



INNOVARSE

NAVARRA

GESPORT, S.L.

**Memoria de Sostenibilidad
InnovaRSE 2012**

AGOSTO DE 2012



Esta Memoria de Sostenibilidad 2012 de la empresa **GESPORT, S.L. Gestión Deportiva** ha sido elaborada -siguiendo la metodología InnovaRSE. **REBECA ARNEDO**, de **EXELOR, S.L.** que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

Se ha elaborado gracias a la convocatoria de Ayudas para el Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente del Gobierno de Navarra.

La Fundación Centro de Recursos Ambientales de Navarra certifica que esta Memoria se ha realizado utilizando la **Metodología InnovaRSE** y verifica que se han seguido los principios y criterios definidos por Global Reporting Initiative (**GRI G3 C**).



Gobierno de Navarra



FUNDACIÓN
crana

	C	C+	B	B+	A	A+
Autodeclarado	X	Verificación externa de la memoria		Verificación externa de la memoria		Verificación externa de la memoria
Comprobación externa (terceras personas)	X					
Comprobación GRI						

Para cualquier información, duda o sugerencia relacionada con el contenido esta Memoria puede ponerse en contacto con nosotros en:

GESPORT, S.L. Gestión Deportiva

Plaza Eguzki 13. 31192 Mutilva Alta - Navarra

www.gesportsl.com

gesport@gesportsl.es

948-153106



ÍNDICE

ÍNDICE	3
UN RETO DE FUTURO	4
EL ALCANCE ESTA MEMORIA	6
¿QUIÉNES SOMOS?	8
NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN	20
COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS	21
LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD	23
DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS	24
DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA	25
DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES	27
DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS	28
DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA	29
DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES	31
DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS	32
DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA	33
DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES	35
PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	36
LO QUE HACEMOS BIEN	37
EL PLAN DE ACTUACIÓN	46
AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO	48
LA APUESTA POR UNA MEJOR COMUNICACIÓN	51



UN RETO DE FUTURO

Es un gran privilegio -y, al mismo tiempo, una gran responsabilidad- presentar esta primera **Memoria de Sostenibilidad** de nuestra empresa, resultado de un proceso de reflexión y compromiso que **GESPORT, S.L. Gestión Deportiva** inició en **2009** con el fin de **implantar progresivamente criterios de responsabilidad social** en su estrategia, su planificación y su gestión.

De este modo deseamos incorporarnos a un movimiento de carácter global en el que participan activamente miles de organizaciones públicas y privadas y millones de personas, persiguiendo **avanzar juntos en el camino de la sostenibilidad**. Entendemos que la responsabilidad social empresarial debe contemplar criterios de sostenibilidad en su triple dimensión económica, ambiental y social y para lograrlo hemos iniciado un proceso a largo plazo que deberá conducirnos progresivamente hacia la meta deseada.

No estamos realizando solos este camino, sino que lo hacemos -junto con un buen número de empresas navarras- gracias al apoyo del **Departamento de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente del Gobierno de Navarra** y de la **Fundación Centro de Recursos Ambientales de Navarra (CRANA)**.

El camino va a ser largo y complejo. La RSE exige nuevas formas de hacer y la adopción de claros principios éticos y un comportamiento responsable, así como una mayor vinculación de la empresa con la comunidad en la que desarrolla sus actividades. **La transparencia es un componente esencial de esta nueva visión de nuestra empresa** y es por ello que ponemos aquí -a disposición de nuestros trabajadores y trabajadoras, clientes, proveedores y el conjunto de la sociedad del que formamos parte- información relevante sobre nuestra actividad y sobre nuestros planes de futuro.

En el marco de este proceso hemos podido identificar algunas de las **buenas prácticas** ya existentes en la empresa, en particular:

- Pagos anticipados a proveedores/as y subcontratistas.
- Realización de estudios de costes por departamentos.
- Reducción de materias primas utilizadas en la empresa.
- Mantenimiento e implementación de una política medioambiental.
- Mantenimiento e implementación de un sistema de gestión medioambiental certificado según norma internacional UNE EN ISO 14001:2004.
- Realización de un plan de igualdad dentro de la empresa.
- Mantenimiento e implementación de un sistema de gestión de la calidad certificado según norma internacional UNE EN ISO 9001:2008.

Además, hemos detectado también **algunas áreas y ámbitos de trabajo en los que estamos decididos a mejorar** en **Junio 2011- Junio2012**, en concreto

- Suministrar información transparente que refleje la imagen fiel de la situación de la empresa y de sus estados financieros.
- Realizar más Inversión socialmente responsable.
- Elaboración de dossier informativo medioambiental para los concursos públicos.
- Cumplimiento de plan de actuación para la mejora continua del sello re-concilia.
- Cumplimiento de programa de seguridad y salud de los trabajadores/as y ambiental 2011 de objetivos metas e indicadores
- Cumplimiento de plan de actuación del plan de igualdad implantado dentro de la empresa

Asumimos nuestro **decidido compromiso con este proceso**, del que estamos dispuestos a informar periódicamente a trabajadores/as, clientes/as, proveedores/as y otros grupos y colectivos interesados en las actividades de esta empresa y en su repercusión económica, ambiental y social. Además, serán bienvenidas todas las sugerencias, propuestas e ideas que en este sentido puedan ayudarnos a alcanzar la meta deseada.

Esta Memoria de Sostenibilidad es **una herramienta de comunicación de la RSE de nuestra empresa**. La difundiremos a todos nuestros grupos de interés como resultado de nuestro trabajo y compromiso por la sostenibilidad en nuestro negocio.



NURIA RUIZ FELIO
GERENTE

En Mutilva Alta a fecha 7 de agosto de 2012



EL ALCANCE ESTA MEMORIA

Esta Memoria de Sostenibilidad supone un tercer paso de **GESPORT, S.L.** en el marco de la Metodología InnovaRSE, un proceso de reflexión y mejora continua que ayuda a incorporar aspectos de RSE tanto en la estrategia a medio y largo plazo como en la operativa diaria a corto plazo.

En coherencia con esta metodología, antes de esta Memoria hemos realizado un **Diagnóstico** de la situación de la empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial y hemos elaborado un **Plan de Actuación**, que ahora estamos implementando. La información que aquí ofrecemos está recogida con mayor detalle y exhaustividad en ambos documentos, que han sido **elaborados por consultores acreditados en la metodología InnovaRSE** por el CRANA y el Departamento de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente.

La información recogida en esta Memoria corresponde al ejercicio **2011** y será actualizada en **2014** puesto que este documento tiene un carácter **bienal**.

El enfoque que se adopta en esta Memoria es **coherente con los principios definidos por la Global Reporting Initiative (GRI)** sobre transparencia en las Memorias de Sostenibilidad, tanto en lo relativo a la determinación de los temas sobre los que informar -materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad- como a la calidad y presentación adecuada de la información -equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad-:

- **Materialidad:** la información contenida en la memoria cubre aquellos aspectos e Indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la organización o aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- **Participación de los grupos de interés:** Identificación de los grupos de interés y descripción de cómo se da respuesta a sus expectativas e intereses razonables.
- **Contexto de sostenibilidad:** presentación de datos del desempeño dentro del contexto más amplio de la sostenibilidad.
- **Exhaustividad:** la memoria refleja suficientemente los impactos sociales, económicos y ambientales significativos y permite que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización durante el periodo que cubre la memoria.
- **Equilibrio:** la memoria refleja los aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización para permitir una valoración razonable del desempeño general.
- **Comparabilidad:** la información divulgada se presenta de forma que los grupos de interés puedan analizar los cambios experimentados por la organización con el paso del tiempo, así como con respecto a otras organizaciones.
- **Precisión:** la información de la memoria es precisa y lo suficientemente detallada para que los grupos de interés puedan valorar el desempeño de la organización.

- **Periodicidad:** la información se presenta a tiempo y siguiendo un calendario periódico que se explicita.
- **Claridad:** la información se expone de una manera comprensible y accesible para los grupos de interés que vayan a hacer uso de la memoria.
- **Fiabilidad:** la información y los procedimientos seguidos en la preparación de la memoria se han recopilado, registrado, compilado, analizado y se presentan de forma que puedan ser sujetos a examen y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.

En la tabla se detalla el lugar de esta Memoria donde se recogen los contenidos exigidos en el enfoque GRI:

Contenidos GRI	Contenidos Memoria de Sostenibilidad InnovaRSE	Números de página
1 Estrategia y análisis (1.1 - 1.2)	Un reto de futuro	4
	Dimensión económica, ambiental y social: la situación de partida	24-35
2 Perfil de la organización (2.1 - 2.10)	¿Quiénes somos?	8
3 Parámetros de la memoria (3.1 -3.8 y 3.10 - 3.12)	El alcance de esta memoria	6
4 Gobierno, compromisos y participación (4.1-4.4 y 4.14 -4.15)	¿Quiénes somos?	8
	Nuestra misión y visión	20
	Comprometidos con las personas	21
5 Enfoque de la gestión e indicadores por dimensiones	Dimensión económica, ambiental y social: una síntesis, la situación de partida e indicadores	24-35
	Lo que hacemos bien	37
	El plan de actuación	46
	Avanzando en nuestro compromiso	48



¿QUIÉNES SOMOS?

1. HISTORIA DE LA EMPRESA

El nacimiento de la empresa se deriva de la alianza de dos socios y una socia, unidos bajo una personalidad jurídica con forma sociedad limitada. La empresa se funda en el mes de octubre de 1996 bajo el nombre de GESPORT, S.L. con el objetivo de dedicarse al diseño y desarrollo de estudios de viabilidad, la gestión de instalaciones deportivas (atención cliente, socorrismo en piscinas, planes de limpieza y mantenimiento, gestión económica y marketing) y la gestión de actividades deportivas. Quedando registrado de tal manera en el código nacional de actividades económicas (CNAE) como 9311 Gestión de instalaciones deportivas

A lo largo de estos años, en GESPORT, S.L. hemos adquirido una amplia experiencia de los servicios realizados, así queda avalado tanto por el asesoramiento en la Administración Pública y Clubes Privados, como en la gestión integral de centros deportivos y programas deportivos. El último año (2011) nuestro volumen de ventas ha sido: 7.204.425,96€ Capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio neto (para organizaciones del sector privado)

Las principales directrices de trabajo marcadas por GESPORT S.L., se basan en la calidad en el servicio prestado, dicho objetivo es el principal baluarte de una empresa formada por licenciados y licenciadas en Educación Física (especializados y especializadas en la gestión deportiva) y técnicas y técnicos especialistas en el ámbito de la gestión deportiva y totalmente asesorados y asesoradas por un equipo de juristas y economistas que complementan una organización espléndidamente estructurada y organizada.

Ante el desarrollo paulatino que ha surgido en materia de gestión deportiva desde GESPORT se cubren en este campo cualquier necesidad que pueda necesitar un ente público o privado.

VISIÓN:

GESPORT, S.L. quiere ser un referente navarro en el servicio de asesoramiento, consultoría y gestión deportiva desde una perspectiva de la calidad total tendente hacia un modelo de excelencia empresarial, transmitiendo a todos sus grupos de interés su compromiso con el medio ambiente y la igualdad y conciliación, seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras.

MISIÓN:

GESPORT, S.L. Somos un equipo dedicado a la gestión integral de centros y programas deportivos en la comunidad autónoma de Navarra, que trabajamos aplicando modernos criterios de rentabilidad y con un marcado compromiso con la calidad del servicio, el medio ambiente, la igualdad y conciliación, la seguridad y salud de nuestros trabajadores y trabajadoras

Nuestro trabajo y buen hacer, nos ha posicionado claramente en el sector de la gestión deportiva como una empresa pionera, moderna y profesional.

2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA

La empresa GESPORT, S.L. se encuentra liderada por dos socios y una socia que a su vez son los propietarios de la misma.

Además GESPORT, S.L. lo forman 220 trabajadores/as, de los cuales 80 son hombres y 140 mujeres. Cabe destacar que dentro del personal de la organización se cuenta con dos trabajadores discapacitados.

Estos datos no han sufrido variaciones significativas desde el año 2009 en el que se empieza a trabajar bajo la metodología InnovaRSE.

Los trabajadores y trabajadoras de GESPORT, S.L. se encuentran organizados de la siguiente manera:



Departamento de Proyectos: Formado por Licenciados/as en Ciencias de la Educación Física y del Deporte con amplia experiencia en la gestión de instalaciones, se encargan de diseñar los diferentes proyectos tanto de gestión integral de instalaciones como de programas deportivos, eventos, etc.

Departamento de Asesoría y Consultaría: Un grupo de trabajo que tiene como cometido analizar minuciosamente todas las iniciativas encomendadas con el objetivo de dar una respuesta adaptada y de mayor viabilidad para el cliente. Análisis de intenciones, comparativas, análisis económico, estudio de viabilidad, visita a instalaciones similares, son algunos de los trabajos que se realizan.

Departamento Laboral: Profesionales en el ámbito de los temas laborales se encargan de mantener al día y gestionar todas las cuestiones que sobre este apartado surgen en la empresa. Su trabajo está íntimamente relacionado con el Departamento de Recursos Humanos.

Departamento de Recursos Humanos: Su cometido es el de localizar las necesidades en materia de personal que surjan desde cualquier punto de la empresa y la búsqueda, preparación y funcionamiento del mejor personal

Departamento Contable: Personas de contrastada experiencia y profesionales en su terreno se encargan de gestionar toda la contabilidad que genera la empresa a nivel global.

Departamento de Compras: Todas las adquisiciones que se realizan se encuentran centralizadas en la oficina central de las que se encarga una persona de coordinar pedidos y entregas.

Departamento de Calidad: Tras la certificación en ISO 9001 obtenida en el año 2003 se crea este departamento que tiene como objetivo velar por el cumplimiento de la norma en todas las instalaciones que gestiona GESPORT así como en la oficina principal.

La gestión realizada se hace de forma interdisciplinar con un personal altamente cualificado y con amplia experiencia en todas las áreas que integran la gestión integral de las instalaciones deportivas. Para todo ello GESPORT, S.L. cuenta con un gran equipo de profesionales y personal especializado en los distintos campos de actuación que abarcamos: Licenciados/as en Educación Física, Directores/as Técnicos de Instalaciones, Responsables de Calidad, Monitores/as/As Deportivos, Socorristas, personal de control de accesos, limpieza, mantenimiento...

Paralelamente se trabaja con un staff técnico formado por arquitectos/as, ingenieros/as, aparejadores/as, contables, juristas, laboral...

A continuación se adjuntan los contactos de cada uno de los departamentos existentes en la organización para cualquier consulta:

Dirección empresa	gesport@gesportsl.es
Departamento Laboral	carlos@gesportsl.es ;aida@gesportsl.es
Departamento Contable	camino@gesportsl.es
Departamento Prevención Riesgos, Calidad y Medio Ambiente:	maite@gesportsl.es
Administración y Compras	maribel@gesportsl.es
Departamento Formación	maite@gesportsl.es

Además la empresa GESPORT, S.L. cuenta con las siguientes alianzas:

- **Kines S.L: Gestión en UTE de las instalaciones deportivas Complejo deportivo El Romeral “Castejón (Castejón), Termolúdico de Cascante (Cascante)**

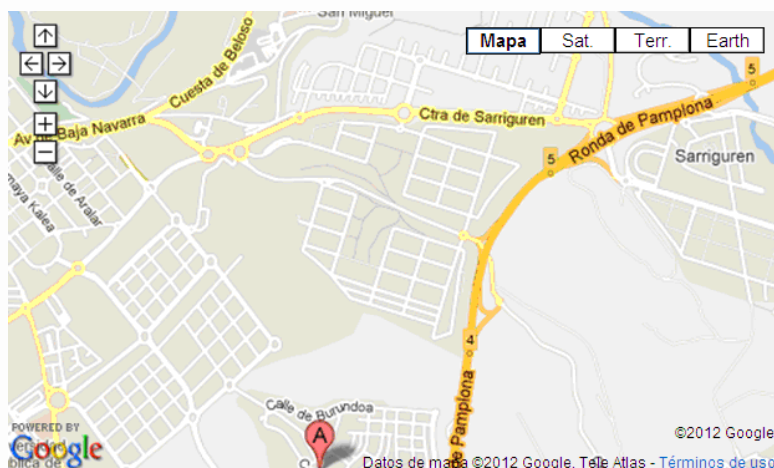
Para la gestión de estas instalaciones se elige la forma jurídica de UTE

3. LOCALIZACIÓN

GESPORT, S.L. cuenta con unas oficinas centrales equipadas y habilitadas para satisfacer los requerimientos diarios de nuestros clientes/as, en la siguiente dirección:

PLAZA EGUZKI 13 31192. MUTILVA ALTA (NAVARRA)

TFNO: 948-153106 - FAX: 948-247903



4. ÁREAS DE ACTIVIDAD Y ESPECIALIZACIÓN

Las áreas de especialización de nuestra empresa GESPORT, S.L., se encuentran dispersos en diferentes disciplinas que ayudan a fortalecer la Visión y Misión.

Cada una de las especialidades tienen impacto directo en como sirven a los clientes/as y como trasladan soluciones hasta sus organizaciones. Entre las especialidades están:

- CONSULTORÍA DEPORTIVA
- GESTIÓN DE INSTALACIONES DEPORTIVAS
- GESTIÓN DE PROGRAMAS DEPORTIVOS

A continuación se señalan de manera exhaustiva todas las actividades que desarrolla nuestra organización dentro de cada área de especialización:

CONSULTORÍA DEPORTIVA

GESPORT, S.L. con más de 16 años de experiencia se ha consolidado como una empresa especialista en el asesoramiento y gestión de instalaciones, equipamientos y programas deportivos.

La oferta está dirigida a entes públicos (Ayuntamientos) y privados (clubes deportivos, clubes sociales...) que demanden cualquiera de los servicios que ofertamos.

Son ya muchos los entes que han depositado su confianza en nosotros y es su exigencia y la de miles de usuarios/as a los que damos servicio lo que impulsa a ofertar un servicio de mayor calidad.

- **Elaboración de estudios de mercado sobre la idoneidad de construcción de instalaciones deportivas: ubicación, distribución de espacios, equipamientos deportivos, previsión de abonadas y abonados, cuotas, coste de construcción, balances de gastos e ingresos...**

Muchas veces la decisión de construir una instalación deportiva viene precedida por una serie de interrogantes y dudas que se plantean tales como: ¿qué tipo de instalación voy a construir?, ¿dónde la voy a ubicar?, ¿de qué dimensiones?, ¿con que equipamientos deportivos?, ¿cuánta inversión tengo que hacer?, ¿será viable económicamente la instalación?, ¿qué actividades deportivas demanda la población?, ¿cuál será la tipología de los abonados?, ¿qué cuotas estarán dispuestos a pagar?, ¿demanda potencial = demanda probable + demanda segura)...

Son muchas las cuestiones que se han de resolver y tenerlas muy claras previamente a la construcción de un complejo deportivo.

Se hace un análisis D.A.F.O. Donde se analizan los siguientes aspectos:

- **Debilidades** (puntos débiles para la creación de la instalación deportiva)
- **Amenazas** (aspectos que nos pueden afectar negativamente en el futuro)
- **Fortalezas** (puntos fuertes para la creación de la instalación deportiva)
- **Oportunidades** (aspectos positivos en un futuro próximo o a medio plazo)

Desde GESPORT, S.L., en función de las necesidades del cliente/a, se hace un estudio pormenorizado para definir la instalación deportiva idónea, adaptada a su localidad y población con el fin de garantizar y dimensionar todos estos perfectamente sin perder nunca de vista la viabilidad económica y social.

Un buen estudio de mercado, su análisis y planificación van a ser las herramientas que garantizan el éxito para la construcción o modificación de cualquier instalación deportiva.

■ **Asesoramiento arquitectónico en la redacción de proyectos de instalaciones deportivas.**

Son ya muchas las instalaciones deportivas que GESPORT, S.L. en colaboración con equipos arquitectónicos ha asesorado sobre aspectos de vital importancia para una buena terminación de obra.

El día a día en la gestión integral de los centros deportivos que la empresa gestiona ha sido la mejor herramienta de cara a entender como deben estar construidos los equipamientos deportivos (dimensiones, revestimientos, elementos técnicos, adecuación a normativas de obligado cumplimiento -sanidad, seguridad equipamientos...).

Desde GESPORT, S.L. se dispone de un departamento propio para analizar la viabilidad de un proyecto determinado, hacer estudios previos valorados, anteproyectos, proyectos básicos, proyectos ejecutivos.

Así mismo asesoran sobre la "Gestión de Obra", controlando la ejecución de la misma, control de calidad, trabajos externos, seguimiento según proyecto original, adecuación a la normativa existente y control para dar el visto bueno a las certificaciones finales de obra

■ **Estudios sobre la gestión económica de instalaciones y programas deportivos: disminución del déficit y tendencia hacia la autofinanciación.**

El punto de vista económico es uno de los principales aspectos que la empresa ha de tener en cuenta desde el punto de vista de la gestión deportiva.

Un mal dimensionamiento económico, unas malas previsiones de gastos o ingreso, una incorrecta política de cuotas, nos puede echar por tierra desde el curso deportivo que hemos programado hasta una instalación deportiva en la que se han hecho fuertes inversiones económicas.

El ajuste económico, correcto, bien dimensionado y planificado es la clave que ha de estar presente en la gestión de todas las instalaciones y programas deportivos.

En función de la problemática y necesidades de nuestros clientes analizamos el problema en cuestión para tomar la solución más correcta en todos los sentidos, no solo económicamente sino también socialmente.

■ **Elección de equipamientos deportivos**

Cada espacio deportivo tiene unas características específicas desde el punto de vista constructivo y del fin para el que se ha diseñado. La elección del equipamiento deportivo más

idóneo depende de múltiples factores como son por ejemplo características de los usuarios, coeficiente de utilización, disponibilidad de espacio, inversión, fin para el que se destina el equipamiento, calidad, diseño, seguridad, durabilidad, mantenimiento, amortización...

Desde GESPORT, S.L. se selecciona el mejor equipamiento en función de las necesidades de nuestros clientes. La elección de un equipamiento deportivo idóneo es la tarjeta de presentación de una instalación deportiva. (Salas de Fitness, musculación, spinning, piscinas, pavimentos deportivos, revestimientos, graderíos, programas informáticos de control de accesos, sistemas de video-vigilancia, zonas de tratamiento corporal (saunas, baños turcos, duchas escocesas, solarium, masaje, rehabilitación), piscinas (recreativas, competición, enseñanza, competición), zonas termales (burbujas, jacuzzis, cuellos de cisne, camas de agua, jets de agua a presión), sistemas de depuración, material fungible...)

■ **Selección y formación de RRHH**

Los servicios son intangibles, a diferencia de los bienes físicos, los servicios no pueden ser experimentados por los sentidos antes de su compra.

Los servicios se producen y se consume simultáneamente. Si el servicio lo presta una persona, esta es parte del servicio y dado que el cliente/a está también presente en la prestación del servicio, la interacción suministrador/a-cliente/ es una de las características especiales en los servicios que ofertamos a nuestros clientes/as en las instalaciones deportivas.

Es por todo ello que una adecuada selección y formación de unos RRHH idóneos, garantiza una gestión de la calidad en las instalaciones deportivas de GESPORT, S.L... Desde el personal de administración y pasando por toda la plantilla de trabajadores/as de la instalación (socorristas, monitores/as, personal de limpieza y mantenimiento...) todos ellos/as interaccionan en la relación diaria con el cliente/a.

Desde GESPORT, S.L. se lleva a cabo a la práctica rigurosos sistemas para la elección de nuestros recursos humanos que nos garanticen una calidad en el servicio que vamos a ofertar a nuestros usuarios.

Es por ello que GESPORT se dedica no solo a la selección dichos recursos humanos sino que también elabora sistemáticamente programas de formación y reciclaje.

■ **Elaboración de planes estratégicos para ayuntamientos, clubes deportivos.**

GESPORT, S.L. es una asesoría deportiva diferente, para ello se apuesta por la elaboración de planes estratégicos con el fin de potenciar nuestros aspectos positivos y corregir puntos mejorables.

■ **Gestión y celebración de eventos deportivos - congresos deportivos - charlas...**

GESTIÓN DE INSTALACIONES DEPORTIVAS

La elaboración de Proyectos de Gestión Integral de Instalaciones Deportivas y su gestión es el punto fuerte de nuestra empresa.

Son muchos los aspectos que engloban la gestión integral de un centro deportivo, en GESPORT, S.L. nos encargamos de todos y cada uno de los trabajos que a continuación se detallan:

- Análisis del Marco social y deportivo de la localidad: demografía, niveles de práctica, asociacionismo, hábitos...
- Estudio de Demanda: practicas deportivas, análisis cuotas, variables y perfil de la población...
- Planificación estratégica: previsión usuarios, alquileres, inscripciones, formas acceso, balance de gastos e ingresos...
- Medios Humanos: selección, formación, descripción medios humanos y funciones, organigrama, convenios de trabajo, P.P. Riesgos Laborales...
- Programa de Actividades Deportivas: centros educativos, niños, jóvenes, adultos, 3ª edad.
- Planes de limpieza, mantenimiento, marketing, gestión económica.
- Plan de calidad.

En la actualidad GESPORT, S.L. de manera unitaria o en alianza con otras empresas realiza una gestión integral de las siguientes instalaciones deportivas:

- Polideportivo Municipal Valle de Egüés - Olaz
- Ciudad Deportiva Municipal Sarriguren - Valle de Egüés
- Polideportivo Municipal de Noain - Noain
- Piscinas Municipales de Berrioplano - Berrioplano
- Instalaciones Deportivas de Cintruenigo -Cintruenigo
- Instalaciones Deportivas de Peralta - Peralta
- Polideportivo Municipal Ugarrandia - Huarte
- Centro Termolúdico de Cascante - Cascante
- Servicio Municipal Deportes
- Polideportivo Municipal - Mutilva
- Aquavox San Jorge - Pamplona
- Complejo Deportivo el Romeral - Castejón
- Ciudad Deportiva Artica / Artika Kirol Hiria

GESTIÓN DE PROGRAMAS DEPORTIVOS

GESPORT, S.L. hace una apuesta fuerte y decidida por la innovación y la calidad de sus programas deportivos. Innovación y calidad que se reflejan en el planteamiento general y en la

oferta de servicios en las instalaciones que gestionamos, pero también en la metodología y en la aplicación de las nuevas tecnologías a la formación continuada.

- Desde ya hace unos años GESPORT S.L. viene desarrollando para el M.I. Ayuntamiento de Pamplona programas de Yoga y Fútbol, con una alta participación y grado de satisfacción entre sus participantes.
- Igualmente gestionamos los programas deportivos de los Ayuntamientos de Huarte y Valle de Aranguren.

4. ESTRUCTURA OPERATIVA DE LA EMPRESA

4.1 Ámbito geográfico

El ámbito geográfico de actuación de GESPORT, S.L. es dentro del territorio nacional, especialmente en Navarra.

En concreto podemos señalar que los centros en los que GESPORT, S.L. realiza una gestión deportiva integral (bien de manera autónoma o como unión temporal de empresas), se encuentran ubicados dentro del territorio Navarro, en concreto: Olaz, Sarriguren, Noain, Berrioplano, Pamplona, Cintruenigo, Peralta, Huarte, Cascante, Mutilva, Castejón y Artica.

4.2 Clientes y beneficiarios

La prestación de servicios de la empresa, cuenta con dos tipos de clientes diferenciados.

Por un lado la administración pública funciona como cliente principal de GESPORT, S.L. en la gestión integral de instalaciones. Esto es así, debido a que la titularidad de la gestión de instalaciones deportivas es de la Administración pública, siendo nuestra empresa los gestores de las instalaciones.

Y por otro, los usuarios/as de las instalaciones también son clientes de nuestra empresa.

En relación con nuestra clientela, es destacable nuestro empeño en la calidad de servicio, realizando reuniones periódicas con las administraciones públicas titulares, y analizando el grado de satisfacción con la gestión integral de instalaciones de usuarios/as.

4.3 Órganos de decisión, consulta y participación

Los diferentes órganos de decisión, consulta y participación, que existen en la empresa son los siguientes:

Comité de Dirección: lo integran la dirección de la empresa, asesorados por el equipo de asesores externos, se reúne mensualmente y en él se deciden los aspectos más relevantes de la empresa, dependiendo de los temas a tratar se solicitan informes previos realizados por técnicos y técnicas de la empresa.

Comité de Gestión, lo integran la dirección de la empresa, y la persona responsable de sistemas de gestión, en este comité se deciden los aspectos relacionados con los sistemas de gestión de la empresa, calidad (Iso 9001), Medio ambiente (Iso 14001) y seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras (Ohsas 18001), se reúnen trimestralmente y en febrero (previamente a la auditoria por Aenor), se realiza la revisión de todo el sistema, donde se analizan todos los procedimientos y se estudian los indicadores y objetivos para el siguiente año.

Comité de Gesport, lo integran los y las representantes de las trabajadoras y trabajadores de Gesport que actualmente lo forman 9 personas (2 hombres y 7 mujeres), se reúnen de manera ordinaria trimestralmente, y en él se tratan temas relacionados con el Convenio, relaciones laborales, etc.

Comité de seguridad y salud, lo integran 5 personas (2 hombres y 3 mujeres), 1 representante de la dirección, 1 persona técnica en prevención de riesgos laborales y 1 delegado y 2 delegadas de prevención, se reúne trimestralmente y se revisan las evaluaciones de riesgos, investigación de accidentes, acciones correctoras y cualquier otra actuación que esté relacionada con la prevención de riesgos laborales.

Equipo de Igualdad y conciliación, lo integran 6 personas (3 hombres y 3 mujeres) 1 representante de la dirección, la persona responsable de igualdad, 1 técnico y 1 técnica de recursos humanos, 1 representante de los trabajadores y 1 trabajadora de la empresa, en él se toman las decisiones relacionada con igualdad y prevención, así como se gestiona la implantación del plan de igualdad y la prioridad de las medidas de igualdad que se realizan anualmente.

5. FORTALEZAS

5.1. Sistema de gestión integrado: calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo.

GESPORT S.L. aplica un Sistema de Gestión Integrado de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo según normas internacionales UNE EN ISO 9001:2008, UNE EN ISO 14001:2004 y ESTÁNDAR OHSAS 18001:2008, siendo la primera empresa Navarra en estar certificada en los tres sistemas.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD SEGÚN ISO 9001: La norma internacional ISO 9001 especifica los requisitos para un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) que se aplica centrándose en la eficacia de la gestión de la Calidad para dar cumplimiento a los requisitos del cliente.

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL SEGÚN ISO 14001: La implantación de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) de acuerdo a la norma ISO 14001 ofrece en la gestión de centros deportivos la sistematización, de manera sencilla, de los aspectos ambientales que se generan en cada una de las actividades que desarrollan, además de promover la protección ambiental y la prevención de la contaminación desde un punto de vista de equilibrio con los aspectos socioeconómicos.

SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SEGÚN OHSAS 18001: La implantación de un sistema de Seguridad y Salud Laboral supone un reconocimiento público del compromiso de GESPORT S.L. con la mejora continua de las condiciones de trabajo. Los principales beneficios son conseguir una mejor administración de riesgos de salud y seguridad, y una reducción potencial del número de accidentes. Supone una mayor fiabilidad y continuidad del sistema de prevención implantado, aportando además un valor añadido de confianza, mejorando la imagen de las gestiones realizadas en los centros deportivos.



5.2. Servicio al cliente

Las instalaciones deportivas y por supuesto los programas deportivos que en ellas desarrollamos, son en realidad empresas de servicios, donde nuestro objetivo final es el cliente al que tenemos que satisfacer todas sus expectativas.

Si queremos garantizar la máxima calidad en los servicios que ofertamos deberemos introducir indicadores que nos evalúen el día a día, de no hacerlo así estaremos dando hecho que todo va bien y esto no siempre es cierto; la calidad en el servicio es muy cambiante y exigente y en consecuencia debemos adaptarnos a lo que demandan nuestros clientes. Algunos de los aspectos que medimos sistemáticamente son:

- Déficit entre las expectativas del consumidor y la percepción de la dirección.
- Déficit entre la percepción de la dirección y las especificaciones de la calidad del servicio.
- Déficit entre las especificaciones de la calidad del servicio y la prestación real del mismo.
- Déficit entre la entrega del servicio y las comunicaciones externas.
- Déficit entre la percepción del servicio y el servicio esperado.

5.3. Sello ReConcilia

La Asociación de Mujeres Empresas y Directivas de Navarra (AMEDNA) entregó el 17 de noviembre de 2011 el sello Reconcilia a una decena de empresas navarras como reconocimiento al establecimiento e implantación de medidas tendentes a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Nuestra empresa fue una de las reconocidas con este sello.

Desde 2008, cuando se puso en marcha el Sello Reconcilia, tan solo se ha reconocido a 24 empresas de las cuales una es GESPORT, S.L gracias a este sello en nuestra empresa se han instaurado, establecido y ampliado sus políticas de conciliación.

5.3. Plan de igualdad

La empresa elaboró en el 2009, aún no teniendo obligación legal que contempla la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se han desarrollado durante los años sucesivos las áreas de mejora identificadas en el plan de igualdad,

Además nuestra empresa cuenta con una comisión de igualdad que ha participado en formación de igualdad, género, lenguaje, legislación...



NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN

La misión de **GESPORT, S.L.** es:

“GESPORT, S.L. SOMOS UN EQUIPO DEDICADO A LA GESTIÓN INTEGRAL DE CENTROS Y PROGRAMAS DEPORTIVOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE NAVARRA, QUE TRABAJAMOS APLICANDO MODERNOS CRITERIOS DE RENTABILIDAD Y CON UN MARCADO COMPROMISO CON LA CALIDAD DEL SERVICIO, EL MEDIO AMBIENTE, LA IGUALDAD Y CONCILIACIÓN, LA SEGURIDAD Y SALUD DE NUESTROS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.”

La visión de **GESPORT, S.L.** es:

“GESPORT QUIERE SER UN REFERENTE NAVARRO EN EL SERVICIO DE ASESORAMIENTO, CONSULTORÍA Y GESTIÓN DEPORTIVA DESDE UNA PERSPECTIVA DE LA CALIDAD TOTAL TENDENTE HACIA UN MODELO DE EXCELENCIA EMPRESARIAL, TRANSMITIENDO A TODOS SUS GRUPOS DE INTERÉS SU COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE Y LA IGUALDAD Y CONCILIACIÓN, SEGURIDAD Y SALUD DE SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.”



COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS

Durante la elaboración de nuestro Diagnóstico y Plan de Actuación RSE, hemos podido analizar la importancia esencial que para **GESPORT, S.L.** tiene nuestra relación con los trabajadores/as, los proveedores/as y los clientes/as, así como **Administración Pública (local y autonómica), propietarios/as (2 socios y 1 socia), colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, subcontratas, competidores/as.**

De hecho, durante el proceso de elaboración de nuestro Plan de Actuación en materia de RSE hemos tenido muy en cuenta el modo en que nuestra actividad afecta a estos grupos de interés de la empresa y hemos podido revisar también la forma en que la actividad de la empresa se ve influenciada por dichos grupos de interés a través de una matriz de priorización.

Desde GESPORT, S.L. se han determinado tres grupos de interés claros que quedan distribuidos de la siguiente manera:

Grupos de interés	¿Qué impactos tiene mi actividad en este grupo de interés?	Aspectos relevantes a tener en cuenta
CLIENTES/AS ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (LOCAL Y AUTONÓMICA)	La propia actividad económica de la empresa está relacionada con la administración pública, ya que es el cliente principal. La gestión de las instalaciones cuya titularidad es de la administración pública, la realizamos respetando la legislación medioambiental y de prevención de riesgos laborales. Por esta misma razón se priorizan temas de igualdad y conciliación de la vida personal y laboral del personal de la empresa.	El principal de cliente de Nuestra actividad económica es la administración. El cumplimiento legal ambiental y de prevención de riesgos laborales Sensibilización con la conciliación e igualdad.
CLIENTES/AS (USUARIOS Y USUARIAS DE LAS INSTALACIONES)	Impacto económico. Sensibilización mediante campañas por ejemplo ahorro de agua y electricidad, separación de residuos de las instalaciones. Garantizar la seguridad para la PRL de las instalaciones deportivas. Política social de precio familias numerosas, mayores de 65, minusválido, descuentos, ofertas promocionales.	Captación de clientes El grado de cumplimiento de la Formación y sensibilización sea correcto en las instalaciones Garantizar la seguridad de las instalaciones de PRL.
COLABORADORES/AS o Empresas unión temporal de empresas	Llegar a acuerdos y convenios económicos para repartición de beneficios y riesgos de la gestión de las empresas (UTE) Gestión ambiental compartida Gestión de prevención de riesgos de los trabajadores a través de la UTE Compromiso en la Gestión social desde la UTE.	Buscar colaboradores que compartan la visión de la empresa teniendo en cuenta las dimensiones.

Grupos de interés	¿Qué impactos tiene mi actividad en este grupo de interés?	Aspectos relevantes a tener en cuenta
COMPETIDORES/AS	Actuación de líder, innovación en las actividades en las instalaciones deportivas. Líder prl y medio ambiente, igualdad y conciliación	Buscar sus puntos fuertes.
TRABAJADORES/AS	Fuente de ingresos a nivel económico para los trabajadores/as. Formación y sensibilización par la gestión de medio ambiente, prl y conciliación e igualdad.	Garantizar que la formación se ha interiorizado para que la gestión sea correcta.
SUBCONTRATAS	Impacto económicos. Coordinación de actividades empresariales, y ambiental. Contrato tipo para medio ambiente si la subcontrata produce residuo.	Control de la documentación relativa a actividades empresariales y documento ambientales

Como se puede comprobar en este mismo documento, nuestros objetivos de mejora en materia de responsabilidad social han tenido muy en cuenta la percepción e intereses de nuestros grupos de interés. Y no solo ello, sino que estamos procurando también articular los medios necesarios para mejorar tanto nuestra relación como la calidad de la comunicación que mantenemos. Una de las mejores pruebas de ello es, obviamente, esta misma Memoria de Sostenibilidad.

Además, cabe destacar que para la mejora de la transparencia, nuestra empresa realiza las siguientes acciones de mejora: comunicaciones trimestrales a los clientes, ayuntamientos titulares de instalaciones deportivas, de nuestros ingresos y gastos, también se comunica más directamente, con la intranet, que se le ha habilitado la entrada a los ayuntamientos (clientes).

En GESPORT, S.L. garantizamos a nuestros clientes que cumplimos con la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y hemos observado las medidas de seguridad exigidas por las leyes y reglamentos destinadas a preservar el secreto, confidencialidad e integridad en el tratamiento automatizado o en soporte papel de sus datos personales. Dichos datos personales son utilizados en la forma y con las limitaciones y derechos que concede la LOPD.

GESPORT, S.L. informa sobre sus resultados económicos en todo momento a Junta de accionistas (que son los tres socios) de los resultados económicos.



LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

La Unión Europea, en su Estrategia renovada para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, define la RSE como «*la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad*».

La RSE recoge la inquietud por las cuestiones socios ambientales y la percepción de que el modelo económico en el que estamos inmersos necesita adoptar una serie de cambios importantes si no queremos poner en peligro su supervivencia y la del medio.

La RSE está ligada al concepto de sostenibilidad en su triple dimensión: social, económica y ambiental. Así, trata de incorporar estas variables a la planificación y la gestión de la empresa, con lo que se incrementan y enriquecen los factores que habitualmente se utilizan para la toma de decisiones.

Aparentemente, esto significa complicar la gestión empresarial y hacerla más dificultosa. Sin embargo, nosotros estamos convencidos de que incluir las componentes sociales y ambientales en la gestión empresarial incrementa la competitividad de la empresa y, a medio y largo plazo y **mejora sustancialmente la calidad de los productos o servicios que ofrece a la sociedad.**

Nuestra empresa realizó en **2009** un **diagnóstico de RSE para cada una de las tres dimensiones de la sostenibilidad: la económica, la ambiental y la social.** Este análisis supuso un magnífico punto de partida para conocer en qué medida estábamos contemplando criterios de responsabilidad social en nuestra gestión empresarial y, también, en qué aspectos necesitábamos mejorar de forma prioritaria.

Para la elaboración del Diagnóstico, **se analizaron diez criterios para cada una de las tres dimensiones con parámetros cualitativos y cuantitativos.** Los cualitativos han sido útiles como elementos de aprendizaje y reflexión sobre la situación de la RSE en la empresa, mientras que los parámetros cuantitativos nos han ayudado a complementar el análisis con algunos datos y cifras útiles para poder evaluar tendencias y realizar comparativas en el medio y largo plazo.

En las páginas siguientes detallamos algunas de las principales conclusiones alcanzadas en dicho Diagnóstico, lo que nos permitió definir algunos de los aspectos sobre los que, de hecho, ya hemos comenzado a mejorar desde entonces.



DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión económica de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

Contabilidad y fiscalidad	
Transparencia y buen gobierno	
Política salarial	
Política financiera	
Política de inversiones	
Política de distribución de beneficios y tesorería	
Control y políticas de costes	
Política de selección de proveedores	
Política de pagos a proveedores	
Cumplimiento de periodos de pago a proveedores	

	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!



DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La empresa GESPORT, S.L. cumple con la legislación vigente en materia económica. Para este cumplimiento de obligaciones la empresa echa en falta ayudas del Gobierno de Navarra y del Gobierno Estatal en forma de subvenciones.

Para la mejora continua propuesta en un sistema de Responsabilidad Social Empresarial, la empresa tiene que plantearse retos como participación en inversiones socialmente responsables...

En cuanto a las dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión económica, encontramos:

- Falta de tiempo y recursos humanos.
- Herramientas de ejecución de temas económicos del Gobierno de Navarra no siempre funcionan correctamente.
- Ley de protección de datos.
- Existen personas con contratos por obra ó servicio, es una dificultad para aplicar un sistema objetivo de retribución.
- La crisis económica actual.
- Los imprevistos de la actividad, a pesar de tener un planteamiento anual.
- En determinados momentos, el hecho de trabajar con la administración pública supone una dificultad.
- Dificultad para encontrar proveedores locales o proveedores locales menos competitivos en cuanto a precios.
- La liquidez de la caja con la que trabajan.

Sin embargo, también contamos con importantes apoyos, como

- Apoyo de asesorías externas en diferentes ámbitos, labora, económica, medio ambiental, etc.
- Implicación de la Dirección y la plantilla.
- Convenio.
- Entidad bancaria con la que trabajamos.
- Trabajar con la administración pública.
- Elaboración de los estudios de costes
- Sistema de homologación de entidades proveedoras y subcontratistas según norma internacional UNE EN ISO 9001.
- Contrato de negocio de condiciones con sus entidades proveedoras y subcontratistas.
- La caja con la que realizan las operaciones económicas.

El análisis que hemos realizado nos ha permitido detectar también algunas necesidades que tendremos que intentar cubrir en el futuro, como es el caso de:

- Tiempo y recursos humanos para poder desempeñar las obligaciones arriba descritas.
- Recursos económicos
- Realización de más formación en esta área.
- Formación sobre subvenciones para ejecutar la legislación correspondiente.
- Realizar un estudio comparativo de la rentabilidad de bancos.
- Proveedores locales más competitivos.



DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES

Estos son algunos de los indicadores que estamos utilizando para analizar la dimensión económica:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor 2011
Económico general	Coste económico adicional con el fin de adquirir bienes y servicios en el propio territorio	El objetivo de este indicador consiste en valorar el coste económico aceptado con el fin de adquirir bienes y servicios en el territorio que podrían ser adquiridos en otros puntos geográficos en condiciones de utilidad similares para la organización.	EC6	90% €
Económico general	Productividad de empleo	Facturación/Plantilla total		32.747€ €/pax
Económico general	Inversión socialmente responsable	Indicar la existencia de actuaciones por parte de la empresa vinculadas a inversiones socialmente responsables.		6.000 €
Marketing responsable	Incidentes por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios	Identificación y registro por parte de la empresa de los incidentes derivados por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios relacionados con los impactos de los productos y de los servicios en el ámbito de la información y el etiquetaje o la salud y la seguridad durante su ciclo de vida.	PR2 PR4	0 nº incidentes
Innovación	Porcentaje de facturación resultante del proceso de innovación	Este indicador refleja el reparto de la facturación de la empresa entre productos o servicios significativamente modificados o introducidos durante el último año, los productos o servicios sujetos a cambios incrementales y los productos y servicios esencialmente invariables. Debido a que el concepto de innovación puede ser muy diferente en cada una de las organizaciones, se debe procurar identificar de forma objetiva la facturación proveniente de actuaciones consideradas innovadoras para la organización.		15%€



DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión ambiental de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

Política ambiental explícita	
Sistema de Gestión Ambiental implantado	
Control consumos de agua, energía y combustibles	
Gestión de residuos	
Gestión de vertidos	
Gestión de emisiones	
Gestión del ruido	
Gestión de envases y embalajes	
Formación e investigación ambiental	
Certificación ambiental	

	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!



DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

En la actualidad, GESPORT, S.L., cuenta con un reconocido sello en materia medioambiental, la certificación según norma ISO 14001. Este aspecto es destacable, ya que denota por parte de nuestra empresa un interés en la mejora continua en materia medioambiental.

La empresa está funcionando bien en su línea ambiental.

Obviamente, nos encontramos con algunas dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión ambiental, como es el caso de:

- Más subvenciones en temas medioambientales o ventajas fiscales.
- El personal de GESPORT S.L., tiene como aspectos significativos los consumos de agua y electricidad. A la hora de reducir consumos la empresa encuentra dificultades. El hecho de existir legislación específica sobre los cambios de agua de las piscinas y las condiciones térmicas en las instalaciones deportivas que gestionan, hace muy difícil la reducción en el consumo de agua y energía.
- Complejidad de la legislación ambiental que aplica a los residuos que generan (tóner agotados, fluorescentes, equipos informáticos obsoletos...)
- La propia naturaleza de nuestra actividad.
- La empresa se preocupa por elegir materias primas no peligrosas pero existen muchos casos en que esto no es posible por las características de las materias primas.
- La legislación no diferencia “muy pequeños productores de residuos peligrosos”, solo de 0 a 10.000 Kg. y mas de 10.000 Kg.
- Coste del estudio de emisiones de CO2 en términos de personal y recursos técnicos.
- A la hora de realizar las mediciones de ruido el coste se multiplica por las instalaciones deportivas que en el momento se estén gestionando.
- El coste económico de la certificación es muy elevado. Esta certificación supone un aumento de tareas para los responsables de la misma. Existe poco tiempo para muchas obligaciones.

Es importante mencionar, también, las ayudas y refuerzos con los que se cuenta, como

- El sistema de gestión ambiental según norma internacional UNE EN ISO 14001:2004.
- El auditor externo del sistema de gestión ambiental según norma internacional UNE EN ISO 14001:2004.
- Responsable del sistema de gestión ambiental según norma internacional UNE EN ISO 14001:2004.
- La gerencia muy implicada en temas medioambientales.
- Personas responsables de los temas medioambientales están muy formadas.
- Existe apoyo por parte de la Gerencia para fomentar el uso de energías renovables.
- Existe personal formado en la empresa en materia de residuos.

- Búsqueda por parte del personal de la empresa, que está implicado en temas medioambientales de productos no peligrosos para sustituir a productos peligrosos.
- Cursos gratuitos en materia medioambiental promovidos desde el CRANA o la CEN.
- Consultoras externas.

Junto a todo ello, el diagnóstico realizado nos ha llevado a identificar algunas necesidades que tendremos que solventar en los próximos años. Entre las más relevantes,

- La empresa cuenta con poco tiempo y pocos recursos humanos para la realización de temas medioambientales. Las personas encargadas de medioambiente, son también encargadas de calidad y prevención de riesgos laborales.
- Mayor sensibilización de los clientes con los ahorros de agua y energía.
- La mayor necesidad que se aprecia a la hora de hablar de gestión de residuos es la necesidad económica. Se entiende por parte de la organización, la gestión de los residuos peligrosos como un sobre coste de la actividad.
- Conocimiento de la legislación para el caso concreto de la empresa.
- Se encuentra como necesidad el coste económico de la medición de ruido.



DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES

A continuación relacionamos algunos de los indicadores que hemos utilizado para cuantificar la dimensión ambiental:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor 2011
GESTIÓN DEL AGUA	%de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad	La organización ha de poner de manifiesto si tiene implantado algún sistema de reutilización de sus aguas residuales de manera que el consumo anual de agua de a red se vea disminuido. En caso afirmativo, debe medir el porcentaje de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad.	EN10	50% m3 (Reutilización de aguas de las piscinas)
GESTIÓN DE ENERGÍA	Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Por una parte, se pretenden saber de todas las fuentes de energía que son utilizadas para el funcionamiento de la organización (en la producción, en el transporte de mercancías, en los desplazamientos de los comerciales...) cuál es su consumo anual. Por otra parte, interesa evidenciar si la organización realiza un seguimiento de estos consumos anuales, para así, a partir de un análisis, en los casos que sean necesarios, establecer medidas de mejora.	EN3 EN4	3.020,939 Eléctrica (Kwh.)
GESTIÓN DE ENERGÍA	Porcentaje de energía consumida proveniente de fuentes renovables propias	Se quiere poner de manifiesto qué cantidad de toda la energía consumida por la organización proviene de fuentes de energía renovables de producción propia (placas fotovoltaicas, aerogeneradores...).	EN5	20%
POLÍTICA Y GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	Existencia de sanciones y multas por incumplimiento de la legislación ambiental	La organización ha de indicar si ha recibido alguna sanción o multa por realizar prácticas empresariales ambientalmente incorrectas, a causa del no cumplimiento de la legislación que le afecta.	EN28	0 Nº de sanciones
CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA	Participación real en los órganos de decisión	Indicar el porcentaje medio de participación real en los máximos órganos de decisión de la organización (asambleas, juntas de accionistas...). Es decir, el porcentaje de personas con derecho a voto que lo han ejercido.	4.4	100% pax.



DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión social de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE

Política de seguridad y salud laboral	
Control condiciones trabajo y valoración del riesgo	
Participación interna en la empresa	
Política de igualdad de oportunidades	
Contratación colectivos desfavorecidos	
Conciliación de la vida laboral y personal	
Políticas de atención al cliente	
Código de prácticas profesionales o carta de servicios	
Apoyo a proyectos sociales	
Contratación de proveedores locales	

	¡Hay que hacer cambios!
	Necesitamos mejorar
	Estamos en valores intermedios
	Vamos por buen camino
	¡En esto destacamos!



DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La empresa GESPORT, S.L. respecto a su dimensión social interna, salud laboral y personas, cumple la legislación vigente y, por el compromiso y la implicación de la dirección y la plantilla, supera, en muchas ocasiones las obligaciones legales, así se demuestra en la participación de un plan de igualdad para la empresa sin estar obligados.

No descuida ninguno de los aspectos del área social, aunque cabe destacar la certificación en sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Según norma OHSAS 18001.

También en la dimensión social, hemos descubierto algunas dificultades para adoptar una gestión en la que la responsabilidad social sea un eje transversal. En particular,

- Falta de sensibilización de algunas personas trabajadoras.
- Falta de tiempo y recursos humanos para gestionar esta dimensión. La gestión de esta dimensión exige excesiva burocracia.
- Falta de una herramienta eficaz para el sistema de recogida de información relacionado con la prevención de riesgos laborales para que sea más ágil.
- Individualización del trabajo de servicios de prevención ajenos.
- Falta de candidatos/as de colectivos desfavorecidos con esos requisitos.
- El sector de la empresa.
- Falta de una herramienta eficaz para mejorar la resolución de posibles quejas de clientes.
- Dificultad económica en el momento actual.
- No siempre los proveedores locales, pueden satisfacer nuestras necesidades.

Aunque, obviamente, también disponemos de importantes apoyos, entre los que destacan

- Existe la figura de delegado de prevención y comité de seguridad y salud, formado por cinco personas (dos de la empresa y tres delegados).
- El compromiso y la implicación de la dirección.
- Nuestra empresa cuenta con la figura de una persona coordinadora de la PRL.
- Además tenemos contratado un servicio de prevención ajeno.
- La ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La certificación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según estándar OHSAS 18001.
- Adopción de políticas de igualdad de oportunidades mejora el clima laboral, la satisfacción de las personas y, por tanto, incrementa la eficiencia y la competencia de la organización.

- Las subvenciones del Instituto navarro para la igualdad, para la realización del Plan de Igualdad y su desarrollo.
- Ayudas para la contratación. Adopción de políticas activas de contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión social, mejora el clima laboral, la satisfacción de las personas y, por tanto, incrementa la eficiencia y la competencia de la organización.
- Norma internacional ISO 9001 de gestión de calidad y su certificación.
- El compromiso de la plantilla, destacando la responsable de prevención.

El análisis de las necesidades nos ha permitido conocer algunos aspectos en los que será necesario procurar ayuda en el futuro, en concreto,

- Tiempo, Formación, Sensibilización, Coordinación.
- Recursos económicos.
- Falta de personas, de recurso humano, implicadas en la participación en PRL.
- Mayor coordinación con el servicio contratado de prevención.
- Tiempo. Conocer los beneficios que aportan un plan de gestión y un plan estratégico respecto a la competencia y a la clientela. Información sobre como elaborar un plan estratégico y de gestión en una empresa. Subvenciones para la formación en esta área...
- La empresa necesita que el departamento de RRHH haga seguimiento de las quejas. La falta de una herramienta adecuada para la gestión de esta dimensión.
- Asunción de responsabilidad por parte de la persona trabajadora.
- Crear un documento escrito de estas prácticas respecto a la clientela.
- Económicas
- Proveedores locales que satisfagan sus necesidades.



DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES

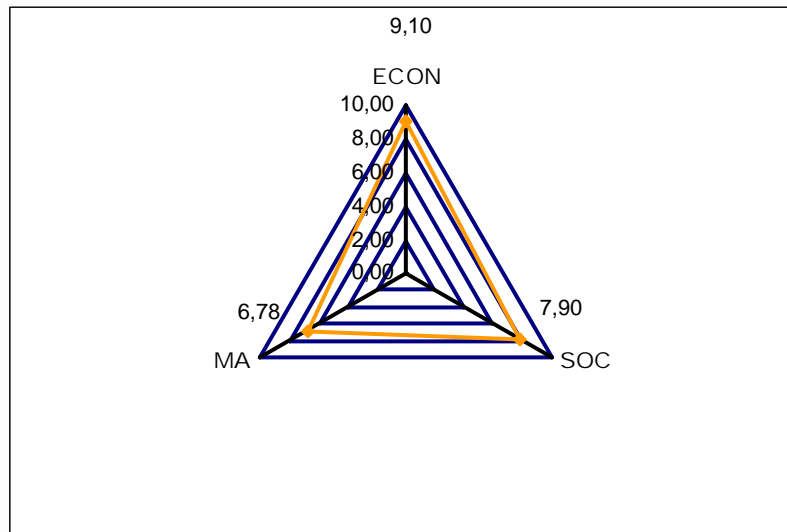
Y éstos son algunos de los indicadores que hemos seleccionado para el análisis de la dimensión social de la sostenibilidad:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor 2011
FORMACIÓN	Horas de formación por persona	Indicar el número medio de horas de formación por trabajador/a. Desglosado por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos y otros).	LA10 LA11 HR3 HR8 SO3	100% de la plantilla ha recibido formación.
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Personal según categoría profesional	Desglosar las personas de la organización según la categoría profesional, se especificará el porcentaje de mujeres, hombres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas procedentes de programas de integración u otros para cada categoría.	LA13	36 % hombres y 63 % mujeres
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	Diferencia salarial entre sexos	Indicar la relación existente entre el salario base de los hombres respecto al de las mujeres según la categoría profesional.	LA14	0 % de diferencia
SATISFACCIÓN DE LA CLIENTELA	Quejas recibidas por parte de la clientela	Indicar el número de quejas recibidas por parte de la clientela durante el año, donde se determina la existencia en su origen de responsabilidad de la organización por cualquier naturaleza. Incluye tanto quejas fruto del incumplimiento de regulaciones como de códigos voluntarios.	PR4 PR5	nº 0 quejas
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	Formación en prevención de riesgos laborales	Indicar el porcentaje de personal de la organización que ha recibido formación relacionada con Prevención de riesgos laborales, detallando el nivel de la formación según si es específica del lugar de trabajo, básica, media o superior (incluye programas de formación educación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a las trabajadoras y los trabajadores)	LA8	100% de personal formado PRL 0,5% formación superior 30% formación intermedia (Mas formación que la del puesto de trabajo) 65% formación básica (Puesto de trabajo)



PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Se muestra a continuación el gráfico global de las tres dimensiones “gráfico tela de araña” realizado como valoración de las tres dimensiones en el Informe de Diagnóstico



CUESTIONARIO	VALOR
Económico	9.10
Ambiental	6.78
Social	7.90

VALORACION GLOBAL

La empresa GESPORT S.L., no descuida ninguno de los aspectos que engloba la Responsabilidad Social Empresarial. Así queda patente en su triple certificación en materia de Seguridad y salud en el trabajo, calidad y medio ambiente, además de su participación en un plan de igualdad.

Son destacables estas actuaciones, dado la complejidad de la actividad de la empresa.

La organización no relega ningún detalle en ninguna de sus instalaciones deportivas.



LO QUE HACEMOS BIEN

Gracias a la elaboración del Diagnóstico RSE, pudimos conocer en qué aspectos de su gestión **GESPORT, S.L.** ya estaba actuando conforme a los criterios de la Responsabilidad Social Empresarial.

Son lo que denominamos buenas prácticas RSE, de las que nos sentimos especialmente orgullosos:

Nuestras buenas prácticas en la dimensión económica

Título buena práctica: CONTABILIDAD Y FISCALIDAD.

Descripción: La empresa cumple con todas las obligaciones legales relativas a la legalización de los libros, depósito de cuentas y auditoría; y todas sus obligaciones tributarias, cumpliendo con todas las normas legales que les afecten. Se somete a auditoría contable y no se recogen salvedades en ellas.

Evidencias: Nuestra empresa cumple con todas las obligaciones legales relativas a la legalización de los libros y depósito de cuentas, además del cumplimiento de las obligaciones legales relativas al depósito de cuentas: contamos con una asesoría externa que presenta los libros. GESPORT, S.L. cumple con todas sus obligaciones tributarias y con toda la legislación vigente al respecto: realizamos las declaraciones tributarias trimestrales y estamos al corriente del pago de la Seguridad Social. Nos sometemos a auditorías de cuentas por parte de nuestros clientes/as (Administración pública).

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Clientes/as.

Título buena práctica: TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Descripción: La empresa establece unos criterios claros para el **buen gobierno** de la misma, estableciendo mecanismos para evitar el mal uso de la información privilegiada o los conflictos de intereses. Siguiendo pautas de **buen gobierno y transparencia**, la empresa informa sobre sus resultados económicos a sus principales grupos de interés de una forma coherente y clara, incorporando además aspectos sociales y ambientales en dichos resultados

Evidencias: GESPORT, S.L. realiza una comunicación trimestral con los clientes principales en concreto administraciones públicas de nuestros, ingresos y gastos. Además nos comunicamos más directamente, con la intranet, que se le ha habilitado la entrada a los ayuntamientos clientes.

Nuestra empresa garantiza a sus clientes/as que cumplimos con la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y hemos observado las medidas de seguridad exigidas por las leyes y reglamentos destinadas a preservar el secreto, confidencialidad e integridad en el tratamiento automatizado o en soporte papel de sus datos personales. Dichos datos personales siempre son utilizados en la forma y con las limitaciones y derechos que concede la LOPD.

Informamos sobre nuestros resultados económicos en todo momento a Junta de accionistas (que son los tres socios), de estos informes se dejan actas.

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Proveedores/as, Subcontratas, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones, competidores/as).

Título buena práctica: POLÍTICA FINANCIERA

Descripción: La empresa realiza actividades de **control sobre sus operaciones con las entidades financieras**, utiliza criterios económicos y de prácticas socialmente responsables para seleccionar a las entidades financieras con las que trabaja y gestiona la información que se deriva de ese control de las colaboraciones.

Evidencias: No solo utilizamos criterios económicos, sino también de prácticas socialmente responsables para seleccionar a las entidades financieras con las que trabajamos. Desde el inicio contamos con la misma entidad financiera, con la que tenemos condiciones pactadas, estas condiciones se negocian para cada operación y son controladas por nuestra empresa.

A pesar de no documentar nuestro plan de inversiones, los pliegos nos obligan a invertir parte del presupuesto: en beneficios o para mejora de instalaciones.

Grupos de interés: Propietarios/as

Título buena práctica: POLÍTICA DE INVERSIONES

Descripción: La empresa **planifica las inversiones** que va a acometer mediante un seguimiento periódico del plan de inversiones dentro de su control de gestión. Además, se gestionan los datos relativos a la **rentabilidad de las inversiones** que acomete y se marca objetivos al respecto, persigue el cumplimiento de éstos e implanta acciones de mejora derivadas del análisis de los datos.

Evidencias: Contamos con un planteamiento anual económico de inversiones en cada proyecto que acometemos, además hacemos el seguimiento de inversiones de forma escrita y estructurada. Las inversiones se analizan, periódicamente, para ver si son rentables haciendo estudios comparativos: de aparatos para uso en las instalaciones que gestiona, de rentabilidad...

Grupos de interés: Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas).

Título buena práctica: POLÍTICA DE DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS Y TESORERÍA.

Descripción: La empresa posee una **Política de distribución de beneficios** que tiene en cuenta, en primer lugar, el futuro de la empresa (reversión o inversión en I+D). Incluye además a accionistas, personas trabajadoras, e incluso una cuantía para temas sociales atendiendo a criterios prefijados por la empresa. Además, la empresa gestiona sus excedentes de tesorería o reservas con criterios de **inversión socialmente responsable (ISR)**.

Evidencias: GESPORT, S.L. posee una política de distribución de beneficios que tiene en cuenta, en primer lugar, el futuro de la empresa: reinversión o inversión en I+D. Reinvertimos nuestros beneficios en las instalaciones. Esta inversión se realiza en función de las necesidades de cada momento de la empresa: cursos...

Además realizamos aportaciones sociales como: colaboración con Fundación Osasuna.

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones), competidores/as.

Título buena práctica: CONTROL Y POLÍTICA DE COSTES

(Esta buena práctica estaba recogida en el diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado en 2009)

Descripción: La organización gestiona datos relativos a **costes de producción, servicio** y se marca objetivos al respecto. Realiza medición y aprendizaje implantando acciones de mejora derivadas del análisis de indicadores. Además de medir la efectividad de dichas mejoras en la organización, se garantiza que éstas no supongan disminución en el empleo ni una merma de las condiciones laborales.

Evidencias: GESPORT, S.L. realiza estudios de costes por departamento. Los estudios de costes mejoran considerablemente la gestión de la empresa y ayudan a predecir las cuentas de resultados. Estos estudios de costes son revisados y mejorados periódicamente. La dificultad es el tiempo requerido para elaborar los estudios de costes pero este tiempo es compensado por la información de los estudios y la eficacia de los trabajos

Grupos de interés: Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as.

Título buena práctica: POLÍTICA DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Descripción: La empresa cuenta con un **Sistema de homologación de entidades proveedoras y subcontratistas** que incluye criterios relativos a la responsabilidad social de la empresa. Además, incorpora a estas entidades en actividades de mejora en procesos, productos y servicios.

Evidencias: Nuestra empresa cuenta con criterios de homologación de entidades proveedoras y subcontratistas según norma internacional UNE EN ISO 9001. Estos criterios son de naturaleza económica y ambiental. El sistema de homologación de entidades proveedoras y subcontratistas incluye criterios relativos a la responsabilidad social de la empresa específicamente.

Grupos de interés: Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Proveedores/as, Subcontratas.

Título buena práctica: POLÍTICA DE PAGO A PROVEEDORES

Descripción: La empresa negocia las **condiciones de pago** con todas sus **entidades proveedores y subcontratistas** en base a criterios prefijados, revisando además periódicamente los criterios en los que se basa dicha negociación con sus entidades proveedoras y subcontratistas.

Evidencias: GESPORT, S.L. negocia las condiciones de pago con todas sus entidades proveedores y subcontratistas. Las condiciones de pago se negocian con contratos y de forma continua. Las condiciones de pago negociadas por GESPORT, S.L. se cumplen siempre. Revisamos todas las negociaciones con sus entidades proveedoras y subcontratistas.

Grupos de interés: Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Proveedores/as, Subcontratas.

Título buena práctica: CUMPLIMIENTO DE PERIODOS DE PAGO A PROVEEDORES

Descripción: La empresa siempre **cumple las condiciones de pago acordadas** con todas las entidades proveedoras y subcontratistas, e incluso en varias ocasiones paga a sus entidades proveedoras y subcontratistas con anticipación al plazo acordado, de tal forma que facilita financiación a algunas de sus entidades proveedoras.

Evidencias: Siempre cumplimos las condiciones de pago acordadas con todas las entidades proveedoras y subcontratistas. En varias ocasiones hemos pagado a entidades proveedoras y subcontratistas con anticipación al plazo acordado, de tal forma que facilitamos la financiación a algunas de sus entidades proveedoras.

Grupos de interés: Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Proveedores/as, Subcontratas.

Nuestras buenas prácticas en la dimensión ambiental

Título buena práctica: POLÍTICA AMBIENTAL EXPLÍCITA

(Esta buena práctica estaba recogida en el diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado en 2009)

Descripción: La empresa cuenta con una **Política Ambiental, o una Declaración de Intenciones relativa al Medio Ambiente**, que está explicitada y es conocida por todas las personas de la empresa, incluidas clientela, proveedores/as y alianzas.

Evidencias: La empresa dispone de una política de gestión integrada en la que se recogen intereses medioambientales. Se encuentra a disposición de los trabajadores/as expuesta en las oficinas, a disposición de los clientes/as en cada instalación deportiva y a disposición de proveedores/as y subcontratistas en la página Web. Todo el personal de GESPORT S.L. conoce la política integrada de la empresa.

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Sindicatos,

representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Proveedores/as, Subcontratas, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones, competidores/as.

Título buena práctica: SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL IMPLANTADO

(Esta buena práctica estaba recogida en el diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado en 2009)

Descripción: Existe un Sistema implantado de Gestión Ambiental con **objetivos y metas** completamente desplegados, que conforman un **Programa Ambiental** totalmente alineado con la Política Ambiental de la empresa y se somete sistemáticamente a auditorías internas ambientales.

Evidencias: GESPORT, S.L. cuenta con objetivos y metas ambientales desplegadas dentro de la misma. Existe un procedimiento documentado, para realizar auditorías internas dentro del sistema de gestión integrado, que incluye auditorías en temas medioambientales. Estas auditorías se realizan por personal externo a la empresa con una periodicidad anual. Se somete el sistema de gestión ISO 14001 a auditoría de certificación externa con periodicidad anual.

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones, competidores/as.

Título buena práctica: CONTROL CONSUMOS DE AGUA, ENERGÍA Y COMBUSTIBLES

(Esta buena práctica estaba recogida en el diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado en 2009)

Descripción: La empresa utiliza **indicadores de consumo para el control de los aspectos ambientales** referentes a agua, energía y combustibles, y busca la reducción de éstos mediante acciones de mejora en los usos de estos recursos. Existen evidencias de una sistemática en la implantación de acciones de mejora para la reducción de las tres tipologías de consumos.

Evidencias: GESPORT, S.L. utiliza indicadores de consumo para el control de aspectos ambientales: agua, energía y gasoil, En la actualidad se realizan actuaciones para la reducción de los consumos. Ejemplo: Carteles de sensibilización para el ahorro de agua y energía en las instalaciones deportivas que gestionan. Además se fomenta en los casos que se puede, el uso de energías renovables.

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Proveedores/as, Subcontratas, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones, competidores/as.

Título buena práctica: FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN AMBIENTAL

Descripción: Las **actividades de formación ambiental** alcanzan a todas las personas de la empresa y están planificadas como fruto de la Política ambiental del SGA y en línea con las estrategias de la empresa. Se han introducido en la formación nuevos conceptos como Ecodiseño o Análisis de Ciclo de Vida del Producto. Además, se participa junto a la clientela y proveedores/as en otros grupos de investigación ambiental.

Evidencias: Existe personal formado en materia medioambiental. Existe una persona designada para temas medioambientales que cuenta con un master de medio ambiente y titulación como auditor medioambiental. Además la persona responsable tiene formación en sistemas de gestión medioambiental ISO 14001. Se cuenta con un plan de formación en materia medioambiental.

Además se proporciona información y formación ambiental a toda la plantilla a través de un manual de acogida.

Grupos de interés: Propietarios/as, Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Subcontratas.

Título buena práctica: CERTIFICACIÓN AMBIENTAL

(Esta buena práctica estaba recogida en el diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado en 2009)

Descripción: La empresa cuenta con alguna **Certificación Ambiental** a nivel nacional o internacional, a partir de alguna herramienta sencilla (Evaluación de Impacto Ambiental, Análisis de Legislación Ambiental, Auditoría energética). Este Sistema puede estar certificado según UNE - EN ISO 14001 o estar adscrito al Reglamento EMAS II; y además aporta información para redacción de memorias GRI de Sostenibilidad.

Evidencias: GESPORT, S.L. tiene certificado su sistema de gestión medioambiental según norma internacional UNE EN ISO 14001:2004 con empresa externa acreditada AENOR.

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Proveedores/as, Subcontratas, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones, competidores/as).

Nuestras buenas prácticas en la dimensión social

Título buena práctica: POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Descripción: La empresa cuenta con una **Política de Seguridad y Salud Laboral** y con **objetivos y metas en el ámbito preventivo**, que han sido trasladados al campo operacional. Tiene definidas las **funciones y responsabilidades en materia preventiva** para todas las personas relacionadas con este ámbito. Existe un Sistema establecido para el desarrollo de las

actividades de mejora con una asignación definida de recursos. Además, existe una sistemática de revisión y mejora que se controla regularmente.

Evidencias: GESPORT, S.L. cuenta con:

- Política de Seguridad y Salud Laboral
- Objetivos y metas en el ámbito preventivo, trasladados al campo operacional.
- Las funciones y responsabilidades en materia preventiva son conocidas por todos los trabajadores/as de la empresa
- Sistema para el desarrollo de las actividades de mejora con una asignación definida de recursos económicos y de personal
- Sistemática de revisión y mejora que se controla regularmente
- Documento de compromiso con la PRL
- Figura de delegado/a para la PRL
- Plan Anual que se revisa e integra nuevos aspectos con la PRL
- Un recurso preventivo en cada centro de trabajo

GESPORT, S.L. tiene certificado su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según estándar OHSAS 18001.

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Proveedores/as, Subcontratas, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones, competidores/as).

Título buena práctica: CONTROL DE CONDICIONES TRABAJO Y VALORACIÓN DEL RIESGO

Descripción: La empresa actualiza la **Evaluación Inicial y Valoración del Riesgo** de forma periódica, a través de controles periódicos de las condiciones de trabajo, independientemente de que se produzcan cambios significativos en las condiciones de trabajo. El Sistema se complementa con el establecimiento de indicadores relevantes que facilitan la participación en la mejora de las condiciones de trabajo, su gestión con respecto a los objetivos previstos.

Evidencias: GESPORT, S.L. actualiza la Evaluación Inicial y Valoración del Riesgo de forma periódica, independientemente de que se produzcan cambios significativos en las condiciones de trabajo, realiza controles periódicos de las condiciones de trabajo.

Contamos con un sistema de recogida de información para reflejar los riesgos actualizados de la actividad y posteriormente realiza acciones de mejora (nota informativa, re 07.3.C), Nuestra empresa revisa y evalúa, por lo menos, anualmente, todos los puestos de trabajo.

GESPORT, S.L. recoge y valora el riesgo de embarazo y lactancia natural.

Se controla las condiciones de la empresa a través de indicadores de forma informatizada.

Grupos de interés: Propietarios/as, Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Subcontratas.

Título buena práctica: POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD

(Esta buena práctica estaba recogida en el diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado en 2009)

Descripción: La empresa se preocupa por los aspectos relacionados con **la igualdad de género** por medio de un Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que comprende la formación, el lenguaje, y las políticas de contratación y promoción interna.

Evidencias: En 2008 aún no teniendo obligación legal según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, GESPORT, S.L. realizó un plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Desde 2008 hemos desarrollado las acciones de mejora existentes en el plan de igualdad, con la ayuda económica del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad, a través de la convocatoria de concesión de subvenciones a empresas para la elaboración y desarrollo de planes en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Contamos con una comisión de igualdad que ha participado en formación de igualdad, género, lenguaje, legislación...La plantilla de la empresa es paritaria.

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones, competidores/as.

Título buena práctica: CONTRATACIÓN COLECTIVOS DESFAVORECIDOS

(Esta buena práctica estaba recogida en el diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado en 2009)

Descripción: La empresa cuenta con una política activa de **contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión de social.**

Evidencias: Hemos acondicionado diferentes puestos para la contratación de personas con discapacidad (la LISMI, la Ley 13/1982 de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos, obliga a la contratación de personas con discapacidad a las empresas con más de 50 personas en su plantilla).

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones, competidores/as.

Título buena práctica: CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

Descripción: La empresa cuenta con un Sistema de promoción y superación efectiva de las **medidas de conciliación de la vida laboral y personal** (excedencias/reducción de jornada por responsabilidades familiares, actividades docentes/políticas/servicios sociales, posibilidad de determinar horarios unilateralmente por el trabajador acogido a dicha situación, reducción de salario no exactamente proporcional a la reducción de jornada, flexibilidad de jornada en

aras de conciliar responsabilidades familiares, bonificaciones o pagos de seguros privados durante un período de tiempo, teletrabajo).

Evidencias: GESPORT, S.L. cuenta con un sistema de promoción y superación efectiva de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, por convenio (Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres). Cumplimos la legislación respectiva en su totalidad y la amplía, tenemos empleadas/os con reducción de jornada por guarda legal.

Se facilita el disfrute de las vacaciones a toda la plantilla, a gusto de cada cual, quince y quince días e instalaciones que tienen su cierre de 15 días de piscina y se permite salidas del trabajo ante imprevistos personales, con justificación.

Grupos de interés: Administración pública (local y autonómica), Propietarios/as, Trabajadores/as, Sindicatos, representantes de los trabajadores/as y comité de seguridad y salud, y equipo de igualdad y conciliación, Clientes/as (usuarios y usuarias de las instalaciones, competidores/as).

Título buena práctica: CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES LOCALES

Descripción: La empresa, como práctica habitual realiza la **contratación de proveedores/as locales** y tiene establecido un sistema donde se integra a los/las proveedores/as locales y otros agentes económicos, al objeto de participar en proyectos que impulsen el entorno local.

Evidencias: Como práctica habitual realizamos la contratación de proveedores/as locales, además cuando contratamos proveedores lo hacemos con criterios de calidad, en primer lugar, aunque es requisito indispensable, cumplir las directrices medioambientales impuestas por la empresa.

Pertenece a una asociación de instalaciones deportivas: AGEDENA donde se impulsan proyectos en el entorno local.

Grupos de interés: Propietarios/as, Colaboradores/as (empresas unión temporal de empresas), Trabajadores/as, Proveedores/as, Subcontratas.



EL PLAN DE ACTUACIÓN

GESPORT, S.L. elaboró en **2011** su primer Plan de Actuación RSE, lo que nos permitió avanzar un paso importante en el camino de la sostenibilidad y definir, con detalle, en qué aspectos y líneas de trabajo íbamos a enfocar nuestros esfuerzos de mejora, así como definir el seguimiento y control del mismo para garantizar la mejora continua de la gestión de la RSE en la empresa.

Este informe pretende, por tanto, dar continuidad al trabajo iniciado con el Diagnóstico de RSE, dando un paso más allá en el camino hacia la implantación de la responsabilidad social en la empresa. Así, una vez analizados los resultados del Diagnóstico, se ha redactado este Plan de Actuación, un instrumento eficaz para que la RSE se vaya integrando progresivamente en la estrategia empresarial.

Para la definición del Plan de Actuación tuvimos muy en cuenta la perspectiva de los diferentes grupos de interés, especialmente de los, **clientes/as: administración pública y usuarios y usuarias, empresas competidoras y colaboradoras, trabajadores/as y subcontratas**, así como los resultados del Diagnóstico que hemos sintetizado en las anteriores páginas.

Un elemento clave del Plan de Actuación fue la definición de las Áreas de Mejora en las que se están centrando los esfuerzos durante el periodo de implantación del Plan. A continuación detallamos dichas Áreas de Mejora y el momento del proceso en que nos encontramos en la fecha de redacción de esta Memoria de Sostenibilidad:

Áreas de mejora en la dimensión económica

Título área de mejora: SUMINISTRAR INFORMACIÓN TRANSPARENTE QUE REFLEJE AL IMAGEN FIEL DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA Y DE SUS ESTADOS FINANCIEROS.

(Esta medida estaba recogida en el diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado en 2009)

Descripción: La empresa se propone suministrar información sobre los resultados de cuentas, al menos a su principal grupo de interés que es la administración pública.

Título área de mejora: INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE.

(Esta medida estaba recogida en el diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado en 2009)

Descripción: La empresa se propone la realización de más inversión socialmente responsable

Áreas de mejora en la dimensión ambiental

Título área de mejora: ELABORACIÓN DE DOSSIER INFORMATIVO DE MEDIO AMBIENTE PARA LOS CONCURSOS PÚBLICOS. CONOCER QUIEN ES EL TITULAR QUE TIENE QUE CUMPLIR CON LAS OBLIGACIONES AMBIENTALES QUE EN LA ACTUALIDAD NO ESTÁN CUBIERTAS.

Descripción: La empresa tiene un problema, y es que no conoce quien es el titular que tiene que cumplir con las obligaciones legales ambientales. El 95% de las posibilidades apuntan hacia que la administración sea la responsable.

Elaboración de dossier informativo de medio ambiente para los concursos públicos.

Conocer quien es el titular que tiene que cumplir con las obligaciones ambientales que en la actualidad no están cubiertas

Título área de mejora: CUMPLIMIENTO DE PROGRAMA DE SEGURIDAD AMBIENTAL 2011 DE OBJETIVOS METAS E INDICADORES.

Descripción: Control y reducción de aspectos ambientales significativos.

Áreas de mejora en la dimensión social

Título área de mejora: CUMPLIMIENTO DE PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA MEJORA CONTINUA DEL SELLO RE-CONCILIA

Descripción: Plan de actuación para la mejora de planes de conciliación de vida laboral y familiar de los trabajadores/as de la empresa

Título área de mejora: CUMPLIMIENTO DE PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES/AS 2011 DE OBJETIVOS METAS E INDICADORES

Descripción: Cambio en el control de indicadores de prevención de riesgos laborales para que reflejen una imagen más real de la empresa. Además promocionar la participación y consulta de los trabajadores/as.

Título área de mejora: CUMPLIMIENTO DE PLAN DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD IMPLANTADO DENTRO DE LA EMPRESA

Descripción: Implantación en la empresa de las acciones de mejora derivadas del plan de igualdad.



AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO

Las Áreas de Mejora en las que **GESPORT, S.L.** está trabajando se desglosan a su vez en una serie de objetivos y acciones de mejora, que configuran nuestro compromiso en materia de RSE.

A continuación detallamos algunos de los objetivos más relevantes para el periodo que nos ocupa **Junio 2011-Junio 2012 (Aunque algunas acciones de mejora se dilaten en el tiempo hasta 2013)**, y la variación esperada para algunos indicadores de desempeño - asociados a dichos objetivos- en este periodo.

ÁREA	OBJETIVO	INDICADOR ASOCIADO	VALOR INICIAL	VALOR ESPERADO
ECONÓMICA	Identificación de grupos de interés relevantes a los que enviar resultados de cuentas de la empresa.			
	Establecer una prioridad de envío de la información. Envío de la información por parte de departamento de administración de GESPORT a los grupos de interés identificados en el objetivo 1	Entrega trimestral de documentación económica a grupo de interés	0	Una entrega trimestral de documentación a cada administración
	Aumentar las inversiones socialmente responsables de la empresa.	>4% ISR	2%	>4%
AMBIENTAL	Establecer aspectos ambientales relevantes en GESPORT e identificación de la legislación asociada a la generación de este tipo de aspectos ambientales.	Identificación legislación 100% de los aspectos ambientales de GESPORT	80%	100%
	Elaboración de un dossier informativo para las administraciones públicas cuando actúen como cliente de GESPORT, en el que se explique que los titulares de las instalaciones son ellos y por tanto, las obligaciones legales asociadas son obligación de la administración. <ul style="list-style-type: none"> Facilitar el dossier a los ayuntamientos con los que actualmente se está trabajando. Para el futuro incluirlo en concursos públicos o en los contratos. 	Elaboración de 1 dossier ambiental	0 dossier	1 dossier
		Facilitar 100% de administraciones titulares que actualmente gestiona GESPORT	0 entrega	100% de entrega a administr. actuales
		Facilitar 100% de futuros concursos públicos o contratos	0 dossier	100% de entregas en concursos o contratos
	Conseguir después de haber cubierto el objetivo 2; que el 100% de las instalaciones deportivas realice la gestión de residuos peligrosos conforme a la legislación vigente, inscritas en el registro de pequeños productores de residuos peligrosos.	100 % de cumplimiento legal en materia de residuos peligrosos. Todas las administraciones inscritas PP	0 administr. Inscritas como pequeño productor	100% administr. Inscritas como pequeño productor
	Cumplimiento 100% del programa ambiental 2011	Reducción en un 3% de Kw. Luz Consumo mensual por instalación	3.020.939 Kwh.	>3%
Reducción de un 3% Kw. Consumo gas por instalación		4.870.994 KW	>3%	

ÁREA	OBJETIVO	INDICADOR ASOCIADO	VALOR INICIAL	VALOR ESPERADO
		Reducción de un 2% m3 de agua consumidos por instalación	112.263 m3	>2%
SOCIAL	Trabajo en sensibilización	100% de acogidas nuevas informadas plan de conciliación	0%	100%
	<ul style="list-style-type: none"> Modificación del Plan de Acogida de Gesport, incorporando el plan de conciliación y sus medidas. Personal cualificado deberá impartir formación en materia de conciliación. 	30% de la plantilla formada en igualdad	15%	30%
	Trabajo en comunicación	Elaboración de guía	0	1
	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar una guía que recoja las principales líneas de actuación recomendadas en el diagnóstico con el fin de mantener una trazabilidad en las actuaciones 			
	Trabajo en control económico e indicadores			
	<ul style="list-style-type: none"> Clarificar las variables claves en cuanto al personal para poder gestionarlas Determinar que datos se van a recoger, como se van a medir y cada cuanto se van a valorar 			
	Trabajo en capital humano	Encuesta de clima laboral superior al 80% de satisfacción	---	80% satisfacción
	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de clima laboral Estudio individualizado de medidas y puestos de trabajo 			
	Cumplimiento 100% del programa SST 2011	Reducción del índice de incidencia EN 2%	-- (Nuevo indicador no datos de ref.)	>2%
		Reducción del índice de gravedad EN 2%	-- (Nuevo indicador no datos de ref.)	>2%
		Reducción del índice de frecuencia EN 2%	-- (Nuevo indicador no datos de ref.)	>2%
	Política empresarial y cultura organizacional	100% de formación en temas de igualdad	3 %	100% de la plantilla formada para temas de igualdad
	<ul style="list-style-type: none"> Incluir la igualdad en las estrategias generales de la empresa 			
Gestión de recursos humanos	30 % trabajadoras Femeninas polivalentes	0	30%	
<ul style="list-style-type: none"> Equilibrar la participación de hombres y mujeres en actividades, tareas y puestos dentro de la plantilla, en todos los departamentos y niveles de decisión Garantizar iguales posibilidades de promoción a hombres y mujeres 				
GESTIÓN DE PROCESOS	1 procedimiento para la promoción	0 procedimiento	1 procedimiento	
<ul style="list-style-type: none"> Integrar la igualdad de género en los procedimientos administrativos Garantizar la coherencia entre el discurso sobre el compromiso con la igualdad, los mecanismos y recursos destinados a conseguirla Adaptar los procesos y 	0.7% de beneficios netos para acciones de igualdad	0%	0.7% de beneficios	

ÁREA	OBJETIVO	INDICADOR ASOCIADO	VALOR INICIAL	VALOR ESPERADO
	procedimientos de trabajo para dar cumplimiento al principio de igualdad	Implantación lenguaje no sexista en la empresa en un 100% de documentación oficial	10%	100%



LA APUESTA POR UNA MEJOR COMUNICACIÓN

Uno de los retos que nos plantea el enfoque RSE es el de **mejorar nuestra comunicación como empresa**, lo cual requiere un importante esfuerzo para trasladar nuestros planteamientos e intenciones a los grupos de interés y, también, escuchar sus puntos de vista, tratando de incorporarlos a nuestra práctica empresarial.

Dentro de este esfuerzo de comunicación y transparencia, utilizaremos esta Memoria de Sostenibilidad como elemento central de información sobre nuestros retos en materia de responsabilidad social.

Para lograr que la difusión de nuestros compromisos en materia de RSE y de esta Memoria sea lo más eficaz posible, estamos poniendo en marcha las siguientes acciones:

- **Incluir en la firma de contratos criterios de RSE que actualmente esté realizando la empresa. Tener en cuenta:**
 - **Administración**
 - **Colaboradores/as (UTE)**
 - **Proveedores/as**
 - **Subcontratistas**
 - **Trabajadores/as**
- **Especial atención a incluir con la administración el dossier informativo de obligaciones legales ambientales.**
- **Revisar e incluir en la página web las nuevas Buenas prácticas de RSE que la empresa vaya desarrollando.**
- **Incluir dentro de la intranet de la empresa la declaración de intenciones de RSE**
- **Incluir comunicaciones relacionadas con temas de medio ambiente, prevención, igualdad y conciliación en los tabloneros de anuncios**
- **Incluir temas de igualdad y conciliación en estas reuniones y hacer hincapié de los temas de SST y medio ambiente**
- **Incluir aspectos de RSE dentro de las encuestas de satisfacción**

Las metas que nos hemos planteado son ambiciosas y requieren un esfuerzo notable. Para seguir avanzando y conseguir nuestros objetivos es **esencial la colaboración de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y de todas las personas o entidades que se ven afectadas por nuestra actividad**: necesitamos opiniones y sugerencias de mejora.

Todas las dudas, inquietudes o recomendaciones serán bienvenidas y tenidas muy en cuenta en nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Puede dirigirse a nosotros personalmente, por correo postal o correo electrónico, en la siguiente dirección:

GESPORT, S.L. Gestión Deportiva
Plaza Eguzki 13. 31192 Mutilva Alta - Navarra
www.gesportsl.com
gesport@gesportsl.es
948-153106



INNOVARSE
NAVARRA