



CÓDIGO ÉTICO

2019

Fecha: 18.09.2019
Realizado por:
Responsable del Sistema de Gestión Integrado

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'María Vázquez', with a horizontal line underneath.

María Vázquez

Fecha: 18.09.2019
Revisado por:
CONSEJERO DELEGADO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luz Pardo Longueira', with a circular flourish at the end.

Luz Pardo Longueira

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES:

Edición	Fecha	Soporte Archivo	Páginas	Motivo de la modificación
0	17/04/2019	Papel/ Digital	18	Creación conforme a la Norma SGE21 (2017).
1	18/09/2019	Papel/Digital	10 de 18	Canal de Denuncia

ÍNDICE

ÍNDICE	2
<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	5
<u>2. SISTEMA DE GESTIÓN</u>	6
2.1. OBJETO	6
2.2. ALCANCE	6
2.3. DEFINICIONES	6
<u>3. GESTIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO</u>	8
3.1. EMISIÓN	8
3.2. IDENTIFICACIÓN	8
3.3. PLAN DE COMUNICACIÓN	9
3.4. REVISIONES	9
3.5. INTEGRACIÓN CON SISTEMAS ISO	10
3.6. MECANISMO DE CONTACTO PARA CONSULTAS O DENUNCIAS	10
3.7. MEDIDAS SANCIONADORAS	11
3.7.1. TIPOS DE FALTAS	11
3.7.2. RÉGIMEN DE SANCIONES	13
3.7.3. PRESCRIPCIÓN	14
3.8. DIÁLOGO CON GRUPOS DE INTERÉS	14
<u>4. LIDERAZGO</u>	14
4.1. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	14
4.2. COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	14
4.3. RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO SOCIAL	15
4.4. OBJETIVOS E INDICADORES	15
4.5. MEMORIA ANUAL Y COMUNICACIÓN	15
4.6. POLÍTICA DE REGALOS Y DONACIONES	15
<u>5. TRABAJADORES DE GESTÁN MEDIOAMBIENTAL</u>	15
5.1. BUENAS PRÁCTICAS HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN	15
5.2. SALUD Y SEGURIDAD	16
5.3. CLIMA LABORAL	16
<u>6. CLIENTES</u>	16
6.1. BUENAS PRÁCTICAS COMERCIALES	16
6.2. PUBLICIDAD RESPONSABLE	17
<u>7. PROVEEDORES</u>	17
7.1. PRINCIPIOS Y COMPROMISO ÉTICO Y SOCIALMENTE RESPONSABLE	17
7.2. GESTIÓN DE COMPRAS	17

8. FORMACIÓN DEL PERSONAL	17
9. ENTORNO SOCIAL	18
9.1. CONTROL SOCIAL	18
9.2. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO	18
9.3. ACCIÓN SOCIAL	18
10. ENTORNO AMBIENTAL	18
10.1. CONTROL AMBIENTAL	18
11. COMPETENCIA	18
11.1. COMPETENCIA LEAL	18
12. CONFIDENCIALIDAD	19
12.1. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y RESPETO A LA PRIVACIDAD	19

1. INTRODUCCIÓN

Las actividades de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL se guían por su plan estratégico, basado y perfectamente alineado con la misión, visión y valores que comparte con el GRUPO GESTÁN:

⇒ Misión

Generar valor en nuestra actividad, que nos permita crecer como empresa y como personas.

⇒ Visión

Enfoque multisectorial. Implicación y colaboración con clientes. Respuesta rápida en proyectos y en calidad de gestión.

⇒ Valores

La base sobre la que crecer como personas y como profesionales. Creemos que las personas son la base de la empresa, y tienen que ser los verdaderos protagonistas del desarrollo empresarial. Estamos involucrados a fondo con la mejora continua de los servicios que prestamos, pero también la de las personas que trabajan con nosotros; pudiendo lograr así la satisfacción de todas ellas.

La integridad ética y profesional de nuestras relaciones internas y externas.

El compromiso de la Organización para la mejora permanente de nuestros servicios.

Para la consecución de estos objetivos, nuestras acciones inciden en tres campos: participación, comunicación y formación.

Así, este Código Ético se expone acorde con las normas mínimas de comportamiento basadas en una conducta ética y responsable, que deben ser claramente atendidas tanto por todos los/as trabajadores/as de la compañía, como por aquellos/as que trabajen en nombre de ella, subcontratados y proveedores de la misma. Así, este Código aplica a todo el personal trabajador, colaborador y proveedor de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL, teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Todos los servicios se planifican y se llevan a cabo respetando el medio ambiente, como bien se refleja en la Política de Sostenibilidad, así como todas las actividades que se desarrollan bajo una perspectiva ética y socialmente responsable.
- Todos los proveedores externos de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL comprenden este Código y aseguran que sus actividades se guían por los principios descritos en el mismo.
- Todas las personas individuales, así como otras entidades que mantengan tanto directa como indirectamente cualquier tipo de relación laboral, económica o social con GESTÁN MEDIOAMBIENTAL son tratados con seriedad, respeto y dignidad.

2. SISTEMA DE GESTIÓN

2.1. OBJETO

GESTÁN MEDIOAMBIENTAL decide implantar el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable siguiendo los requisitos de la Norma SGE21 (2017), una iniciativa promovida por una Gerencia comprometida que apuesta por este Sistema de Gestión como una herramienta de competitividad.

Así, el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable se considera una parte de gestión de la compañía con el principal objeto de asegurar la aplicación y mantenimiento de los valores éticos en todos los ámbitos de su gestión, basándose en principios de buen gobierno, un desarrollo tanto profesional como personal, y una integridad ética de relaciones profesionales tanto internas como externas.

2.2. ALCANCE

Este documento describe la cultura operativa de la Organización a través de la cual se lleva a cabo la toma de decisiones en su día a día. El alcance del mismo abarca a todas las personas que forman parte de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL, así como las que trabajan en su nombre. De esta manera, todas estas personas deben conocerlo y comprometerse con su cumplimiento.

2.3. DEFINICIONES

A continuación, se definen una serie de términos y definiciones que facilitan la comprensión de la documentación del Sistema. Estas definiciones se recogen en la Norma SGE21 (2017).

- **Accesibilidad Global.** Cualidad que tienen o se confiere a los entornos, en los que se puede disfrutar de servicios, según el contexto dado, con el fin de hacerlos adecuados a las capacidades, necesidades y expectativas de todos sus potenciales usuarios independientemente de su edad, sexo, origen cultural o grado de capacidad.
- **Acción Correctora.** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación indeseable.
- **Acción Preventiva.** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable.
- **Acción Social.** Actividad voluntaria de la organización que, destinando parte de sus recursos (materiales, financieros o humanos entre otros), tiene como objetivo el apoyo, protección o ayuda a la sociedad.

- **Arbitraje.** Procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión que es obligatoria para las partes.
- **Buen Gobierno.** Principios y normas de actuación que la organización establece públicamente con el fin de trasladar su compromiso con un modo de operar ético y transparente.
- **Clima laboral.** Conjunto de condiciones físicas, humanas y psicológicas bajo las cuales las personas que trabajan en una organización desarrollan su trabajo.
- **Código Ético o de Conducta.** Expresión documentada de los valores de la organización que además puede establecer pautas o reglas de acción para casos y circunstancias determinadas y, en muchas ocasiones, para personas o puestos de trabajo específicos.
- **Competencia leal.** Toda competencia entre organizaciones en la que no se realizan prácticas ilegales ni deshonestas con el objeto de perjudicar al resto de organizaciones.
- **Compras Responsables.** Toma en consideración sistemática de las prácticas sociales y ambientales de los proveedores.
- **Criterio.** Condición o regla que permite realizar una elección, basar una decisión o emitir un juicio de valor.
- **Desarrollo Sostenible / Sostenibilidad.** Satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades.
- **Discriminación.** La distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos varios (sexo, raza, religión, condición social...) cuyo propósito o resultado sea anular o disminuir el reconocimiento, preferencia o ejercicio, en iguales condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales en la política, la economía, la sociedad, la cultura o cualquier otra esfera de la vida pública.
- **Gestión Ética y Socialmente Responsable.** La integración voluntaria en el gobierno, gestión, estrategia políticas y procedimientos de las organizaciones, de las preocupaciones sociales, éticas, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

- ⇒ **Igualdad de oportunidades.** Ausencia de discriminación o trato desfavorable en el entorno laboral, específicamente en lo que se refiere al acceso a puestos de trabajo, formación, desarrollo profesional y retribución.
- ⇒ **Mejora Continua.** Actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos.
- ⇒ **No Conformidad.** Incumplimiento de un requisito. Desviación.
- ⇒ **Plan de Responsabilidad Social.** Conjunto de acciones definidas, en materia de responsabilidad social, para conseguir los objetivos previstos, incluyendo la asignación de responsables y la definición de recursos y tiempos de ejecución necesarios.
- ⇒ **Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social.** Declaración pública y documentada de la dirección de la organización que refleje el compromiso voluntario de integrar, en su estrategia y gestión, aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales que superen las exigencias de la legislación.
- ⇒ **Responsabilidad Social.** La integración voluntaria (superando el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes) en el gobierno, gestión, estrategia, políticas y procedimientos de las organizaciones, de las preocupaciones sociales, laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones.

3. GESTIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

3.1. EMISIÓN

El Código Ético se elabora por el/la Responsable de Sistemas de Gestión, y es aprobado por Gerencia de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL.

3.2. IDENTIFICACIÓN

El documento está identificado con un código según se define en el control documental del Sistema Integrado de Gestión. En caso en el que se distribuyeran copias impresas, a título informativo, estas no estarán sujetas a revisión.

3.3. PLAN DE COMUNICACIÓN

Todo documento ha de estar al alcance de todas las personas a las que les afecte en su trabajo, para lo cual se encuentran disponibles en formato electrónico en la red interna de la empresa, donde están actualizados con últimas modificaciones, que serán corregidas por el/la Responsable de Sistemas de Gestión. Este/a Responsable es quien se encarga de mantener actualizada la documentación del Sistema Integrado de Gestión.

El personal tiene acceso a la lectura e impresión de todos los documentos del Sistema, y será responsabilidad del propio/a empleado/a la verificación de que las copias que posee impresas corresponden a la última versión del documento.

En el caso en el que se entregase alguna copia a entidades o empresas externas, no será responsabilidad de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL la actualización de dicha documentación, ya que será una copia no controlada.

El/la Responsable de Sistemas de Gestión define los siguientes métodos de distribución del Código:

- En el Sistema. Dentro de la red digital soporte de documentos de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL, cualquier empleado/a de la Organización puede consultar la documentación relacionada con el Sistema Integrado de Gestión.
- En la página web. El Código Ético se publica en la página Web de la empresa. Así, se encuentra a disposición de todos los grupos de interés.
- Copia en papel. El/la Responsable de Cumplimiento Social puede considerar necesario entregar una copia el mismo al personal de la Organización, así como otras personas interesadas.
- Vía correo electrónico. El Responsable de Cumplimiento Social puede considerar oportuno enviar mediante correo electrónico el Código Ético.

3.4. REVISIONES

El Código Ético se revisa siempre que surjan modificaciones en el Sistema o en la Organización que afecten a su adecuación y eficacia. Estas modificaciones son propuestas y realizadas por el/la Responsable de Sistemas de Gestión, y son aprobadas por Gerencia.

3.5. INTEGRACIÓN CON SISTEMAS ISO

Aprovechando las sinergias existentes entre este Sistema y ciertos estándares internacionales, el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable se estructura de manera análoga a estos, con sus procedimientos, procesos, y registros.

3.6. MECANISMO DE CONTACTO PARA CONSULTAS O DENUNCIAS

GESTÁN MEDIOAMBIENTAL se apoya en el canal interno de GRUPO GESTÁN para la comunicación de Consultas y Denuncias, a través del cual se analizarán con rigor, objetividad y confidencialidad, tal y como se describe en el procedimiento correspondiente.

Así, la denuncia se efectuará rellenando el modelo de formulario disponible en la intranet corporativa (PIIP 04 Canal Interno de Comunicación y Denuncia), debiendo adjuntar toda la documentación de la que se disponga y que sirva de soporte justificativo de la misma. Esta comunicación se enviará al *Corporate Compliance Manager* y al *Responsable de Gestión Ética y Social* preferentemente vía correo electrónico, o, en su caso, mediante valija interna, correo ordinario o cualquier otro medio que permita acusar recibo del envío efectuado.

Además, a través de la web de Grupo Gestan todo el personal tiene acceso mediante contraseña a la sección interna NO SIN TI, que incluye un buzón privado cuyos mensajes recibe el *Corporate Compliance Manager* y el *Responsable de Gestión Ética y Social* y a través del que se puede iniciar un procedimiento de denuncia.

Las direcciones de envío de denuncias o comunicaciones al *Corporate Compliance Manager* son las siguientes:

- Por correo electrónico a la siguiente dirección *recursoshumanos@grupogestan.com*
- Por correo ordinario a la dirección postal de las oficinas centrales (Sabón)
- Por valija interna, en sobre cerrado dirigida al *Corporate Compliance Manager* y al *Responsable de Gestión Ética y Social*
- A través de la web, en la sección NO SIN TI utilizando el buzón confidencial habilitado para el personal del Grupo.

La persona denunciante tiene el deber de guardar secreto sobre la denuncia formulada, así como sobre la identidad de la persona o personas denunciadas y de los hechos y documentación objeto de denuncia. Asimismo, deberá estar plenamente disponible para cooperar con el *Corporate Compliance Manager* y su personal de apoyo durante todo el proceso de investigación de los hechos denunciados.

La comunicación de denuncias podría derivar en la aplicación de medidas sancionadoras en cuanto a la resolución del incumplimiento, nunca como represalia hacia la persona que realiza dicha comunicación. Estas denuncias pueden ser emitidas anónimamente, y si se diera el caso de que no se puede acceder al formulario de denuncia, se podrá escribir directamente un e-mail a la dirección indicada con anterioridad.

3.7. MEDIDAS SANCIONADORAS

GESTÁN MEDIOAMBIENTAL, por pertenecer al GRUPO GESTÁN, sigue su reglamentación disciplinaria de carácter interno, complementando al procedimiento de prevención de imputación de riesgos penales de canal de comunicación y denuncia y catálogo de conductas prohibidas.

El Comité que designa y evalúa las faltas o negligencias cometidas por los trabajadores está formado por:

1. *Corporate Compliance Manager* o miembro del departamento de recursos humanos.
2. Un/a representante de los trabajadores.
3. El/a Responsable del Sistema Integrado, o un/a Consejero/a Delegado/a.
4. Un Directivo en función del departamento que proceda (comercial, administración o técnico).

Todo empleado/a, colaborador/a que realice prácticas de comportamiento laboral o cualquier otro tipo de conducta en términos contrarios a lo establecido en este Código Ético, se verá sancionado mediante medidas disciplinarias. Las medidas sancionadoras aplicables serán las siguientes, basándose en aquellas descritas en la Reglamentación disciplinaria de carácter interno, y teniendo en cuenta el no cumplimiento del presente Código:

3.7.1. Tipos de faltas

➔ Faltas leves

- a) Aquellas conductas o dejaciones en el desempeño del trabajo que impidan el correcto funcionamiento del servicio o la producción;
- b) Conductas o dejaciones que retrasen y/o dificulten las tareas a realizar por los/as compañeros/as de trabajo, aunque no pasen de meros incidentes que no lleguen a causar consecuencias moderadas para las personas, los bienes o a la Empresa.
- c) Las discusiones, tanto de los trabajadores como de sus superiores, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- d) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales,

que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

La acumulación de 5 o más faltas leves en el período de 1 mes, o 20 en un trimestre supondrá la apertura de un expediente disciplinario de falta grave por la reiteración de faltas.

➔ Faltas graves

- a) Aquellas conductas inadecuadas o dejaciones de funciones del puesto que pudieran ocasionar daños o poner en peligro la integridad del propio trabajador o sus compañeros, de las instalaciones o al buen nombre e imagen de la Empresa o la realización de funciones que no corresponde a su puesto o no en el Procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales o por iniciativa propia.
- b) El abuso de autoridad de los mandos hacia el conjunto de trabajadores.

➔ Faltas muy graves

- a) Aquellas faltas o infracciones de la legislación vigente en todas las áreas descritas en el Catálogo de Conductas Prohibidas, especialmente si causando daños personales por negligencia o falta de uso o aplicación de equipos de seguridad.
- b) Uso no permitido de maquinaria.
- c) Incumplimiento de normativa de tráfico, medio ambiente o seguridad en el trabajo.
- d) La reiteración de dos o más faltas graves se considera una muy grave.
- e) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos con mala fe en, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- g) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- h) Proporcionar datos reservados del centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- i) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a las personas dentro del ámbito del trabajo.
- j) La negativa al uso de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- k) La desobediencia continuada o persistente.
- l) Hallarse en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo.

3.7.2. Régimen de sanciones

Las sanciones que se podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito: no conformidad disciplinaria.
 - Reiteración de faltas (hasta 5) con suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.
- b) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito: descripción de conducta negligente, aportando pruebas. El trabajador tiene la oportunidad de hacer alegaciones y presentar pruebas que considere oportunas.
 - De siete a treinta días de suspensión de empleo y sueldo. Cuando la sanción se produzca por negligencia del trabajador y nunca por causa de la Empresa, se descontará del salario del trabajador con un tope del 15% mensual el líquido nominal a percibir, hasta alcanzar el 100% de la sanción económica.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día hasta dos meses, pudiendo ser motivo de despido disciplinario.

3.7.3. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

3.8. DIÁLOGO CON GRUPOS DE INTERÉS

La Gerencia identifica y clasifica los distintos grupos de interés relacionados con la empresa, así como sus expectativas y necesidades. También se instauran medios de comunicación con los mismos. La caracterización de nuestros grupos de interés y los canales de comunicación se detallan en el Manual del Sistema Integrado de Gestión.

4. LIDERAZGO

4.1. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Gerencia demuestra sus principios y su compromiso en cuanto a Responsabilidad Social a través de la definición y aprobación de la Política de Sostenibilidad. Esta política incluye su compromiso en cuanto al comportamiento ético, teniendo en cuenta aspectos sociales, éticos y ambientales, incluyendo la lucha contra el cambio climático.

La política es revisada anualmente por el/a Responsable de Sistemas de Gestión, así como por el Comité de Responsabilidad Social.

4.2. COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Desde Gerencia, se nombra un comité de Responsabilidad Social, designando a sus integrantes que deben ser representativos de las áreas de gestión de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL.

Este comité asegura los recursos, tanto humanos como materiales y financieros para garantizar que el Sistema de Gestión Ética y Responsabilidad Social se establece, implanta y mantiene de manera eficaz, en alineación con la estrategia y objetivos de la organización. También elabora y mantiene el Código Ético de la empresa, asegurando su difusión y cumplimiento, llevando a cabo la identificación de requisitos legales y reglamentarios, identificando riesgos sociales, laborales y ambientales, definiendo objetivos y metas y aprobando el modelo de relación y diálogo con los grupos de interés.

4.3. RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO SOCIAL

Este/a Responsable coordina el comité de responsabilidad social, así como iniciativas y/o propuestas de mejora con Gerencia, e informa a la misma sobre resultado de revisiones semestrales.

4.4. OBJETIVOS E INDICADORES

Gerencia define objetivos medibles, comparables y verificables, en aras de buen gobierno, ámbito social, y medio ambiente. El seguimiento de dichos objetivos es responsabilidad del/la Responsable de Sistemas de Gestión junto con el Comité de Responsabilidad Social, y son revisados por Gerencia durante la Revisión por la Dirección.

4.5. MEMORIA ANUAL Y COMUNICACIÓN

Anualmente, el/a Responsable de Sistemas de Gestión junto el Comité de Responsabilidad Social y Gerencia, redacta y presenta la Memoria Anual de la Organización, que contiene:

- El perfil de la empresa y su estrategia en cuanto a Responsabilidad Social.
- Organigrama.
- Principales grupos de interés.
- Indicadores sociales, económicos y ambientales.
- Resumen de actividades realizadas.

Esta memoria Anual es comunicada a través de su página web para facilitar su accesibilidad por parte de cualquier grupo de interés.

4.6. POLÍTICA DE REGALOS Y DONACIONES

Las relaciones entre la compañía y sus grupos de interés no se sustentarán en ningún caso de regalos o atenciones recibidas o emitidas. No se aceptan aquellos regalos que fueran más allá de su entorno cultural, atendiendo a criterios de honestidad y transparencia.

5. TRABAJADORES DE GESTÁN MEDIOAMBIENTAL

5.1. BUENAS PRÁCTICAS HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN

La compañía promueve prácticas de no discriminación entre sus empleados. En primer lugar, la contratación de personal se ve regida en base a igualdad de oportunidades y no discriminación,

velando por la no diferenciación de personas en función de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, cultura, u orientación sexual o política.

Por otro lado, en caso de que se contratasen los servicios de una entidad externa para llevar a cabo contrataciones de la propia plantilla de la compañía, se le exigiría como requisito indispensable que actuara alineada con la política de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL S.L.

5.2. SALUD Y SEGURIDAD

Los trabajadores pertenecientes a la plantilla de GESTÁN MEDIOAMBIENTAL trabajan en un medio ambiente de trabajo saludable y seguro. Se realiza una evaluación de riesgos para cada puesto de trabajo, y se toman medidas efectivas para prevenir incidentes potenciales de salud y seguridad, así como lesiones o enfermedades ocupacionales originadas de, asociadas con o que ocurren en el desempeño del trabajo. La compañía minimiza o erradica en la medida de lo posible las causas de todos los peligros en el lugar de trabajo, con apoyo de una entidad externa (QUIRÓN PREVENCIÓN SLU)

Todos los trabajadores son informados de los distintos riesgos que supone su puesto de trabajo, y se les ofrece la formación requerida. Si lo desean, pueden opcionalmente realizar un seguimiento de la Salud con la Organización, sometiéndose a análisis médicos de periodicidad anual.

5.3. CLIMA LABORAL

GESTÁN MEDIOAMBIENTAL vela por el bienestar y el confort de sus trabajadores, es por ello que realiza una encuesta de clima laboral de periodicidad anual, cuyos resultados se reflejan en la Memoria Anual de Sostenibilidad, donde se analizan dichos datos y se llevan a cabo acciones contribuyendo así a la mejora continua.

6. CLIENTES

6.1. BUENAS PRÁCTICAS COMERCIALES

La empresa se basa en la transparencia y el respeto para realizar acuerdos positivos tanto para el cliente como para la propia Organización. Se proporcionan presupuestos claros y concisos, detallando en la misma oferta las condiciones negociadas con los clientes, con el fin de que el cliente pueda entender las distintas partes del desarrollo de la actividad a realizar.

En cuanto a posibles reclamaciones, se dispone de un procedimiento a partir del cual, una vez recibida la reclamación (vía mail, telefónica, etc.) se abrirá no conformidad y se analizarán las causas y se realizarán acciones a tomar a cabo manteniendo informado al cliente.

6.2. PUBLICIDAD RESPONSABLE

Toda la información pública relacionada con los servicios que ofrece GESTÁN MEDIOAMBIENTAL están expuestos en la página web de manera formal y contrastada, evaluada por el Responsable de Cumplimiento Social.

7. PROVEEDORES

7.1. PRINCIPIOS Y COMPROMISO ÉTICO Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

GESTÁN MEDIOAMBIENTAL considera que la transparencia, el respeto y la seriedad son aspectos clave en cuanto a sus relaciones con empresas proveedoras, subcontratistas y colaboradoras. Por ello, expone públicamente su Política de Sostenibilidad para que estas sean conocedores de la misma.

En procesos de selección de proveedores y colaboradores se tiene cuenta su comportamiento ético y socialmente responsable. En cuanto a la relación contractual, todos los acuerdos pactados serán cumplidos demostrando de esta manera que la honestidad es la base de la Organización.

Con el fin de implicarles en un comportamiento socialmente responsable, se les comunicará a los colaboradores cuando se realicen actividades relacionadas con dicho ámbito, por si quisieran formar parte.

7.2. GESTIÓN DE COMPRAS

La gestión de compras y la evaluación de proveedores se realizan según describen los procedimientos definidos para cada caso. Como se ha comentado con anterioridad, se tendrán en cuenta, aparte de aspectos económicos: aspectos ambientales, sociales, éticos, y de buen gobierno.

8. FORMACIÓN DEL PERSONAL

La compañía apuesta por la formación del personal, redactando un Plan Anual de Formación orientado a cada uno de los distintos puestos de trabajo y a sus necesidades.

9. ENTORNO SOCIAL

9.1. CONTROL SOCIAL

La compañía tiene en cuenta los distintos impactos en las comunidades en las que se desarrolla. Por ello, se identifican impactos sociales de su actividad, tanto positivos como negativos, adoptando las medidas oportunas para mejorar su contribución a la sociedad. Este análisis de impacto social, junto con el de impacto ambiental, se muestran públicamente en la Memoria Anual.

9.2. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

GESTÁN MEDIOAMBIENTAL se compromete a desarrollar actividades en su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación entre grupos de interés.

9.3. ACCIÓN SOCIAL

La empresa, involucrada con su entorno, realiza durante el año distintas acciones solidarias o de acción social, que comunica a sus grupos de interés para promover su implicación en la sociedad. Estas acciones también se muestran también en la Memoria Anual.

10. ENTORNO AMBIENTAL

10.1. CONTROL AMBIENTAL

Dentro de los objetivos y metas medibles se incluyen aspectos de índole ambiental, realizándose también un estudio de impacto ambiental derivado de las actividades desarrolladas por GESTÁN MEDIOAMBIENTAL. Los resultados derivados de este análisis se muestran junto con el estudio de impacto social, en la Memoria Anual. También se desarrollan una serie de procedimientos sobre Plan de Emergencias y otros aspectos ambientales, relativos a la Norma ISO 14001 y EMAS.

11. COMPETENCIA

11.1. COMPETENCIA LEAL

Los valores que deben caracterizar la relación de la Organización con otras empresas competidoras y/o colaboradores con los que alguna vez tuvieron relación laboral, se basan en el respeto, la honestidad, la transparencia y la cooperación, fomentando el acuerdo escrito entre las partes como vía de resolución ante diferencias al respecto.

12. CONFIDENCIALIDAD

12.1. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y RESPETO A LA PRIVACIDAD

Cumpliendo con aquellos requisitos legales aplicables, así como cualquier otro requisito contractual, toda la información recopilada por GESTÁN MEDIOAMBIENTAL, con origen en sus propios trabajadores, clientes, proveedores, competencia, o cualquier otro grupo de interés relacionado con la misma, será salvaguardada con el interés único y exclusivo pactado con dicha parte.

ANEXO I – DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Este Código Ético ha sido definido en línea con la Política de Responsabilidad Social de la compañía, basado en el compromiso con los Derechos Humanos: las normas mínimas de comportamiento caracterizadas por una conducta responsable, que deben ser claramente entendidas tanto por todo el personal trabajador de la compañía, como por aquellos que trabajan en nombre de ella y los subcontratados y proveedores de la misma.

Los Derechos Humanos son aquellos derechos que tenemos todas las personas por el mero hecho de existir, por lo que para GESTÁN MEDIOAMBIENTAL es imprescindible respetarlos, permitiendo crear condiciones indispensables para que las personas vivan de manera digna en un entorno de libertad, justicia y paz. Estos derechos se recogen a continuación:

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.
2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.
2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.
2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.
2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.
3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.
2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.
3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

