0	0	No
Total	1	0	11	0	0

Durante 2020 incluimos en nuestro registro un accidente en la jornada laboral que, aunque no se produjo en nuestras instalaciones, fue sufrido por una persona del Grupo que realizaba su jornada de forma parcial en una empresa externa. Este hecho se reportó a la Seguridad Social, siguiendo los protocolos exigidos por la ley.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos mantener el índice de siniestralidad en cero durante el próximo año, y continuar con la implementación de acciones de sensibilización y formación frente a la prevención y el cuidado de la salud física y mental del personal, realizando al menos una jornada por año en este ámbito.

Igualdad de género



Apoyamos abiertamente las políticas de igualdad y trabajamos en la implantación de un sistema de calidad que posibilite las mismas oportunidades a mujeres y hombres.

Plan de Igualdad - Política

Con la implantación de nuestro Plan de Igualdad en 2010, declaramos nuestro compromiso con la lucha contra cualquier forma de discriminación y en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, no sólo en cumplimiento de un principio constitucional, sino como parte integral de los valores que rigen todas nuestras acciones como organización. Nuestra motivación se fundamenta en los principios de actuación en materia de igualdad:

- La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo [directas o indirectas].
- La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Implantar un código de conducta que proteja a la plantilla y a la organización.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la Organización.

Protocolo de Acoso Sexual - Política

En línea con nuestro compromiso con el respeto por los derechos humanos, continuamos con la

INFORME DE PROGRESO 2020

implantación del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, a través de acciones de sensibilización en la materia, conectadas con nuestro Código Ético de Comportamiento y nuestro Programa de Prevención de Delitos Penales, herramienta que se ve complementada con nuestro Canal de Comunicaciones y Denuncias.

<https://grupogesor.es/wp-content/uploads/2022/03/GRUPO-GESOR-Compromiso-Direccion-Prevencion-acoso.pdf>

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

Facilitamos las herramientas necesarias para fortalecer las vías de comunicación en la organización, con el fin de que todas las personas puedan acceder, recibir y generar información clara y oportuna sobre cuestiones de interés. De esta forma, configuramos un espacio en línea, denominado *Gesorpoint*, que se convierte en el punto de encuentro y repositorio de la gestión organizacional.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

A través de la implantación del Plan de Igualdad generamos un diagnóstico sobre las situaciones detectadas internamente como elementos de mejora y que marcan nuestra hoja de ruta en la definición de estrategias que favorezcan la participación igualitaria de las mujeres y los hombres en todos los procesos y áreas de la organización.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Contamos con un Canal de Comunicaciones y Denuncias habilitado a través de la Fundación Más Familia, que permite a todas las personas acceder a una vía segura de contacto para denunciar cualquier situación irregular o manifestar su percepción respecto a alguna de nuestras acciones.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Asimismo, disponemos de un buzón físico habilitado en los centros de trabajo donde las personas que conforman los equipos de trabajo, pero también, clientes, proveedores y visitantes, pueden dejar sus

comentarios y sugerencias respecto a cualquier situación o evento detectado. Este canal es revisado periódicamente por las personas responsables de área en conjunto con la dirección, desde donde se determinan las acciones necesarias que den respuesta a las comunicaciones recibidas.

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

Al cierre del apartado de Personas, en este informe, presentamos el desglose de la plantilla de la empresa, por sexo y edad.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos mantener al menos un 50% de mujeres en la plantilla, como medida para prevenir la discriminación en las oportunidades laborales por motivo de género, avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Ambiente laboral



Enmarcado en nuestra política de igualdad, para asegurar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y protección de los derechos fundamentales de todas las personas.

Código Ético / Conducta - Política

Creemos que alcanzar los objetivos económicos y de rentabilidad empresarial nunca podrá ir en contravía del respeto a los derechos humanos. Crear un entorno seguro y de bienestar para todas las personas también

INFORME DE PROGRESO 2020

es una prioridad en la organización, asegurando para ello la incorporación de valores como el respeto mutuo, la cooperación y el diálogo, la profesionalidad y excelencia, y la honestidad e integridad en nuestras relaciones internas y externas, en nuestras prácticas laborales. Buscamos generar un ambiente de trabajo basado en el compromiso ético y la observancia de la ley, tal como se recoge en nuestro Código Ético de Comportamiento, así como en el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial, y el rechazo a toda forma de explotación laboral, incluido el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Con el fin de difundir nuestras políticas y Código Ético, se realizan acciones de sensibilización a través de redes sociales donde se dan a conocer estos compromisos y las principales acciones que llevan a su cumplimiento.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Desde su aprobación en el año 2016, continuamos trabajando con el fin de asegurar su implantación en la gestión organizacional, de modo que sea una herramienta eficaz en la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. A través de este protocolo, manifestamos nuestra tolerancia cero ante la concurrencia de cualquier conducta constitutivas de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo. Quedan comprendidas, en el ámbito de aplicación de este protocolo, todas las personas del Grupo y de todas las empresas, asociaciones o entidades participadas, directa o indirectamente, en más de un 50%, y estarán sujetos a la misma, todos los comportamientos que se produzcan, tanto en las instalaciones de la compañía, como en los emplazamientos en los que nuestro personal desarrolle la prestación de sus servicios. Durante 2020 se registró una denuncia por acoso laboral. Una vez apliado el protocolo y tras cumplir con la debida diligencia, se pudo comprobar que la situación reportada no era un caso de acoso laboral.

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

Desde 2008 venimos desarrollando nuestra gestión bajo el modelo de empresa familiarmente responsable -*efr*-, a través del cual avanzamos en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida

familiar y laboral, como elemento esencial de nuestra política en materia de responsabilidad social. Asimismo, trabajamos en fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad, tomando como base la legislación vigente y vinculante, y la negociación colectiva. Este modelo responde a una nueva cultura sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuos. Tal como se recoge en el documento guía del modelo: *“Como resultado de este compromiso con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, GrupoGesor sigue comprometido en buscar, junto con las personas que forman parte de la organización, en un ejercicio de corresponsabilidad, medidas de conciliación que sean compatibles con la actividad empresarial y la demanda de sus clientes”*. La información sobre estas medidas se encuentra detallada en el apartado de Conciliación Familiar y Laboral de este informe.

Índice de absentismo - Indicador de Seguimiento

Absentismo	En-Dic 2018	En-Dic 2019	En-Dic 2020
Nº casos iniciados (bajas + recaídas)	0	7	8
Días perdidos en el periodo por casos iniciados en el periodo	0 d	34 d	501 d
Nº casos alta (bajas + recaídas)	0	6	7
Duración media de los casos alta	0,00 d	3,67 d	38,14 d
Duración media de los casos alta Sector	29,83 d	29,13 d	31,63 d
Índice de incidencia en periodo	0,00 %	29,17 %	34,78 %
Índice de incidencia en periodo Sector	19,91 %	19,98 %	23,61 %
Índice de Frecuencia	0,00	0,17	0,20
Índice de Frecuencia Sector	0,11	0,11	0,13
Nº casos totales (bajas + recaídas)	0	7	9
Días perdidos en el periodo por casos totales en el periodo (Jornadas Perdidas)	0 d	34 d	664 d
Índice de Absentismo	0,00 %	0,39 %	7,89 %
Índice de Absentismo Sector	1,69 %	1,62 %	2,08 %
Índice de Prevalencia	0,00 %	29,17 %	39,13 %
Índice de Prevalencia Sector	39,14 %	38,38 %	47,55 %
Índice de Prevalencia de Crónicos	0,00 %	0,00 %	4,35 %

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

2020 ha sido un año retador que nos ha llevado a tener que generar nuevas formas de comunicarnos y de relacionarnos, teniendo como premisa criterios de salud y seguridad. Encontramos que, más que realizar encuestas de satisfacción del personal, era necesario abrir espacios de conversación que permitieran a todas las personas compartir sus vivencias, incluso durante los momentos más críticos de la pandemia, con el fin de generar una red de apoyo y soporte, también desde el entorno laboral. Producto de estas iteraciones,

INFORME DE PROGRESO 2020

surgieron propuestas solidarias como el proyecto que venimos implementando actualmente: *Ayúdanos a ayudar*. No obstante, otras formas de comunicación continuaron estando habilitadas, como el buzón de sugerencias, *Gesorpoint*, y el Canal de Denuncias y Comunicaciones.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos reducir a cero las denuncias recibidas por situaciones de acoso laboral, así como mantener nuestros índices de absentismo por debajo del 0,2%, valor marcado para el sector con el que nos comparamos (CNAE: 6920 Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal).

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios



La aplicación del Convenio Colectivo es una forma de interpretar las políticas de contratación y salario, eliminando subjetividades y minimizando el riesgo de cualquier forma de discriminación.

Convenio Colectivo - Política

Nos ajustamos al Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, y Estudios de Mercados y de la Opinión Pública, en el ámbito de aplicación a todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios estén relacionadas con la consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar. El Convenio que se está aplicando actualmente entró en vigor el día 1 de enero del año 2020 y su duración, que será de 4 años, finalizará el 31 de diciembre de 2023.

[Ver convenio](#)

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Consideramos de suma importancia que todo el personal conozca los términos del Convenio Colectivo que ampara nuestra gestión. Por esta razón, socializamos, anualmente, cualquier modificación que se presente, tanto con las personas que recién se integran al Grupo, como con todas aquellas que vienen de años anteriores, a través de las reuniones que, desde cada área, sostienen los responsables y sus equipos. Asimismo, nos apoyamos en comunicaciones electrónicas, y abriendo espacios para la resolución de inquietudes de forma transparente con la Dirección. No obstante, los cambios que se producen en los convenios suelen estar relacionados, habitualmente, con las tablas salariales, ajustes que son incorporados directamente en el programa de nóminas.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Conscientes de la importancia de abrir espacios a la comunicación y la denuncia de cualquier situación discriminatoria o que afecte la seguridad de nuestro personal, abrimos distintas vías para que cualquier persona pueda hacer escuchar su voz, llevando así al cumplimiento efectivo de sus derechos.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Entendemos que en el desarrollo de la actividad laboral pueden surgir situaciones que hagan referencia a la aplicabilidad del Convenio Colectivo. De este modo, contamos como incidencia todas aquellas inquietudes que se generan a este respecto, y frente a las cuales la organización establece mecanismos de respuesta y resolución.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos mantener en 100% el indicador de resolución de incidencias respecto a situaciones relativas a la aplicación del Convenio y colectivo, y demandas relacionadas con este ámbito.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



Continuamos nuestra ruta hacia la implantación de medidas que nos lleven a ser un Centro de Trabajo Sostenible (CTS).

Política de Calidad y Medio Ambiente - Política

Contamos con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente (ISO:9001 – ISO:14001) que se concreta en la búsqueda permanente de la eficiencia y eficacia de nuestra gestión, y en la implementación de acciones que lleven a la mejora continua de todos nuestros procesos. Fundamentamos nuestra política en el desarrollo sostenible, la contribución al cumplimiento de los ODS y el respeto por los Principios del Pacto Mundial.

Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto

Este año continuamos con la implementación de acciones formativas en el ámbito de sostenibilidad y, muy especialmente, en los asuntos relacionados con el medioambiente, su protección y conservación. De esta forma, realizamos cursos en temas de sensibilización medioambiental y eficiencia energética, alcanzando una cobertura del 100% del personal.

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

Durante 2020, alcanzamos una cobertura del 100% de la plantilla, en la asistencia y participación a contenidos formativos en materia de medioambiente.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar con las acciones formativas anuales en la línea de sensibilización medioambiental y eficiencia energética, ofreciendo al menos tres espacios

de sensibilización y capacitación al 100% de las personas.

Conciliación familiar y laboral

Nuestro compromiso con las personas se recoge en el Plan Estratégico, y se implementa a través del sistema *efr*.

Política de Conciliación - Política

Nuestra Política de Personas, recogida en el Código Ético de Comportamiento, se basa en potenciar sus valores y conocimientos (*“GrupoGesor = Corazón + Cerebro”*) a través de una gestión integral que promueve la responsabilidad personal, iniciativa y trabajo en equipo, así como la igualdad y la conciliación laboral y familiar; objetivo que queda recogido en la Línea 5: Gestores y generadores de valor del Plan Estratégico. Para lograr una gestión que realmente responda a las necesidades y expectativas del personal, nos valem de la Evaluación del Desempeño y del Sistema *efr*, de modo que se armonicen las situaciones identificadas con las capacidades reales de la organización.

Medidas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, permiso) - Acción / Proyecto

Desde 2008 venimos implantando medidas de conciliación familiar y laboral y, durante este año, incorporamos, además, una nueva medida denominada *Te ayudamos a cuidarte*. Nuestro estilo de gestión se ha caracterizado siempre por la respuesta resiliente ante las adversidades, por ello, y siguiendo las indicaciones de las autoridades competentes en la materia, diseñamos un plan de abordaje para mejorar la salud psicosocial del personal, de la mano de la empresa Sinews, entidad especializada en atención psicológica y psiquiátrica. Esta iniciativa, que se engloba en la acción solidaria *Ayúdanos a ayudar*, ofrece un plan de apoyo psicológico voluntario e individual, que garantiza la absoluta privacidad y confidencialidad, y que se gestiona a través de la modalidad de copago, donde la organización asume el 70% del coste, hasta un máximo de ocho

INFORME DE PROGRESO 2020

sesiones, en una estimación inicial. La metodología y descripción de estos servicios se dieron a conocer a todo el personal, por medio de comunicaciones electrónicas, apoyadas por una sesión de videoconferencia con el personal médico de Sinews.



<https://grupogesor.es/wp-content/uploads/2022/03/MEDIDAS-CONCILIACION-2020.pdf>

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

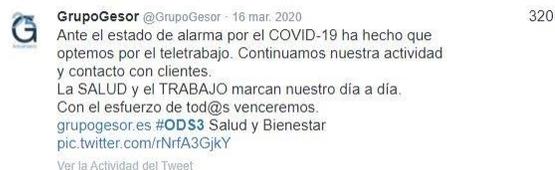
Durante 2020 hemos dado continuidad a la medición de los indicadores marcados en el Plan Estratégico.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Tal como abordamos en el apartado de Ambiente Laboral, durante este año no aplicamos la encuesta al uso de forma individual, sino que optamos por realizar sesiones semanales de encuentro a través de videoconferencia, durante todo el periodo de confinamiento decretado como medida para hacer frente a la situación de crisis ocasionada por la pandemia de la Covid-19. teníamos todos los viernes. En estos espacios contamos con la participación del 100% del personal. Uno de los resultados más significativos, surgidos de estos debates, ha sido la puesta en marcha del plan de atención psicológica individual, descrita en el punto anterior, y que dejamos recogida como una buena práctica de gestión. Se percibe una tendencia positiva en la satisfacción del personal con la implementación de esta medida.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutaron 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

Durante 2020 se ha puesto en valor la medida de conciliación relativa al teletrabajo que, aunque ya estaba implantada, a raíz de la pandemia ocasionada por la Covid-19 fue utilizada por el 100% del personal. En respuesta, desde la Dirección se facilitaron los medios para trasladar los materiales y equipos de oficina que fueran necesarios para el desarrollo de las actividades laborales desde casa. Asimismo, se consideraron medidas complementarias, como la de flexibilidad horaria, en respuesta a las condiciones propias que la convivencia familiar podría generar.



Cabe resaltar que los indicadores que miden el uso y disfrute de las medidas de Conciliación se van actualizando según la periodicidad establecida para cada uno, y se alojan en el sitio web del Grupo denominado *Gesorpoint*, al que todo el personal tiene acceso.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar con la implementación de las medidas de conciliación familiar y laboral, asegurando una respuesta efectiva a las necesidades y expectativas del personal. Asimismo, se evalúa la incorporación de medidas adicionales que podrían entrar en vigor a partir de 2021, según se defina en las gestiones mantenidas para ello, entre los equipos de trabajo y la Dirección. De otro lado, nos proponemos dar continuidad al seguimiento y medición de resultados, a través de los indicadores que forman parte del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, Medioambiente, Conciliación, Igualdad y RSE.

Diversidad de la plantilla en la entidad



GrupoGesor tiene una política no discriminatoria ofreciendo igualdad de oportunidades profesionales a todos los colectivos sociales.

Plan de Igualdad - Política

Desde 2010 venimos avanzando en la implantación del Plan de Igualdad, estructurado en ocho áreas de análisis: composición de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se definen uno o varios aspectos de mejora y, por tanto, los objetivos a conseguir y las consecuentes medidas para lograrlo.

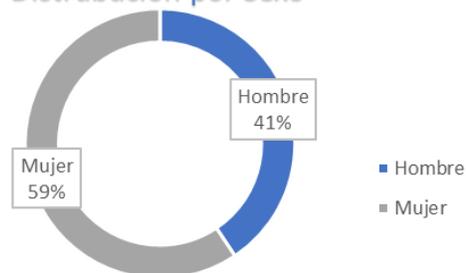
Plan Estratégico - Política

Tal como se recoge en nuestro Plan Estratégico, consideramos a las personas como gestoras y generadoras de valor. Reconocemos la capacidad de liderazgo en todas ellas, no sólo por su posición en el organigrama o en la dirección de alguno de nuestros proyectos, sino como valor intrínseco de cada individuo, puesto a disposición de la gestión colectiva de la organización. De esta forma, desarrollamos un estilo de Dirección participativo, delegado y por objetivos, fundamentado en el ejercicio de la corresponsabilidad. Desde esta instancia, colaboramos con el personal y con todos nuestros clientes, con el fin de alcanzar el más alto rendimiento, en constante equilibrio con la vida personal y familiar. El compromiso es compartido por todas las personas, y la excelencia de nuestro trabajo así lo demuestra. Creemos que la productividad empieza por la felicidad.

Igualdad de género - Acción / Proyecto

Desde el Grupo apoyamos abiertamente las políticas de igualdad. Por ello, trabajamos de forma permanente en la implantación de un sistema de calidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En 2008 adquirimos el compromiso de luchar contra la discriminación en las oportunidades laborales por motivo de género, y en respuesta a ello, nos proponemos mantener, como mínimo, un porcentaje de mujeres en la plantilla del 50% cada año, meta que, para 2020, alcanza el 59% del total del personal.

Distribución por Sexo

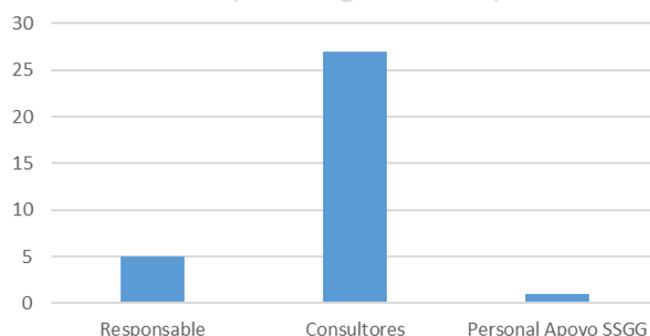


Con el fin de mantener el cumplimiento de este objetivo, continuamos trabajando en la implantación de las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todo el personal, con independencia de la antigüedad o el puesto desempeñado. Asimismo, nos aseguramos de que la publicación de nuevas ofertas laborales carezca de contenidos sexistas y de que se realice través de medios de comunicación y difusión que tengan un alcance global y sin sesgos entre mujeres y hombres.

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

La distribución del personal por categoría está representada en la siguiente gráfica:

Distribución por categoría de empleado

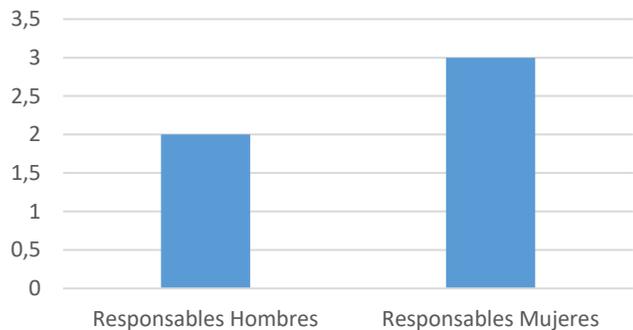


Otra de las medidas implementadas, a partir del Plan de Igualdad, es la de fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas, cuando se produzca esta situación dentro de la empresa, objetivo que se ve cumplido, toda vez que, de las cinco personas designadas como

INFORME DE PROGRESO 2020

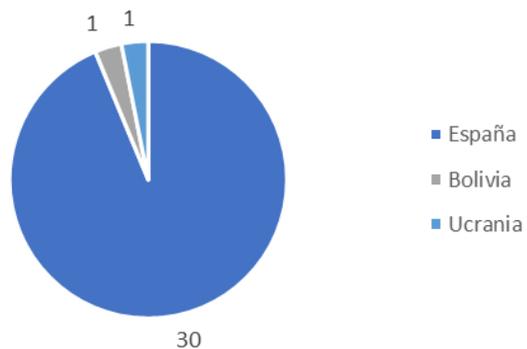
Responsables de Área, tres son mujeres, tal como se muestra a continuación:

Distribución de categorías por sexo

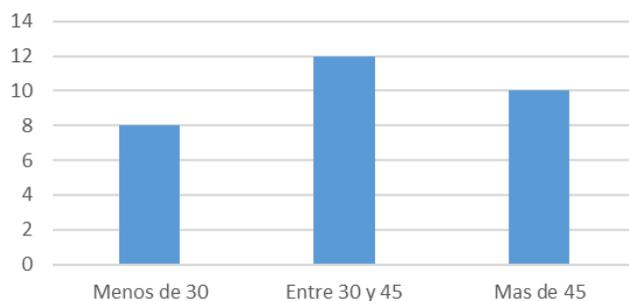


Asimismo, adjuntamos las gráficas de la distribución del personal por edad y nacionalidad:

Distribución por Nacionalidad

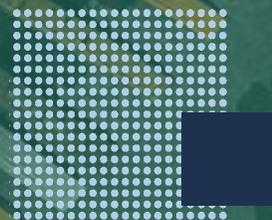


Distribución por edades



GRUPO DE INTERÉS

Proveedores



Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



Tenemos en cuenta la calidad de los productos y servicios de nuestros proveedores, así como criterios sobre su desempeño social, medioambiental y de buen gobierno.

Política de Compras - Política

El Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio-Ambiente recoge, dentro de sus disposiciones procedimentales, orientaciones relacionadas con las compras (PG-07 Procedimiento de compras). Bajo este procedimiento se gestiona la adquisición de material de oficina, equipos informáticos y otros servicios, de modo que se incorporen criterios multidimensionales en la toma de decisiones que lleven a minimizar el impacto negativo que éstas puedan generar en las personas y el medioambiente.

Política de Contratación Responsable - Política

De igual forma, dentro del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio-Ambiente hemos definido nuestra cadena de suministro, y una serie de procedimientos que nos permiten asegurar la calidad de los procesos y la identificación oportuna de cualquier riesgo a lo largo de toda la cadena. Como parte de esta estrategia de seguimiento y evaluación a proveedores, establecimos, además, una Política de Contratación Responsable a través de la cual se definen los criterios para su selección y contratación, de acuerdo con nuestros códigos internos de conducta, valores corporativos y los principios del Pacto Mundial. Derivado de esta Política, elaboramos el Código de Conducta para Proveedores, con el fin de fortalecer las medidas de gestión que lleven a asegurar que todos nuestros proveedores desarrollan su actividad comercial y de servicios en línea con estos mismos criterios. Bajo este marco de actuación, promovemos la aplicación efectiva del respeto a los derechos humanos, los derechos

laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción, a lo largo de toda la cadena de suministro, involucrando así, a todos nuestros proveedores.

Establecer criterios de cumplimiento de DDHH y criterios RSE para proveedores de GrupoGesor - Acción / Proyecto

Estos criterios de cumplimiento relacionados con el respeto a los derechos humanos, al medioambiente y de lucha contra la corrupción quedan recogidos, además, en nuestro Decálogo como hoja de ruta en las acciones de selección, seguimiento y evaluación de proveedores que se implementan desde el Grupo. Esta gestión nos permite actuar en línea con nuestros principios éticos y promover, en nuestra cadena de suministro, la incorporación de valores compartidos.

Evaluación - Herramienta de Seguimiento

Otro de los elementos importantes derivados del Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio-Ambiente en este ámbito es el Procedimiento de Evaluación de Proveedores (PG-08). A través de esta orientación, aseguramos la aplicación de criterios homogéneos en la selección, evaluación y seguimiento de todos nuestros proveedores, logrando con ello una mayor eficiencia y transparencia. Este procedimiento es llevado a cabo por las distintas áreas de la organización, de acuerdo con los productos o servicios que vayan a ser adquiridos, incorporando además, en esta evaluación, la información disponible sobre posibles afectaciones que estos bienes y servicios, y que el mismo proceso de compra pueden generar en las personas y en el medioambiente.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Como parte del Procedimiento de Evaluación de Proveedores (PG-08) definimos las acciones de verificación que se realizan durante toda la prestación del servicio o el proceso de compra, según sea el caso. De esta forma, realizamos una evaluación continuada y consistente, que nos lleve a asegurar el cumplimiento de los acuerdos establecidos entre las partes, y los derivados de nuestros códigos internos de actuación. Durante 2020 no detectamos acciones correctivas en nuestros proveedores, relacionadas con el cumplimiento de los criterios que rigen el Código de

INFORME DE PROGRESO 2020

Conducta de Proveedores.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar trabajando en la implantación de la Política de Contratación Responsable con todos nuestros proveedores, de forma que al menos el 80% de ellos se suscriba a la aplicación de estos principios en sus actuaciones. Asimismo, mantenemos nuestro compromiso de contratar nuevos proveedores que cuenten, al menos, con una certificación relacionada con la gestión responsable.

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



Tenemos la oportunidad de aportar a la promoción de valores y a la concientización de las organizaciones con las que trabajamos.

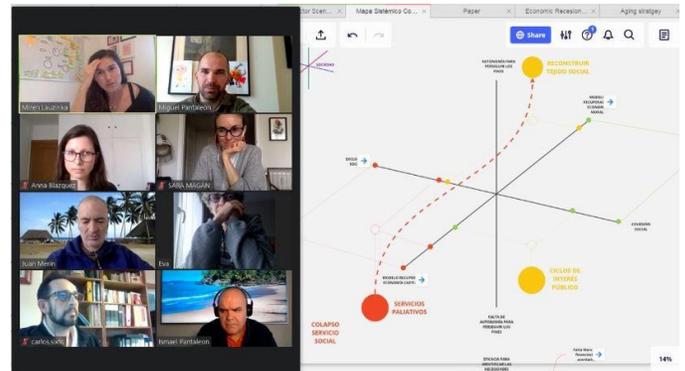
Política RSE - Política

En GrupoGesor consideramos todas nuestras actuaciones bajo la premisa del respeto a los derechos humanos y al medio ambiente, y la gestión transparente y responsable, como la vía para generar valor económico y social a todas las partes interesadas. Por esta razón, desde la Dirección se lideran acciones encaminadas a lograr la integración efectiva de nuestros proveedores y demás actores de interés, en línea con las políticas y códigos éticos de la organización. Creemos grupos de interés en actividades RSE.

Difundir y sensibilizar en materia RSE - Acción / Proyecto

A través de la realización de actividades formativas y de sensibilización en el ámbito de la RSE, fortalecemos el trabajo con nuestros proveedores. El año que termina ha traído consigo nuevos retos en materia social, la crisis ocasionada por la pandemia de la Covid-19 ha

puesto de manifiesto que, ahora más que nunca, es necesario estar unidos. Por esa razón, durante 2020 desarrollamos acciones en materia de prevención y cuidado destinadas a generar un entorno de esperanza y de unión, reconociendo que la fortaleza del sector empresarial será clave en la reconstrucción social y económica del país y del mundo. En esta línea, lideramos y participamos en eventos como el webinar relacionado con los ODS y su introducción en las políticas de RSC de las empresas.



Gestión de partners y alianzas - Acción / Proyecto

Como parte integral de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y Medioambiente, hemos establecido un mecanismo de seguimiento a la gestión de todos nuestros grupos de interés y, en particular, a la red de partners y aliados. Desde todas las áreas de la organización se desarrollan reuniones periódicas de seguimiento para obtener, de primera mano, las inquietudes y recomendaciones de todas las partes. Con base en esta información elaboramos el Registro de Necesidades y Expectativas de Grupos de Interés, documento que se incorpora a nuestro Sistema de Gestión, y que nos permite mejorar el trabajo conjunto y coordinado de esta red de colaboradores. Asimismo, aplicamos criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en la segmentación de nuestros proveedores, fundamentados en la Política de Contratación Responsable del Grupo.

Acciones de Comunicación Responsabilidad Social Corporativa - Indicador de Seguimiento

Respecto a la gestión de comunicaciones, desde GrupoGesor establecemos como objetivo la realización de eventos anuales de sensibilización en el ámbito de la

INFORME DE PROGRESO 2020

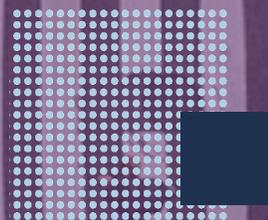
RSE. A causa de la situación de emergencia ocasionada por la pandemia de la Covid-19, durante 2020 se priorizaron los eventos online sobre los presenciales, centrados, principalmente, en temas de cuidado de las personas y de fortalecimiento del sector de cara al proceso de reconstrucción y recuperación. No obstante, continuamos con la medición de la percepción de estos espacios por parte de los agentes participantes, a través de un sistema estándar de valoración (escala de 1 a 5) tipo encuesta. Asimismo, analizamos el impacto de nuestras acciones en sensibilización teniendo en cuenta parámetros como la asistencia, y el número de visualizaciones y de interacciones indetificadas por las personas participantes en cada espacio.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos seguir trabajando en la sensibilización de proveedores a través de nuestro Plan de Comunicaciones Externo, fortaleciendo el uso de medios virtuales para difundir acciones relevantes en el ámbito de la RSE con nuestros proveedores, partners, aliados y, en general, con todos nuestros grupos de interés. A partir de ello, procuraremos que al menos el 80% de nuestros proveedores se suscriba a la aplicación de los principios recogidos en la Política de Compras responsables, a todas sus actuaciones.

GRUPO DE INTERÉS

Sociedad



Alianzas entre empresas y tercer sector



Mantenemos nuestro compromiso con la sociedad, colaborando con entidades que trabajan en favor de la infancia y de las personas en situación de vulnerabilidad.

Código Ético - Política

En GrupoGesor disponemos, desde 2011, de un Decálogo de Principios Éticos que recoge los principios y valores que orientan nuestra forma de trabajar y de relacionarnos con todas las personas, lo que revierte, a su vez, en la confianza de nuestros clientes y la excelencia en la gestión. Estos principios, que se desprenden del Código Ético de Comportamiento de la organización, nos permiten fortalecer las acciones y el compromiso con la sociedad, que se ve materializado, no solamente en la temporada de navidad, sino también a lo largo del año.

Participación ciudadana - Acción / Proyecto

Este ha sido un año complejo, la situación de emergencia ocasionada por la pandemia de la Covid-19 ha puesto de manifiesto las grandes brechas de inequidad que afectan a nuestra sociedad y GrupoGesor no ha sido ajeno a ello. Por esta razón, hemos comenzado a trabajar en una iniciativa bajo la que se agrupan todas las acciones sociales como pieza central de nuestra visión como organización, y que se suma a la colaboración permanente que realizamos con la Asociación Amigos de Silos, y con las Misioneras de Jesús, María y José, en apoyo a las personas más desfavorecidas y, en especial, a las mujeres y a los niños y niñas. Dentro de las acciones desarrolladas durante 2020, destacamos el proyecto *Ayúdanos a Ayudar*, en el que se involucraron todas las personas de la organización, a través de la cesión de las cestas de navidad, y algunos de nuestros clientes, por medio de

donaciones en especie y en metálico, para las Misioneras de Jesús María y José.



Asimismo, en el marco de la Celebración de los 25 años del Grupo, se hizo la promoción, a través de redes sociales, del libro *El surco de lo cotidiano*, de Ana Benosa, y de la producción discográfica de Duo Metha, con la artista Rocío Cabello, cuyo objetivo fue aumentar la recaudación de fondos para el proyecto. En esta iniciativa, ambas artistas donaron el valor recaudado durante el evento. Este espacio nos permitió, además, compartir la experiencia de mujeres que, gracias a su trabajo, están aportando a la construcción de una mejor sociedad.



<https://www.youtube.com/watch?v=9sHh1nC2Ez8>

De esta actividad se hizo la producción de un libro que, de principio a fin, tiene impacto neutro en la huella de carbono.

INFORME DE PROGRESO 2020



De otro lado, reforzamos nuestro compromiso con la comunidad, apoyando al pequeño comercio con la compra de productos, como frutas y frutos secos, para el consumo interno de los equipos de trabajo. Este año nos sumamos, nuevamente, a la campaña *Manos Unidas* a través de redes sociales, en favor de la erradicación de la pobreza, el hambre y la falta de oportunidades de educación en el mundo.



Del mismo modo, nos sumamos a la campaña *La hora del planeta 2020*, apoyando esta iniciativa global a través de redes sociales.



Finalmente, destacamos el esfuerzo de nuestro equipo de trabajo que, durante los momentos más duros de la pandemia, donaron también parte de su tiempo en acciones de asesoría y acompañamiento gratuito a nuestros clientes.

Colaboraciones con ONG's - Acción / Proyecto

Adicional a la colaboración permanente con las Misioneras de Jesús, María y José, y la Asociación Amigos de Silo, continuamos estrechando lazos con otras entidades del tercer sector, con quienes colaboramos por medio de la publicación de ofertas de empleo y convocatorias a sus eventos, todo de forma gratuita. Algunas de las entidades a las que damos soporte son Acción contra el Hambre, Médicos del Mundo y Movimiento por la Paz. Con esta acción pretendemos contribuir al desarrollo y fortalecimiento de las personas y de las organizaciones que operan en el ámbito de lo social, con el fin de generar el máximo impacto posible en favor de un entorno laboral más igualitario, inclusivo y diverso. En 2020 los resultados en el número de publicaciones y de visualizaciones fue inferior a lo esperado, y a los logros alcanzados durante el año anterior, debido, principalmente, a la situación ocasionada por la pandemia de la Covid-19. En total, se publicaron 219 ofertas de empleo y se alcanzaron 25.803 visualizaciones.

<https://sdi3.org/category/oferta-de-empleo/>

Difusión de la política - Acción / Proyecto

INFORME DE PROGRESO 2020

Reafirmamos nuestro compromiso con la sociedad a través de la gestión responsable de nuestros procesos y del apoyo permanente a organizaciones que trabajan para favorecer a niños, niñas, jóvenes, mujeres, y otras personas en situación de vulnerabilidad. Continuamos sumando esfuerzos a través del proyecto *Ayúdanos a Ayudar* con una convocatoria que permanece abierta a lo largo de todo el año como invitación a otros agentes sociales para que se vinculen, asegurando que, del valor recibido, GrupoGesor igualará las aportaciones con donativos propios, con el fin de maximizar el impacto de estas acciones.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

En GrupoGesor hemos adquirido, voluntariamente, un compromiso con la RSE, buscando con ello generar impactos positivos en la calidad de vida de las comunidades, el desarrollo económico y el cuidado del medioambiente. Año a año, elaboramos este Informe de Progreso, donde se recogen los principales resultados de nuestras actividades en este ámbito. Asimismo, mantenemos la buena práctica de incorporar, en todas nuestras ofertas de servicios, el contenido alusivo a este compromiso: *"Como socio activo y firmante de Pacto Mundial de Naciones Unidas, GrupoGesor muestra su apoyo a la Red Española de Pacto Mundial declarando su compromiso público con el cumplimiento de los Diez Principios reflejado a través de nuestro Informe de Progreso Anual"*.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios) - Indicador de Seguimiento

Gracias al esfuerzo conjunto de 19 entidades y otras personas donantes, más las aportaciones realizadas por el equipo de GrupoGesor, logramos entregar, durante 2020, 191 cestas de navidad y recaudar un total de 10.534,2 euros para las Misioneras de Jesús, María y José.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos dar continuidad al proyecto *Ayúdanos a Ayudar*, de apoyo a las Misioneras de Jesús, María y José, y la Asociación Amigos de Silo, en favor de las

personas en situación de vulnerabilidad. Asimismo, seguiremos dando soporte a las entidades del tercer sector a través del uso de nuestro sitio web como plataforma para la difusión de ofertas de empleo y convocatorias a eventos de carácter social.

La educación nos da libertad: nos da oportunidades de crear nuestro propio futuro



La educación contribuye a lograr sociedades más justas, productivas y equitativas. Es un bien social que hace nos hace más libres y felices.

Política de Alumnos en Prácticas - Política

Creemos en el talento de las personas y en la importancia de generar oportunidades para su desarrollo, por esa razón, promovemos la inserción laboral de estudiantes a través de su participación en nuestro programa de prácticas profesionales y, para lograrlo, establecemos convenios con distintos centros de formación de todo el país, entre ellas, Universidad Rey Juan Carlos, Universidad de Comillas, Universidad CEU, Universidad de Alcalá de Henares.

Difundir y sensibilizar en materia RSE - Acción / Proyecto

Compartimos como nuestro, el desafío de lograr una sociedad más justa y equitativa, que garantice el respeto a los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para todas las personas, en especial para la juventud. Consideramos que la educación es un instrumento fundamental para erradicar la pobreza y fomentar el desarrollo económico, así como para la transformación social. Por esto motivo, desde GrupoGesor buscamos generar y apalancar acciones en distintos escenarios, con el fin de ofrecer herramientas que sirvan de apoyo a otras entidades y a nuestros propios públicos, en su camino hacia el desarrollo

personal y comunitario. De esta forma, durante 2020 participamos en espacios convocados por otros actores y lideramos acciones propias entre las que se destacan:

- Presentación Hommo Faver, un futuro más humano (70 visualizaciones).
- Otro mundo es posible, Agenda 2030 (96 visualizaciones).
- The eHealth meeting, un futuro más humano (122 visualizaciones).
- Reunión anual de líderes culturales y sociales internacionales para fomentar la reflexión sobre la cultura y la innovación social (2.025 visualizaciones).
- Cumbre de Líderes Virtuales del Pacto Mundial de Naciones Unidas: cómo las empresas pueden ayudar a los países y comunidades a recuperarse de la crisis de la Covid-19 (913 visualizaciones).
- La sostenibilidad como palanca de recuperación de la empresa.
- Asturias en la agenda 2030 (48 visualizaciones).
- Las finanzas sostenibles en el marco de la Agenda 2030 (45 visualizaciones).
- Introducción a la política de responsabilidad social en las pymes.

Empleabilidad - Indicador de Seguimiento

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo de la sociedad y la generación de oportunidades para todas las personas, celebramos convenios con centros de formación para la incorporación de estudiantes en práctica de distintas áreas profesionales. Valoramos, además, el trabajo de calidad y la motivación de quienes han sido parte de nuestro programa de prácticas, abriendo oportunidades laborales concretas para su desarrollo profesional.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos dar continuidad a las acciones de sensibilización en materia social y, muy especialmente, aquella dirigida a jóvenes de todos los sectores. Seguiremos trabajando de la mano de los centros de formación para la creación de oportunidades de práctica en nuestra organización, y valorando las posibilidades de incorporar a nuevas personas al equipo de trabajo.

Contribución de la empresa al desarrollo local



Cooperamos con otras entidades para contribuir, colectivamente, al desarrollo sostenible.

Acción social - Acción / Proyecto

Continuamos sumando esfuerzos a través de campañas solidarias que impacten positivamente en la calidad de vida de personas en situación de vulnerabilidad social. Avanzamos en la ejecución de nuestro proyecto *Ayúdanos a Ayudar*, conectando, además, con otras iniciativas locales. De esta forma, nos unimos al trabajo de otras entidades para que, de forma conjunta, se maximicen las acciones de recaudación de fondos, aportando, con ello, a la transformación y el desarrollo social.

Inversión en Acción Social - Indicador de Seguimiento

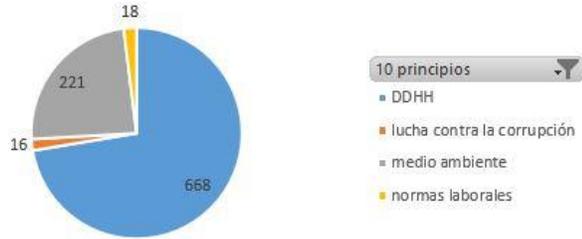
Producto del trabajo colectivo, durante 2020 logramos unir el esfuerzo de 19 entidades y otras personas donantes, a las aportaciones realizadas por el equipo de GrupoGesor, tanto en tiempo como en especie, lo que nos permitió hacer entrega de 191 cestas de navidad y una recaudación de fondos de 10.534,2 euros.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar difundiendo el mensaje de solidaridad con todos nuestros grupos de interés a través de estrategias de comunicación, internas y externas, reforzando con ello el apoyo a iniciativas propias y con entidades aliadas. Asimismo, continuaremos promoviendo la realización de, al menos, cinco acciones de sensibilización en materia de RSE, que nos permitan reforzar el impacto de nuestra gestión, en pro del bienestar social.

RESUMEN ANUAL 2020: Difusión de acciones relacionadas con los Principios de Pacto Mundial y ODS durante 2020 en las que GrupoGesor ha participado en su difusión y mostrando públicamente nuestro apoyo.

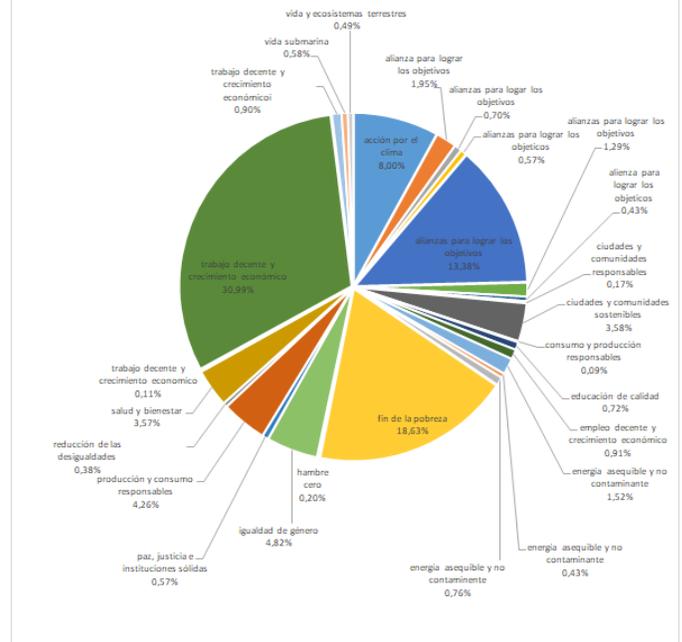
Total número publicaciones RSE 2020



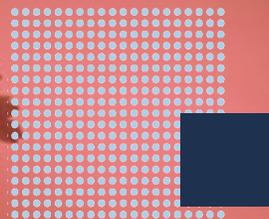
Total número publicaciones RSE 2020



alcanze publicaciones RSE 2020



GRUPO DE INTERÉS Medioambiente



Consumo de la entidad



Mediante la implantación de herramientas de trabajo colaborativo continuamos trabajando para reducir nuestros impactos en el medioambiente

Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente - Política

Desde GrupoGesor contamos con un Plan Estratégico de Calidad y Medioambiente que, en su línea 3, recoge los principios relacionados con el crecimiento sostenible que rigen todas nuestras actuaciones. En la implementación de este plan y en línea con nuestro Sistema Integrado de Gestión, establecemos acciones de seguimiento constante a nuestros propios procesos, así como a los de nuestros proveedores, con el fin de proponer acciones que lleven a mejorar la gestión medioambiental a lo largo de toda la cadena de suministro y de valor de la organización.

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

Avanzamos en el camino hacia el uso cero de papel dentro de la organización, como se recoge en la línea 3 de nuestro Plan Estratégico de Calidad y Medioambiente, relacionada con la mejora de la productividad de manera sostenible. Este, sin embargo, no es un objetivo reciente, por esa razón, desde hace varios años implantamos la herramienta de trabajo colaborativo Microsoft Office 365, con el fin de facilitar el trabajo de todas las personas y el uso mínimo de materiales. Asimismo, implementamos acciones como la diferenciación de recipientes para la gestión de residuos, seguimiento a través de registros internos respecto al consumo de tóner de impresoras y programación automática de las impresoras en ahorro de tinta, así como protocolos de desinfección con sustancias químicas que no afectan al medioambiente.

Informes periódicos sobre consumo de recursos -

Herramienta de Seguimiento

Como parte del compromiso adquirido hacia la gestión responsable, desarrollamos acciones de medición periódica sobre los consumos energéticos y de agua, y la implementación de medidas encaminadas a mejorar la eficiencia en el uso de estos recursos. Asimismo, hacemos seguimiento a la compra de materiales que, como el papel, representan, usualmente, un alto índice de consumo en las organizaciones de nuestro sector. Los resultados de esta medición se revisan, anualmente, en el marco del proceso de revisión del Sistema. Gracias a esta gestión vigilante, establecemos medidas de acción como la adopción de tecnologías de bajo consumo, con el fin de minimizar los impactos que generamos, producto de nuestra actividad.

Consumo de materias primas - Indicador de Seguimiento

Identificamos el consumo de papel como uno de los indicadores de mayor impacto y que nos propusimos reducir en un 2%, meta que fue alcanzada durante 2020. El consumo de energía eléctrica es otro factor que consideramos relevante. Durante este año realizamos un consumo de 20.859 kwh, lo que representa una reducción del 29% respecto a 2019. Debido a las medidas de teletrabajo implementadas a causa de la emergencia ocasionada por la Covid-19, los resultados presentaron una reducción superior a la definida inicialmente durante 2020.



INFORME DE PROGRESO 2020



Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar con el objetivo de reducción del consumo de papel en nuestra organización. Durante 2020 los resultados fueron muy positivos, fundamentalmente por las medidas de teletrabajo que se implementaron en respuesta a la pandemia. Sin embargo, somos conscientes de que con la normalización de actividades proyectada para 2021, es posible que el consumo de papel presente un incremento respecto a los resultados de este año. No obstante, centramos todos los esfuerzos en la minimización del consumo con miras a poder establecer, dentro de la organización, una cultura de *cero papel*.

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



Mediante el cálculo de la huella de carbono buscamos medir nuestras emisiones de GEI y reducir su impacto a través de acciones de compensación.

Política de viajes y desplazamientos - Política

Como parte del modelo de gestión que adoptamos, como Empresa Familiarmente Responsable, hemos establecido medidas para favorecer la flexibilidad temporal y espacial de todo el personal, lo que genera

no sólo un beneficio social, sino también medioambiental, gracias a la reducción de los desplazamientos que se realizan entre los hogares y los centros de trabajo.

Medidas para prevenir reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente al medioambiente - Acción / Proyecto

Con el fin de continuar trabajando en la reducción de las emisiones de CO2, hemos establecido medidas como el uso de fuentes de energía renovable y la adopción de tecnologías de bajo consumo. Asimismo, nos aseguramos que los insumos utilizados en los procesos de desinfección de los centros de trabajo, no contengan sustancias químicas que afecten al medioambiente. De igual manera, continuamos con los procesos de formación y sensibilización a todo nuestro personal en relación al uso adecuado de los recursos y el cuidado del medioambiente.

Cálculo de la Huella de Carbono - Indicador de Seguimiento



Durante 2020 se han alcanzado los objetivos de ahorro establecidos gracias a las medidas implementadas en cuanto a iluminación, como el cambio a bombillas LED y la instalación de detectores de movimiento para el encendido de luces en los baños, así como concienciación sobre el uso de los recursos, y a la adopción de un modelo de teletrabajo. Asimismo, valoramos positivamente que el factor de emisión del mix de la comercializadora que suministra la energía

INFORME DE PROGRESO 2020

eléctrica sea de cero emisiones de CO2 en el 2020, ya que la fuente de energía utilizada es 100% renovable.

Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar trabajando en la reducción de nuestro impacto en el medioambiente, renovando la certificación de la Huella de Carbono durante el próximo año. Asimismo, afianzamos nuestro objetivo de disminuir las emisiones de GEI en, al menos, un 25%, alcanzando así, el nivel cero de emisiones de CO2 durante 2021.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Minimizar los impactos que generamos comienza en la identificación y medición constante de los resultados de nuestras acciones.

Política de Calidad y Medio Ambiente - Política

En línea con nuestro Sistema de Calidad y Medioambiente, desarrollamos el Manual de Buenas Prácticas Medioambientales desde donde se establecen las medidas a implementar para reducir y mitigar los impactos de nuestra actividad, en el marco de una gestión eficiente y de respeto con la naturaleza, las personas y la sociedad.

https://grupogesor.es/wp-content/uploads/2022/03/GG_Manual-de-Buenas-Practicas-Ambientales_2022.pdf

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

A partir de la identificación de las emisiones de GEI generadas por nuestra organización, establecimos una hoja de ruta con el fin de alcanzar una reducción importante durante 2020. Ese objetivo nos ha llevado a

implementar un plan de acción respecto a las cuestiones que impactan directamente la cantidad de emisiones, siendo estas la climatización, iluminación, equipos informáticos, y gestión adecuada de residuos.

Difundir y sensibilizar en materia RSE- Acción / Proyecto

Durante 2020 realizamos campañas dirigidas a sensibilizar a todo el personal, frente a las acciones que nos permiten alcanzar una gestión responsable con el medioambiente. Entre ellas:

- Uso de la climatización (mantener una temperatura entre 24-26°C verano y 21-23°C en invierno).
- Apagado de la iluminación en zonas sin uso o comunes, y del apagado los equipos y los pequeños electrodomésticos cuando no estén en uso.
- Participación con Ecoembes para el correcto reciclado en la oficina.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Además de las auditorías de recertificación del Sistema de Integrado de Gestión de Calidad y Medioambiente que se realizan cada tres años, se ha designado una persona como responsable de realizar auditorías internas, de modo que realicemos un seguimiento constante a los resultados de nuestra actividad que nos permita implementar acciones correctivas oportunas.

Reducción de Consumos - Indicador de Seguimiento

Dentro del ámbito del Sistema Integrado de Gestión se presentan los resultados correspondientes a los dos últimos años, lo que confirma la tendencia positiva en la reducción de los consumos debido a la difusión de buenas prácticas medioambientales, la adopción de tecnologías más eficientes y la a la optimización de contratos con las compañías eléctricas. Este seguimiento, que se realiza de manera trimestral, damos a conocer a todos nuestros grupos de interés los impactos de nuestra gestión en materia medioambiental.

Cálculo de la Huella de Carbono - Indicador de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2020

A partir de los resultados obtenidos en la medición de la Huella de Carbono trabajamos en identificar oportunidades de reducción de emisiones de GEI y en la participación en esquemas voluntarios nacionales, regionales o privados, como el registro de huella de carbono, plan de compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. Medir la huella de carbono nos permite seguir avanzando en la implementación de medidas que llevan a reducir el consumo de energía en la empresa y a mejorar la utilización de los recursos naturales.

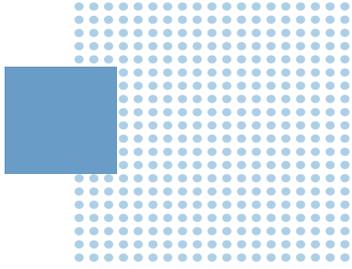
Objetivos marcados para la temática

Nos proponemos continuar implementando medidas que fortalezcan nuestro trabajo en pro de la reducción del impacto ambiental, producto de nuestras actividades. De esta forma, reafirmamos nuestro compromiso con el cumplimiento de medidas en la línea de climatización, adquisición y mantenimiento de equipos y tecnologías amigables con el medioambiente, y en la adopción de buenas prácticas en el ámbito laboral.

ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Formación al empleado/a



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

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

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

Indicador GRI: 404

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

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

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

Indicador GRI: 403

Igualdad de género



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

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

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

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.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

convenios



Principio: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

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

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

Indicador GRI: 102-41

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



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

ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Diversidad de la plantilla en la entidad



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, 10 | Reducción de las desigualdades

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

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Proveedores

Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

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

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

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad



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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Clientes

Blanqueo o lavado de dinero



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

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: 12 | Producción y Consumo Responsable, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

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: 12 | Producción y Consumo Responsable, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

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

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

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

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: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 12 | Producción y Consumo Responsable

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

Indicador GRI: 417

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

Indicador GRI: 102-13

Contribución de la empresa al desarrollo local



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

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

Indicador GRI: 413-1

LA EDUCACIÓN NOS DA LIBERTAD: NOS DA OPORTUNIDADES DE CREAR

NUESTRO PROPIO FUTURO



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, 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

Medioambiente

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, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

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

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

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, 07 | Energía Asequible y no contaminante

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

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

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

ODS relacionado: 07 | Energía Asequible y no contaminante, 06 | Agua Limpia y Saneamiento

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales



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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

2020

—
GrupoGesor




UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



GrupoGesor

INFORME SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Tabla de Contenidos

01

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

02

ODS alineados con el núcleo de negocio de la organización

03

Buenas prácticas y compromisos en ODS de la organización



LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por **17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030**, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y la sociedad civil han sido llamados a la acción para contribuir a estas metas globales. En este nuevo marco, **las empresas juegan por primera vez un papel protagonista.**

La **Red Española del Pacto Mundial** ha desarrollado la Guía interactiva en ODS, basada en la metodología del SDG Compass, que acompaña a las empresas a integrar

y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS proporcionan a las empresas un **marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible. El Pacto Mundial** es la iniciativa que posee el mandato de Naciones Unidas para trasladar los ODS al sector privado. Los **ODS se interrelacionan con los 10 Principios del Pacto Mundial**, ambos son marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

los ODS a corto y largo plazo a través de 5 pasos: 1) Conocer; 2) Definir prioridades; 3) Establecer objetivo; 4) Integrar y; 5) Reportar.

LOS DIEZ PRINCIPIOS

de la Red Española del Pacto Mundial

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.
- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





ODS ALINEADOS CON EL NÚCLEO DE NEGOCIO DE LA ORGANIZACIÓN

En este 2020 hemos continuado poniendo en valor todo el trabajo realizado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible realizados en GrupoGesor, a través de la Guía Interactiva para ODS que Pacto Mundial nos ofrece.

Mantenemos identificado los ODS prioritarios para nuestra empresa, ya que son los que están directamente relacionados con la estrategia, y nuestra actividad principal. Los ODS relevantes son los que impactan en el personal de GrupoGesor, nuestros Clientes y la sociedad. Por ese motivo se han establecido como prioritarios:

- ODS 3 Salud y bienestar
- ODS 5 Igualdad de género
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 12 Producción y consumo responsable
- ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas.



Los ODS que no están directamente relacionados con el negocio, pero en los que creemos que debemos y podemos seguir impactando son:

- ODS 1 Fin de la pobreza
- ODS 4 Educación de calidad



Todos ellos, tanto los prioritarios como los que no lo son, son específicos y medibles. Realistas y a la vez ambiciosos. En la Guía interactiva explicamos las Buenas Prácticas que desarrollamos en cada uno de

los ODS. Cada uno de ellos genera un impacto positivo en nuestra empresa y lo podemos medir ya que existen indicadores para ello.

Realizamos también, en alguno de los ODS que no están relacionados con el negocio, alguna buena práctica puntual, que en la guía interactiva no desarrollamos.

Desde GrupoGesor hemos llevado a cabo diferentes acciones de sensibilización para hacer llegar el mensaje de la Agenda 2030 a todos nuestros grupos de interés. Algunas de las acciones realizadas han sido:

- Difundir a todo el personal a través de la formación, el conocimiento de la Agenda 2030 y sus ODS.
- Realizar píldoras a través de nuestros canales internos, para que los empleados observen como pueden contribuir en su día a día a los ODS.
- Llevar a cabo acciones clave los días D. (campañas de comunicación, mensajes en redes sociales, etc.).
- Utilizar las plataformas digitales que GrupoGesor tiene para realizar publicaciones relacionadas con la Agenda 2030.
- Sensibilizar en los eventos de la empresa sobre la Agenda 2030, en las presentaciones, programa, etc., y llevar el mensaje de los ODS a todos los foros en los que GrupoGesor participa.
- Incluir el logo de los ODS en todas las comunicaciones y notas de prensa de la organización y en las firmas de los empleados.
- Incluir en los contratos con clientes referencias al marco de la Agenda 2030 y nuestro apoyo a la Res Española del Pacto Mundial
- Incluir las imágenes e información de la Agenda 2030 en los productos y servicios de la organización, para concienciar y dar a conocer la Agenda 2030 a la ciudadanía.



BUENAS PRÁCTICAS Y COMPROMISOS EN ODS DE LA ORGANIZACIÓN



Responsabilidad Social

Desde nuestra visión organizacional de compromiso social, agrupamos todas nuestras acciones solidarias bajo la línea *Ayúdanos a ayudar*, desde donde desarrollamos colaboraciones con entidades como la Asociación Amigos de Silos, y las Misioneras de Jesús, María y José, en apoyo a las personas más desfavorecidas.

Involucramos a todo nuestro personal, así como a clientes y aliados, a través de donaciones en especie y en metálico. Entre ellas: donación de las cestas de navidad del personal, horas de asesoría y acompañamiento gratuito a nuestros clientes durante la pandemia, recogida de fondos a través de acciones benéficas, y aportaciones monetarias donde igualamos la cantidad aportada por quienes se suman a esta campaña.

Asimismo, nos unimos, un año más, a la campaña Manos Unidas, en favor de la erradicación de la pobreza, el hambre y la falta de oportunidades de educación en el mundo, a y la campaña La hora del planeta.

Plataforma para el Tercer Sector

Facilitamos los medios que tenemos a disposición, para que asociaciones y fundaciones cuenten con un canal gratuito de comunicación, que suma a sus propios esfuerzos, con el fin de que puedan difundir convocatorias de empleo e invitaciones a eventos.

Nos proponemos ser una plataforma que conecte a los distintos agentes en la implementación de acciones que promuevan el desarrollo social sostenible y duradero, y que brinde garantías para a todas las personas.



Reconocimientos Médicos

Trabajamos bajo la premisa de ofrecer un entorno laboral que brinde calidez humana, que promueva la salud y el bienestar, y que desarrolle el conocimiento de todas las personas.

Por esta razón, facilitamos los medios para que todo nuestro personal pueda acceder, de forma gratuita y voluntaria, a un reconocimiento médico específico, con objeto de conseguir una detección temprana de enfermedades que afectan especialmente a mujeres y hombres mayores de 45 años, aunque no estén directamente asociadas a la actividad que desarrolla GrupoGesor ni al puesto de trabajo.

Prevención de Riesgos Laborales

Entendiendo que la prevención es clave en la gestión adecuada de los riesgos, y buscando impactar positivamente en la salud y seguridad de todas las personas, integramos acciones de formación en riesgos laborales y psicosociales en nuestro Plan anual de Formación.

Integramos, además, contenidos de promoción en salud dirigidos a la prevención de enfermedades no ocupacionales.

Programa de Atención Psicológica

Con el fin de paliar en alguna medida los efectos de la pandemia, activamos un programa de atención en salud mental, dirigido a todo nuestro personal.

De esta forma, ofrecemos un plan de apoyo psicológico voluntario e individual, al que denominamos *Te ayudamos a cuidarte*, y que es gestionado por medio de una empresa externa, a través de la modalidad de copago, donde la organización asume el 70% del coste, hasta un máximo de ocho sesiones, en una estimación inicial.



Formación con Sentido Social

Partimos del compromiso de generar todos los medios posibles para contribuir al desarrollo, con la certeza de que la educación es la principal herramienta para generar verdaderos procesos de transformación social.

Por esta razón, continuamos realizando acciones de difusión, sensibilización y formación en asuntos relacionados con la sostenibilidad, especialmente entre nuestros grupos de interés, a través de la participación y/o gestión de espacios públicos en donde se compartan experiencias y contenidos que lleven a mejorar los esfuerzos de todos los actores en el propósito de cumplir con los ODS a 2030.

Asimismo, continuamos con nuestro programa de prácticas, desde donde abrimos la puerta a nuevos talentos que aporten calidad y conocimientos renovados a la organización, y a quienes podamos transferir los saberes y experiencias acumulados durante estos más de 25 años de trabajo.



Plan de Igualdad

Apoyamos abiertamente el desarrollo de políticas que lleven a mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra organización. y que trabaja por implantar un sistema de calidad excelente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Continuamos manteniendo un indicador favorable en la participación de mujeres en nuestra plantilla, promoviendo el desarrollo profesional de todas las personas, adaptación a las medidas de conciliación familiar, y el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en las premisas de respeto y diversidad.



Conciliación Familiar

Nuestra Política parte del reconocimiento de los valores y conocimiento de todas las personas, y de la valoración de la vida personal y familiar como condiciones necesarias para generar un desarrollo laboral integral y promover el trabajo decente.

Creemos que el trabajo en equipo, la colaboración y la co-responsabilidad, son valores fundamentales en la gestión de la organización. Por ello, continuamos promoviendo medidas de conciliación y flexibilización laboral, que se ajusten a las necesidades de nuestros equipos, a la par que responden a los compromisos profesionales.

Prevención del Acoso Laboral

Continuamos con la implantación del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, en línea con el cumplimiento de nuestros principios éticos y el Programa de Prevención de Delitos Penales.

Nuestra prioridad es brindar las condiciones adecuadas para todas las personas puedan desarrollarse desde lo profesional y lo personal, bajo criterios de equidad y de respeto por los derechos humanos.

Por ello, ponemos a disposición mecanismos como el Canal de Denuncias y Comunicaciones, con el fin de que todas las personas puedan poner de manifiesto sus preocupaciones, dar a conocer las situaciones que puedan estar alterando la paz y la convivencia en el entorno de trabajo, y aquellas que estén afectando la dignidad humana.



Responsabilidad medioambiental

Nuestro compromiso de desarrollo sostenible se basa en una visión integral, en el que el medioambiente se configura como uno de los ejes fundamentales.

Identificamos los principales riesgos e impactos derivados de nuestra actividad como el consumo de papel, energía y agua. Por esa razón, centramos todos los esfuerzos en la minimización del consumo de materiales, con miras a poder establecer, dentro de la organización, una cultura de cero papel, y reducciones importantes en los efectos directos e indirectos generados.

Certificado de Huella de Carbono de GrupoGesor

Continuamos con nuestro objetivo de disminuir las emisiones de GEI, alcanzando así, el nivel cero de emisiones de CO2 durante 2021.

Por ello, Avanzamos en la reducción de las emisiones de CO2, con la adopción de tecnologías de bajo consumo, y en el uso de energía eléctrica proveniente, en un 100%, de fuentes renovables.

Paz, Justicia e instituciones sólidas



Código Ético de Comportamiento

Tenemos establecida una Política de Ética y Código de Comportamiento como la materialización de nuestro compromiso por establecer los límites legales y éticos de nuestra conducta, y de todos los grupos de interés con los que interactuamos.

Bajo este marco de acción, se desarrollan todas las estrategias de la organización, que responden no solo a criterios de rentabilidad, sino también a una gestión responsable y respetuosa con los derechos humanos.

Gesor Transparente

Nuestra premisa es promover una cultura de transparencia que permee todas las acciones, tanto hacia el interior, como hacia el exterior de la organización.

Por ello, continuamos desarrollando acciones para prevenir cualquier acto de corrupción, conducta delictiva y de competencia desleal, o cualquier otra práctica deshonesta, habilitando los mecanismos disponibles de orden legal, y aquellos que provienen de nuestro compromiso de gestión responsable.



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



2020