



DIVERSIS

CORPORACIÓN

**MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD 2020**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Carta del Presidente de la Corporación **Página 1**
2. Carta de la Directora de RSC **Página 2**
3. Gobierno Corporativo y perfil de la organización **Página 3**
4. Diversis Corporación en cifras **Página 10**
5. Nuestra cadena de suministro **Página 12**
6. Nuestro mayor activo: nuestro equipo humano **Página 18**
7. Nuestro compromiso con la RSC **Página 22**
8. Nuestras Áreas más importantes **Página 25**
9. Nuestro compromiso con los ODS **Página 29**
10. La comunicación y la RSC **Página 38**
11. Nuestras áreas de mejora **Página 44**
12. ANEXO: Declaración de elaboración del informe
conforme los estándares GRI **Página 47**



Carta del Presidente de la Corporación

Estimados colaboradores:

En el 2019 publicamos nuestra primera memoria de sostenibilidad y decíamos que se había convertido en un activo interno que nos ayudaría a mejorar en la relación con nuestros grupos de interés, en la confianza y en el desarrollo e implantación de un modelo de gestión basado en la calidad total.

La situación que hemos vivido este 2020 con una crisis sanitaria global con la Covid-19 ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de la humanidad y la necesidad imperiosa de tomar las medidas urgentes para eliminar de manera definitiva los impactos negativos que nuestras acciones, como empresa o como individuos, provocamos.

Ahora más que nunca nos hemos dado cuenta que nuestra estrategia fundamentada en la excelencia forma parte del éxito de la Corporación. Todos nuestros grupos de interés y en especial nuestra plantilla son y serán el objetivo en el que hemos centrado nuestros esfuerzos para conseguir equilibrar sus necesidades y expectativas, garantizando un clima organizacional que emana de nuestra cultura corporativa y que refuerza nuestra razón de ser como empresa socialmente responsable.

Hemos reaccionado con firmeza, ante una pandemia mundial, cuidando de nuestros trabajadores, fomentando el teletrabajo y creando un comité de salud específico; hemos mantenido actividades esenciales, evitando el desabastecimiento; hemos reducido la movilidad, minimizando las emisiones de CO2; hemos invertido en digitalización; nos hemos formado en nuevas tecnologías, hemos aprovechado el tiempo en mejorar, y nos hemos dado cuenta que la adaptación y la capacidad de superación es algo innato en nosotros.

Nuestro compromiso seguirá la misma línea que ya hemos iniciado, seremos inclusivos, protegeremos a las personas, generaremos entornos seguros, lucharemos por visibilizar la capacidad de las personas con diversidad funcional, trabajaremos por la equidad, fomentaremos el trabajo de calidad, mediremos nuestros impactos y tomaremos las medidas necesarias para corregirlos. Por ello, mi intención es renovar el compromiso con Pacto Mundial para el 2021 con el fin de seguir avanzando y mejorando en un modelo socioeconómico que sea inclusivo, climáticamente neutral y económicamente sostenible.

Quiero agradecer, de nuevo, a todas las personas con las que nos relacionamos y que nos demuestran día a día su confianza, que hoy Diversis junto con todo su grupo de empresas siga creciendo y posicionándose como referente social.

Atentamente,



Pedro Masats Cebrián
Presidente Fundador Diversis Corporación Empresarial, SL

Carta de la Directora de Responsabilidad Social Corporativa

Queridos colaboradores/as, amigos/as:

El año ha pasado y presentamos nuestra 2ª memoria de sostenibilidad. Como siempre sucede a medida que avanzamos vamos adquiriendo conocimientos, seguridad y confianza en lo que hacemos. Ahora nos queda plasmarlo con mayor calidad tanto en la forma como en el fondo.

No podemos obviar que hemos pasado un año muy complicado a nivel personal y empresarial, la pandemia ha irrumpido en nuestros hogares, en nuestras organizaciones, nadie ha quedado libre de tener que tomar medidas contrarreloj e ir adaptándolas permanentemente. Se ha evidenciado la necesidad de actuar de forma global y coordinada por parte de todos los actores sociales. Para nosotros la comunicación bidireccional y transversal ha sido un factor imprescindible y necesario donde la transparencia, la honestidad, la cercanía y la calidad de la información ha sido de vital importancia para ir superando la mayor crisis sanitaria jamás conocida.

Este estilo de comunicación es el fruto de una Cultura Corporativa influenciada por su orientación a las personas y al cliente, dando lugar a un vínculo muy especial con la sociedad, aportando crecimiento y potenciando el desarrollo, fomentando la igualdad de oportunidades y la autonomía personal, impulsando la diversidad y cuidando de nuestro planeta.

Estos principios han sido los que nos han hecho llegar donde hoy estamos, y nuestro compromiso es cultivar y trasladar esta gestión ética a todas las empresas del grupo, a nuestros clientes, proveedores, organismos públicos, entidades financieras, ONG y sociedad en general, en definitiva, a todos los grupos con los que mantenemos algún tipo de relación.

Además, siguiendo el modelo GRI hemos identificado los temas materiales más significativos escuchando a nuestro equipo interno, nos queda escuchar a todos los grupos de interés externos para avanzar en nuestro Plan Estratégico del próximo 2021 y cuya meta es trabajar de forma conjunta a nivel local para obtener resultados globales y viables.

Mil gracias al equipo de RSC por su dedicación y paciencia, a nuestro presidente Pedro Masats y al resto de integrantes del Comité de Dirección por creer firmemente en la Responsabilidad Social, y a todos los trabajadores por demostrarnos cada día su capacidad de superación y fortaleza.

Un fuerte abrazo,



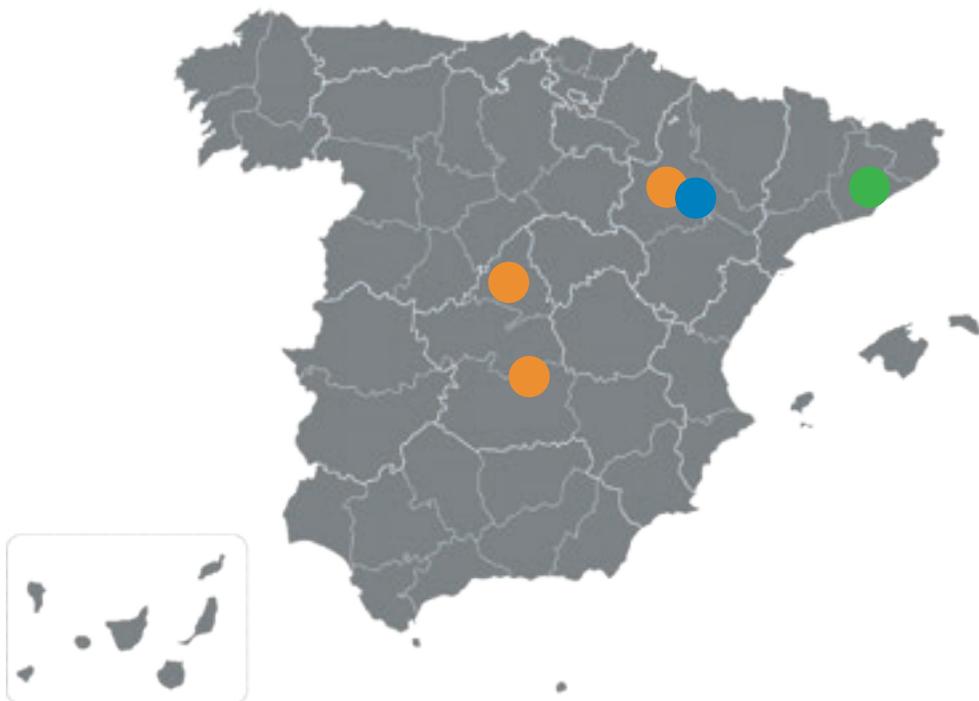
Yolanda Sancho
Directora de Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación



Gobierno Corporativo y perfil de la organización

Diversis Corporación Empresarial,⁽²⁾ cuya sede está ubicada en Zaragoza,⁽³⁾ se constituye como una entidad de naturaleza privada y de la que subyacen todas las empresas que forman parte de ella. Desde Diversis emanan todas las decisiones estratégicas y de sostenibilidad basadas en su cultura corporativa, además se establecen las políticas y normas por las que se rigen todas las personas que forman parte de la Corporación y se realacionan con ella a través de sus actividades.

La Corporación está formada por las siguientes empresas:⁽⁴⁾



Nuestra actividad se lleva a cabo íntegramente en España existiendo distintas localizaciones geográficas: Zaragoza, Madrid, Guadalajara y Barcelona.⁽⁵⁾ Todas nuestras empresas tienen la forma jurídica de Sociedad Limitada⁽⁶⁾(SL).

⁽²⁾GRI 102-1
⁽³⁾GRI 102-3
⁽⁴⁾GRI 102-2



Stylepack SL: especializada en copacking y comanufacturing, picking, packing, controles de calidad, logística inversa, reacondicionamientos, etiquetajes, agrupaciones, sleeveados, procesos Logísticos In House..., principalmente para los mercados de bebidas, vinos y licores, alimentación, textil, cosmética, parafarmacia y operadores logísticos.

Stylepack Madrid SL: especializada en copacking y comanufacturing, picking, packing, controles de calidad, logística inversa, reacondicionamientos, etiquetajes, agrupaciones, procesos Logísticos In House..., principalmente para los mercados de bebidas, vinos y licores, alimentación, textil, cosmética, parafarmacia y operadores logísticos.

Stylepack Castilla La Mancha SL: especializada en copacking y comanufacturing, picking, packing, controles de calidad, logística inversa, reacondicionamientos, etiquetajes, agrupaciones, procesos Logísticos In House..., principalmente para los mercados de bebidas, vinos y licores, alimentación, textil, cosmética, parafarmacia y operadores logísticos.



Ecoform Dte. SL: fabricante de productos termoconformados para los mercados de Perfumes, Cosmética y Packaging Promocional que aporta valor desde el diseño, prototipado, y posicionamiento en el mercado de los productos finales en condiciones de alta calidad, valor y competitividad en precio.



Stylejobs SL: Agencia de Colocación e intermediación calificada por el INAEM especializada en selección de personas con capacidades diferenciadas.

Gobierno Corporativo

Consejo Familiar

- Fundador
- Descendientes 1ª generación
- Directora de RSC y Comunicación
- Consejero Familiar Extereno

Comité de Dirección

- Presidente de Diversis Corporación
- Gerente de Diversis Corporación
- Directora RSC y Comunicación
- Director Financiero
- Directora Dpto. Jurídico
- Consejero Externo

Además de nuestro Comité de Dirección y del Consejo Familiar, se ha creado la figura del “Grupo de Coordinación” en nuestra sede central de Zaragoza, que se reúne de manera periódica (cada 2 meses) y cuya finalidad es favorecer la comunicación bidireccional entre Dirección y empleados/as para mejorar el compromiso y sentido de pertenencia de los empleados y por ende la sostenibilidad de la Corporación.

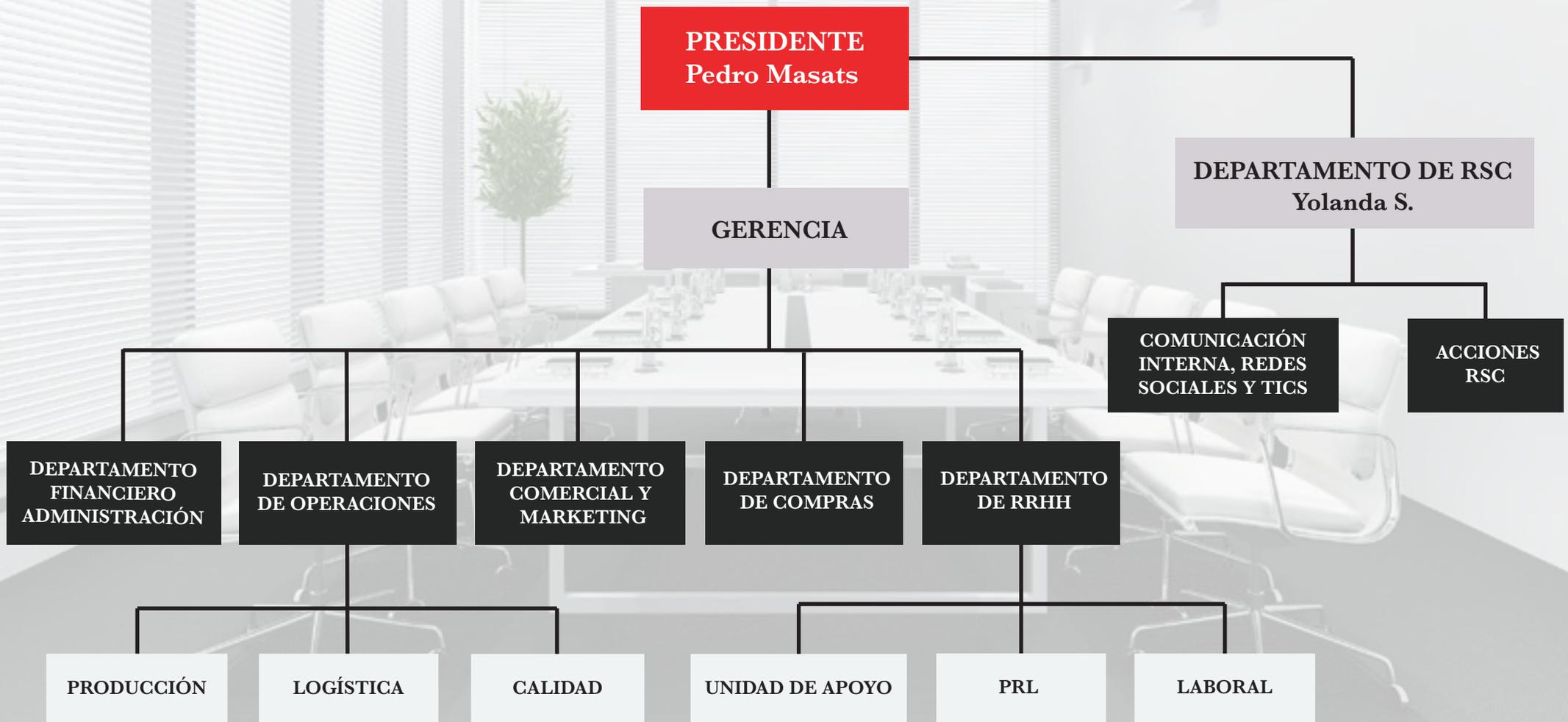
A sus reuniones, asisten:

- El Director de RRHH (levanta las actas).
- Miembros del Comité de Dirección previamente designados.
- 5 representantes de los trabajadores/as base.
- 2 representantes de los trabajadores/as técnicos/as.

Este grupo de coordinación es el que ejerce la labor de negociación colectiva para la delegación de Zaragoza, que representa el 60,13% de la plantilla total de Diversis.⁽⁷⁾

⁽⁵⁾ GRI 102-4
⁽⁶⁾ GRI 102-5
⁽⁷⁾ GRI 102-41
GRI 102-18

ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL



ORGANIGRAMA EMPRESARIAL



**DIVERSIS CORPORACIÓN
EMPRESARIAL SL**

EMPRESAS SOCIALES
Centro especial de empleo

STYLEPACK ZARAGOZA SL

STYLEPACK CLM SL

STYLEPACK MADRID SL

**EMPRESAS
NORMALIZADAS**

STYLEJOBS SL
AGENCIA DE COLOCACIÓN

ECOFORM DTE SL

Nuestros grupos de interés:⁽⁸⁾

Los grupos de interés son todos aquellos grupos que se ven afectados de manera directa o indirecta por el desarrollo de la actividad empresarial o de sus decisiones. nuestra cultura corporativa, así como lo establecido en nuestro Código Ético, se aplica a todos nuestros grupos de interés. Todas las personas que entablen cualquier tipo de relación con la Corporación deben cumplir con las normas de comportamiento y valores establecidos en nuestro Código Ético. Por lo tanto, esta premisa se aplica de forma global a:

- Propiedad
- Clientes
- Proveedores
- Dirección corporativa
- Empleados/as
- Administraciones Públicas
- Personal de otras empresas
- Entidades Financieras
- Sociedad civil en general
- Organizaciones 3er. Sector
- Actores Sociales

Esta relación es recíproca, ya que las personas que formamos parte de Diversis Corporación, también debemos respetar al resto de grupos de interés.



Por supuesto, todo ello sin perder de vista nuestra naturaleza social, y nuestra contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las entidades/organizaciones que forman parte de estos grupos de interés, también deben respetar lo establecido en los 10 principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas, con los que Diversis se siente comprometida.⁽⁹⁾

Nuestro personal técnico (comercial, rrhh, rsc, operaciones, administración...), es el encargado (en mayor medida) de entablar relaciones y fomentar la participación de nuestros grupos de interés tanto externos como internos, primando la comunicación bidireccional continua mediante: visitas, participación en jornadas, eventos, cuestionarios, reuniones internas..., estableciendo un clima de calidad y respeto, y de total coordinación entre ambos. Conocer las percepciones y expectativas de nuestros grupos de interés, nos permite reaccionar de forma inmediata y adoptar las medidas correctoras necesarias para garantizar ese clima organizacional que emana de nuestra cultura corporativa. La mejora continua está presente en toda la cadena de valor de la corporación, de ahí que estamos inmersos en la implementación de procesos y métodos que favorezcan el conocimiento exhaustivo de todos nuestros grupos de interés. Diversis cuenta con un departamento de Responsabilidad Social específico que promueve desde la más alta dirección corporativa una gestión empresarial basada en principios éticos. La transparencia, la confianza, el cumplimiento normativo, la seguridad jurídica y el crecimiento económico, son factores generadores de seguridad y, por lo tanto, de sostenibilidad empresarial.

Creemos firmemente en la Responsabilidad Social como fuente de valor empresarial y medida de crecimiento económico y social.

En el año 2019 elaboramos la primera memoria de sostenibilidad, y la memoria del 2020 es la primera que se ajusta a los estándares GRI.

La política de RSC plasmada en esta memoria anual cuenta con el total compromiso y respaldo por parte de la Dirección General de Diversis Corporación.⁽¹⁰⁾ El Departamento de RSC somos un departamento abierto para que, cualquier persona o entidad pueda dirigirse a nosotros/as en caso de duda, propuesta o aclaración sobre cualquier memoria de sostenibilidad publicada por Diversis Corporación.⁽¹¹⁾

⁽⁹⁾ GRI 102-42
⁽¹⁰⁾ GRI 102-50+ 102-51+ 102-52+102-53
⁽¹¹⁾ GRI 102-53

4

Diversis
Corporación
en cifras ⁽¹²⁾



Sin perder de vista nuestra naturaleza social, y por lo tanto la importancia que tiene para la Corporación la correcta gestión de las personas, también debemos prestar atención a otro tipo de datos económicos, como es nuestra cifra de negocios.

CIFRA DE NEGOCIOS Y UNIDADES SERVIDAS:

EMPRESA	IMPORTE CIFRA DE NEGOCIOS	Nº UNIDADES SERVIDAS	Nº FACTURAS EMITIDAS
Stylepack S.L.	2.451.587,46€	70.542.431,66	1.013
Stylepack Madrid S.L.	446.283,66€	3.629.760,00	16
Stylepack C. La Mancha S.L.	0,00€	0,00€	0
Stylejobs S.L.	98.560€	PRESTACIÓN SERVICIO MENSUAL	13
Ecoform DTE S.L.	498.699,11€.	53.288.342,00	245
Diversis Corporación Empresarial S.L.	432.839,00€	PRESTACIÓN SERVICIO MENSUAL	16

La cifra de negocios más elevada la ostenta la empresa Stylepack SL, que concentra el mayor nº de unidades servidas y de facturas emitidas. Por su parte, cabe destacar el importe de la cifra de negocios de la empresa Ecoform DTE que, disponiendo de menor nº de personal, ha conseguido facturar mayor importe que la empresa Stylepack Madrid SL. Esta casuística se debe a que la actividad de la primera se centra en la fabricación de productos plásticos reciclables y la segunda presta servicios de copacking y comanufacturing industriales.

Con respecto a Stylepack Castilla La Mancha SL, es una empresa que ha arrancado su actividad a finales del 2020, pero que comenzará a facturar a nivel comercial en 2021. Las empresas Stylejobs y Diversis Corporación Empresarial S.L. son empresas exclusivamente de servicios profesionales, por lo que no disponen de unidades servidas como tal.

Con respecto a los estados financieros consolidados, si bien no existe obligación fiscal para consolidarlos,⁽¹³⁾ nosotros lo hacemos a título operativo personal de las siguientes entidades:

Stylepack S.L.
Stylepack Madrid S.L.
Stylepack Castilla La Mancha S.L.
Stylejobs S.L.
Ecoform DTE S.L.
Diversis Corporación Empresarial S.L.

⁽¹²⁾ GRI 102-7
⁽¹³⁾ GRI 102-45



Nuestra cadena
de suministro ⁽¹⁴⁾

Este año 2020 ha sido un periodo con cambios significativos en nuestra cadena de suministro. Cabe destacar la creación de la empresa Stylepack Castilla La Mancha SL, que opera íntegramente en la provincia de Guadalajara. Esta empresa se encuentra pendiente de calificación como Centro Especial de Empleo por el Gobierno de Castilla La Mancha, si bien es cierto que el personal que actualmente la integra ya tiene reconocida una discapacidad de al menos un 33%. Previamente, las actividades comerciales y de servicios para la provincia de Guadalajara las realizaba la empresa Stylepack SL, pero, atendiendo al fomento de la proximidad tanto personal como geográfica con nuestros clientes, iniciamos la andadura de esta nueva empresa.

Además, se han producido los siguientes cambios:

- 1 Reorganización del área de operaciones estableciendo responsables especializados por línea de negocio. Se crea una nueva posición, coordinadores de línea, que permite promocionar a los trabajadores base.
- 2 Desarrollo del departamento Comercial, potenciando las áreas de Madrid y Castilla La Mancha. Creación de un servicio de atención al cliente y/o Telemarketing que atiende de forma telefónica las necesidades de clientes activos y capta potenciales.
- 3 Potenciación de las líneas de negocio In-house.
- 4 En Ecoform, potenciación para grandes volúmenes de proveedor de plástico de origen turco y elección de proveedores españoles para garantizar el suministro a corto plazo. Priorización de plásticos reciclados o reciclables favoreciendo la economía circular.
- 5 Potenciación de la contratación directa en detrimento de la contratación externalizada en ETTs.

Proveedores

Los proveedores/colaboradores son parte importante de nuestro éxito. En consecuencia, Diversis trabaja siempre en el marco de las relaciones basadas en el respeto y la mutua complementariedad.

La cadena de suministro de Diversis está compuesta por los siguientes elementos:

- Suministro de consumibles de oficina e informáticos
- Proveedores de servicios de mantenimiento y reparación de equipos y suministradores de recambios
- Servicios de mantenimiento y limpieza
- Proveedores de gas, agua y electricidad
- Gestores de residuos
- Suministro de material para los trabajos a realizar propios de la actividad de la empresa
- Proveedores de equipos de protección individual (EPI's)
- Proveedores de transporte para la entrega y recepción de mercancía
- Proveedores de empresas de transpaletas, maquinaria, maquinas elevadoras
- Proveedores de moldes, troqueles, plástico y cartón
- Servicios IT
- Servicio de transporte de empresa
- Etc.



Clientes⁽¹⁵⁾

Los clientes son el motor de la entidad y para Diversis es de vital importancia la satisfacción de sus clientes. El establecimiento y consolidación de relaciones de confianza con nuestros clientes forma parte de nuestra cultura corporativa, garantizando la transparencia, la veracidad y la inmediatez en la comunicación con ellos.

Existe un proyecto de satisfacción total que se centrará en el conocimiento de las expectativas de nuestros grupos de interés en general y de los clientes en particular. Este proyecto se desarrollará a lo largo de los 2 próximos años. Una vez implantada la metodología y definamos los objetivos más importantes podremos desarrollar diferentes medidas correctoras con el fin de crecer de forma sostenible.

Además, seguimos el criterio de la proximidad fomentando el desarrollo de las áreas locales, ya que la mayor parte de nuestros clientes principales de cada empresa están situados en la misma Comunidad Autónoma a la que pertenece la entidad, como se muestra en la tabla siguiente:



⁽¹⁵⁾ GRI 102-6
GRI 102-43+ GRI 102-44

LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA CLIENTES

STYLEPACK SL		
PAÍS/REGIÓN	Nº CLIENTES	% CLIENTES
UE	3	6%
ESPAÑA	47	94%
ARAGÓN	28	59,57%
LA RIOJA	3	6,38%
C.VALENCIANA	2	4,25%
MURCIA	3	6,38%
C.MADRID	4	8,5%
PAÍS VASCO	2	4,25%
GALICIA	1	2,13%
CATALUÑA	4	8,5%
TOTAL CLIENTES ESPAÑA + UE	50	
STYLEPACK CASTILLA LA MANCHA S.L.		
C. LA MANCHA	1	100%
TOTAL CLIENTES	1	



STYLEPACK MADRID S.L.		
PAÍS/REGIÓN	Nº CLIENTES	% CLIENTES
C.MADRID	1	50%
ARAGÓN	1	50%
TOTAL CLIENTES	2	

ECOFORM DTE S.L.

PAÍS/REGIÓN	Nº CLIENTES	% CLIENTES
UE	1	4,17%
ESPAÑA	23	95,83%
C.VALENCIANA	1	4,17%
CASTILLA Y LEÓN	1	4,17%
C.MADRID	3	12,50%
CATALUÑA	15	62,50%
MURCIA	1	4,17%
ARAGÓN	2	8,33%
TOTAL CLIENTES ESPAÑA + UE	24	X

STYLEJOBS S.L.

PAÍS/REGIÓN	Nº CLIENTES	% CLIENTES
ARAGÓN	2	100%
TOTAL CLIENTES ESPAÑA + UE	2	X
DIVERSIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL S.L.		
PAÍS/REGIÓN	Nº CLIENTES	% CLIENTES
ARAGÓN	1	100%
TOTAL CLIENTES ESPAÑA + UE	1	X

Nuestra actividad comercial se concentra sobre todo dentro del territorio nacional, si bien también hemos abarcado nuevos mercados dentro de la Unión Europea, trabajando con clientes en Francia, Alemania y Reino Unido. Desarrollamos nuestra actividad productiva y de servicios con clientes muy diversos, desde PYMES hasta grandes empresas.

Además, nuestra actividad productiva y de servicios abarca clientes de sectores muy diferenciados, adaptando nuestras cadenas de producción a las necesidades de nuestros clientes; como se muestra a continuación.



EMPRESAS	SECTORES
Stylepack S.L.	<ul style="list-style-type: none"> - Alimentación - Textil - Cosmética - Bebidas - Bodegas - Productos de protección - Sistemas de seguridad
Stylepack Madrid S.L.	<ul style="list-style-type: none"> - Textil - Packaging en general - Logística inversa
Stylepack C.La Mancha S.L.	<ul style="list-style-type: none"> - Hogar - Logística inversa
Stylejobs S.L.	<ul style="list-style-type: none"> - Formación - Asesoramiento laboral - Selección RRHH
Ecoform DTE S.L.	<ul style="list-style-type: none"> - Alimentación - Cosmética - Packaging - Farmacia - Bodegas - Automoción - Gran consumo
Diversis Corporación Empresarial S.L.	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios Profesionales de Dirección Corporativa.



6

Nuestro mayor activo,
NUESTRO EQUIPO HUMANO⁽¹⁶⁾

Somos una Corporación privada de naturaleza social, siendo nuestro valor añadido las personas que formamos parte de ella. Más de 20 años de experiencia nos avalan, lo que se traduce en la confianza que nos depositan nuestros clientes todos los días. Diversis apuesta por la integridad de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, ya que consideramos que la igualdad, además de un derecho, es una cualidad de las personas y nosotros fomentamos las mismas oportunidades a todo el mundo.

Tal es así, que todas nuestras delegaciones (salvo Barcelona), están calificadas como Centros Especiales de Empleo compuestos en más de un 80% por personas con algún tipo de discapacidad (mental, psíquica, física o sensorial) de al menos un 33%. Para el año 2021, en la delegación de Barcelona nuestra política es de fomento del empleo para personas con discapacidad.

En total, a lo largo del año 2020 han formado parte de la Corporación 316 personas (149 mujeres y 167 hombres):⁽¹⁷⁾

Tabla 1: distribución de empleados/as por delegaciones, tipo de contrato, % jornada y sexo.

DIVERSIS CORPORACIÓN (316 EMPLEADOS/AS)								
	REGIÓN				TIPO DE CONTRATO		TIPO DE JORNADA	
	Zaragoza	Madrid	Guadalajara	Barcelona	Indefinidos	Temporales	Parcial	Completa
Mujeres	70	45	21	13	34	115	68	68
Hombres	120	31	9	7	67	100	46	212
Total	190	76	30	20	101	215	114	202

Para realizar la distribución de empleados/as en la tabla 1, se han tenido en cuenta todas las personas que han estado contratadas al menos un día a lo largo del año 2020, independientemente de su jornada laboral. En caso de disponer de varios contratos a lo largo del año, se ha tenido en cuenta los datos del último contrato. La tabla no incluye a los miembros del Comité de Dirección.

⁽¹⁶⁾ GRI 102-8
⁽¹⁷⁾ GRI 102-7

Podemos observar además que existe prevalencia de mujeres en las delegaciones de Barcelona, Madrid y Guadalajara. No obstante, siguen existiendo un mayor número de hombres con contrato indefinido y que trabajan a jornada completa. Estos datos no provienen de nuestra política de selección de personal, ya que no existe discriminación alguna entre mujeres y hombres, ni en los puestos ofertados ni en la elección del candidato/a final; sino más bien a factores sociales externos: en la sociedad actual todavía existe una mayor responsabilidad de las tareas familiares por parte de las mujeres, lo que les lleva a aceptar en mayor medida puestos de trabajo a tiempo parcial para llevar a cabo la conciliación de la vida laboral-familiar.

Desde Diversis disponemos de una serie de medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como la jornada continua (a turnos por lo general estables), la posibilidad de cambio de turno, la concesión de permisos para asistir a familiares, etc.

La formación como herramienta de desarrollo del capital humano de Diversis Corporación

La formación sin duda es un aspecto muy importante para la Corporación, ya que:

- Aumenta la productividad de los trabajadores, y la calidad de los productos/servicios prestados.
- Produce un aumento de la motivación de los empleados/as.
- Genera un clima de mayor confianza en la propia organización,
- Potencia el sentimiento de adhesión y pertenencia a la corporación.
- Disminuye la sensación de estancamiento profesional.
- Disminuye la rotación del personal, aumentando los periodos de permanencia en la organización.
- Atrae el talento en el mercado de trabajo, ya que la oferta es más atractiva.

En Diversis Corporación disponemos de un Plan de Formación consensuado con los responsables de cada Área que son los que indican las necesidades propias formativas de la misma. Desde el Departamento de RRHH se gestionan todas las acciones formativas planteadas por cada área y se establece un calendario de realización de la formación.

Este año 2020, sin duda ha estado marcado por la pandemia derivada del COVID-19, lo que ha supuesto un cambio de forma en la realización de las formaciones; apostando en mayor medida por el desarrollo de nuevas tecnologías y la teleformación con respecto a los años anteriores. Esta circunstancia excepcional también ha supuesto, como se observa en la tabla nº3, el descenso generalizado de las horas de formación en cada una de las empresas con respecto a la Memoria de Sostenibilidad del año 2019, además se realizó un Master de PRL que nuestra Técnico de PRL realizó en 2019 (1500h en total). La formación ha sido dirigida mayoritariamente a los trabajadores/as Técnicos/as.

Si bien es cierto que hemos llevado a cabo distintas formaciones, sobre todo en la empresa Stylepack SL, nuestra asignatura pendiente es la apuesta por la formación interna. Cabe destacar que en 2020 apostamos por el talento interno de la Corporación, llevando a cabo un curso sobre Responsables de Equipo, dirigido a trabajadores/as base para la mejora de sus habilidades y competencias para el acceso al puesto de trabajo de Coordinador de Línea.

Para el año 2021 nos han quedado pendientes por realizar diversas formaciones (sobre todo internas), que se establecen en el correspondiente Plan de Formación y que se irán llevando a cabo a lo largo del año.

Tabla 2: HORAS DE FORMACIÓN TOTALES DE 2020 POR EMPRESA:

Empresa	Formación	Tipo de Formación	¿Formación interna o externa?	Nº de alumnos/as	Nº de horas	Nº de horas totales
Stylepack SL	Curso Medidas Preventivas COVID	Teleformación	Externa	1	4	4
	Seguridad en el manejo de carretillas elevadoras	Presencial	Externa	1	6	6
	Carretillas Elevadoras	Presencial	Externa	5	6	30
	Excel aplicado a RRHH	Teleformación	Externa	1	40	40
	Word avanzado	Teleformación	Externa	1	20	20
	Inglés comercial II	Presencial + Teleformación	Externa	6	34	204
	Lengua de signos	Presencial	Externa	9	8	72
	Manejo ERP	Presencial	Externa	12	4	48
	Linkedin	Teleformación	Externa	9	8	72
	Transpaleta eléctrica	Presencial	Externa	8	6	48
	Responsable de grupo	Presencial	Interna	7	2	14
	Manejo de biocidas	Teleformación	Externa	4	20	100
Total horas Stylepack SL						658
Stylejobs SL	Linkedin	Teleformación	Externa	1	8	8
Total horas Stylepack SL						8
Stylepack Castilla La Mancha SL	Curso PRL Operario manipulados simples	Teleformación	Externa	2	10	0
	Curso PRL Formación Riesgos y Medidas Preventivas manipulados simples	Teleformación	Externa	11	1	11
Total horas Stylepack Castilla La Mancha SL						12
Stylepack Madrid SL	Curso PRL Operario manipulados simples	Teleformación	Externa	1	10	10
	Curso PRL- Formación Riesgos y Medidas Preventivas manipulados simples	Teleformación	Externa	21	1	21
	Curso PRL- Responsable Línea	Presencial	Externa	2	1	2
	Curso PRL- Operario Producción	Presencial	Externa	6	1	6
	Linkedin	Teleformación	Externa	2	8	16
Total horas Stylepack Madrid SL						55

Tabla 2: HORAS DE FORMACIÓN TOTALES DE 2020 POR EMPRESA:

Empresa	Formación	Tipo de Formación	¿Formación interna o externa?	Nº de alumnos/as	Nº de horas	Nº de horas totales
Ecoform DTE SL	Curso PRL Actividades Transformación Plásticos	Teleformación	Externa	2	10	20
	Curso PRL Oficinas y Despachos	Presencial	Externa	1	3	3
	Manejo carretilla elevadora	Presencial	Externa	1	7	7
	Linkedin	Teleformación	Externa	3	8	24
Total horas ECOFORM DTE S.L.						54
Diversis Corporación Empresarial SL	ERP I	Presencial	Externa	2	4	8
	ERP II	Presencial	Externa	2	2	4
	Linkedin	Teleformación	Externa	1	8	8
Total horas Diversis Corporación Empresarial SL						20

Tabla 3: Comparativa horas de formación años 2019 y 2020 por empresa

Empresa	Nº Horas Formación 2019	Nº Horas Formación 2020
Stylepack SL	2227	658
Stylepack Castilla La Mancha SL	X	12
Stylepack Madrid SL	95	55
Stylejobs SL	66	8
Ecoform DTE SL	91	54
Diversis Corporación Empresarial SL	0	20
TOTAL HORAS FORMACIÓN CORPORACIÓN	2479H	807H



7

Nuestro compromiso
con la Responsabilidad
Social Corporativa⁽¹⁸⁾

A lo largo de este año 2020, hemos seguido apostando más que nunca por nuestra política en materia de Responsabilidad Social Corporativa, enfocada sobre todo a:

- Fomento de la salud y bienestar de nuestros empleados/as y de nuestro entorno.
- Fomento del desarrollo industrial sostenible.
- Mantenimiento y creación del empleo de calidad.
- Fomento del acceso al empleo en condiciones de igualdad.
- Fomento de la transparencia a través de los canales de comunicación interna.

Misión

Ofrecer la mejor experiencia en la prestación de servicios logísticos, industriales y de Responsabilidad Social, impulsando la inclusión de la diversidad.

Visión

Ser referente para nuestros grupos de interés incorporando el componente social en la estrategia corporativa como valor diferenciador y de sostenibilidad.

Valores corporativos

Nuestros valores fueron elegidos por nuestros empleados/as partiendo de sus valores personales.

DIVERSIDAD en la diferencia está la igualdad

TRABAJO EN EQUIPO juntos somos mejores

RESPECTO hacia nosotros/as mismos/as y hacia nuestro entorno

COMPROMISO somos coherentes

RESPONSABILIDAD nos preocupamos por el impacto de nuestras actividades

INTEGRIDAD somos 100% auténticos/as

Nuestro código ético, aprobado en 2019, recoge toda nuestra cultura corporativa así como las normas de conducta que promulga la Corporación. Este Código se revisa anualmente por el equipo de RSC y Jurídico.

Enlace:

<https://diversiscorporacion.org/wp-content/uploads/2020/03/Di->



Nuestros hitos en 2020:⁽¹⁹⁾



- Renovamos nuestro compromiso como Socio Signatory en Pacto Mundial de Naciones Unidas y con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.



- Renovamos el Sello RSA 2020 y hemos obtenido el sello RSA + 2021:



- Somos finalistas del III Premio Aragonés al Emprendimiento Social y a las Empresas Sociales, en la categoría “Mejor empresa social”, por tercer año consecutivo.
- En octubre, comenzamos con el proceso de elaboración de nuestro I Plan de Igualdad de la empresa Stylepack SL.
- Presentamos nuestra candidatura a los “Premios Empresa Saludable 2020”, del Observatorio de RRHH, a la categoría “PYME”, con nuestra iniciativa Diversalud.
- Participamos en la campaña de Pacto Mundial “Apoyamos los ODS”.

⁽¹⁹⁾GRI 102-12 + GRI 102-13



Nuestras áreas
más importantes⁽²⁰⁾

A continuación, realizamos un desarrollo de nuestros temas materiales internos que tienen mayor relevancia en la Corporación, sobre los que hemos desarrollado nuestras políticas en materia de Responsabilidad Social a lo largo del año 2020.

Por otra parte, resaltar que, de manera externa, nuestros distintos Departamentos, son cercanos y abiertos, no sólo hacia nuestros grupos de interés internos (empleados/as y Dirección), sino también a los externos (clientes, proveedores, sociedad, etc.), lo que genera un clima de total confianza para la comunicación de la opinión sobre cualquier tema material.

Nuestro análisis interno sobre temas materiales:⁽²¹⁾

Para el proceso de identificación de la materialidad, en primero lugar, nos hemos reunido con los equipos de cada uno de nuestros Departamentos para que nos indiquen cuáles son los temas más relevantes que producen impactos (internos y externos) en su área. En segundo lugar, hemos enviado un cuestionario a cada uno de estos equipos para que prioricen en el listado de temas que ellos/as mismos/as han expuesto.

Los temas materiales identificados por Departamentos han sido los siguientes:

DEPARTAMENTO		TEMA PRINCIPAL	
	Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Discrecionalidad de la información - Organización y planificación - Cumplimiento de plazos 	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de incidencias con agilidad - Comunicación fluida y transparente con entidades bancarias, clientes etc
	Compras	<ul style="list-style-type: none"> - Negociación con proveedores - Elección de proveedores - Seguimiento de proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad en la recepción interna de solicitudes - Comparativas de precios de proveedores - Establecimiento de condiciones de pago con proveedores
	Marketing	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del cliente - Atención y asesoramiento al cliente - Seguimiento del cliente - Coordinación con Área de Producción - Agilidad en la gestión de reclamaciones y quejas 	<ul style="list-style-type: none"> - Relación calidad-precio - Comunicación veraz, fluida y clara con clientes - Negociación de la forma de pago con clientes - Asesoramiento al personal técnico de la corporación
	RRHH y PRL	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad y salud en el trabajo. Gestión de situaciones de emergencia - "Establecer políticas de RRHH, orientadas a las personas y a la viabilidad de la empresa" - "Establecer buenas prácticas laborales de acuerdo con la normativa laboral y la cultura corporativa" - Desarrollo y funcionamiento de las unidades de apoyo - Desarrollo personal, social y laboral de los empleados/as - Establecer la política retributiva basada en la igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación y coordinación con el resto de Departamentos - Fomentar el buen clima laboral - Creación de empleo de personas con discapacidad - Potenciar cultura de trabajo en equipo - Flexibilidad y adaptación constante al cambio - Privacidad y protección de datos personales - Comunicación transparente con Administraciones Públicas y otras entidades - Fomento de la promoción interna de empleados/as - Establecer planes de formación de personal

⁽²⁰⁾ GRI 103-1

⁽²¹⁾ GRI 102-47+ GRI 102-46

DEPARTAMENTO		TEMA PRINCIPAL	
 <p>Producción y Calidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Control de calidad de producto/proceso - Dar buen servicio al cliente en tiempo y forma - Comunicación fluida y transparente con clientes - Conocimiento de la entidad y de las áreas de negocio - Gestión de incidencias/no conformidades - Comunicación interna con el personal - Generar relación de confianza con el cliente 	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación con el área de RRHH - Ubicación y disposición adecuada de las líneas de trabajo - Buena gestión documental - Medición y mejora de la productividad - Reciclaje y uso eficiente de los recursos y suministros 	
 <p>Logística</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Transmitir buena imagen con clientes, proveedores, etc - Control del stock. Aprovisionamiento óptimo y a tiempo - Coordinación con Área de Producción - Control de entradas/salidas del almacén - Suministro a las líneas de producción 	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza y orden del almacén y los residuos - Ubicación de la mercancía en el almacén - Comunicación transparente hacia el cliente - Control de tiempos de carga/descarga de camiones 	

En los cuestionarios, se solicitaba a cada uno de los equipos que indicaran una puntuación (alta, media, baja) a cada ítem, siendo los temas materiales por área más valorados los siguientes:

Área Administración:



- 1. Discrecionalidad de la información:** porque se maneja información confidencial y trascendental para el funcionamiento económico y financiero de la Corporación.
- 2. Organización y planificación:** es muy importante disponer de una correcta organización y planificación de los recursos económicos y financieros.

Área Marketing:



- 1. Satisfacción del cliente:** es la finalidad principal de un Área de Marketing, y en nuestro caso establecemos relaciones interpersonales de transparencia y confianza con nuestros clientes.
- 2. Atención y asesoramiento al cliente:** estamos a disposición de nuestros clientes dentro y fuera del horario laboral establecido formalmente, para prestar una atención más personalizada a cada uno de ellos.

Área Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales:



- 1. Seguridad y salud en el trabajo.** Gestión de situaciones de emergencia: para la Corporación es de vital importancia garantizar la seguridad y salud de nuestros empleados/as. Tal es así que, nuestras políticas desde el área de RSC van orientadas en gran parte a la consecución del ODS nº 3.
- 2. Establecer políticas de RRHH,** orientadas a las personas y a la viabilidad de la empresa: se debe a nuestra naturaleza social, orientada a la gestión responsable de las personas que formamos parte del equipo de Diversis Corporación.

Área compras:



- 1. Negociación con proveedores:** supone el establecimiento de condiciones económicas, sociales y medioambientales que favorecen el buen funcionamiento de la Corporación tales como plazos de entrega, gestión de incidencias, materiales biodegradables, forma y plazo de pago, etc.
- 2. Elección de proveedores:** la decisión de la elección de nuestros proveedores es importante para el suministro y mantenimiento de nuestras líneas de producción y de servicios. La elección de los proveedores cada vez más se realiza atendiendo a criterios socialmente responsables.

Área Producción y calidad:



- 1. Control de calidad de producto/proceso:** muy importante para la Corporación es la mejora continua, y para ello estamos en permanente comunicación del feedback con nuestros clientes y proveedores.
- 2. Dar buen servicio al cliente en tiempo y forma:** primordial, asociado con nuestros valores corporativo de COMPROMISO e INTEGRIDAD, y unido al Área de Marketing, es la satisfacción de nuestros clientes, y uno de los factores para ello es la entrega de la mercancía en tiempo y forma.

Área Logística:



- 1. Transmitir buena imagen con clientes, proveedores, etc:** atender a nuestros grupos de interés de una manera educada, dándoles respuesta a sus demandas de manera más inmediata es muy importante para la Corporación.
- 2. Control del stock. Aprovechamiento óptimo y a tiempo:** conocer nuestro stock y poder aprovisionar nuestras líneas de producción, favorecerá la eficiencia y atención eficaz hacia nuestros clientes, entregándoles la mercancía en tiempo y forma adecuados.



Nuestro compromiso con los ODS⁽²²⁾



Como Socio Signatory de Pacto Mundial de Naciones Unidas desde el año 2019, nuestras políticas en materia de Responsabilidad Social se identifican y están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Es por ello por lo que, a continuación, se muestra un listado de las cuatro áreas importantes en las que enfocamos nuestras políticas de RSC:

1. Seguridad y salud de nuestros grupos de interés.
2. Gobierno corporativo y transparencia.
3. Gestión de la Diversidad e igualdad en el acceso al empleo.
4. Desarrollo sostenible.

En cada una de estas 4 grandes Áreas, identificamos nuestras actuaciones en RSC así como los impactos positivos y negativos que conllevan para la Corporación.

Para llevar a cabo la evaluación de nuestras actuaciones en RSC, confiamos en la relación diaria establecida con todos nuestros grupos de interés, estando en permanente comunicación con ellos y estableciendo relaciones de total confianza de manera que si existe cualquier incidencia o propuesta de mejora, pueden ponerse en contacto con los miembros del equipo de la Corporación.⁽²³⁾

1. Seguridad y salud de nuestros grupos de interés:

Para Diversis Corporación, lo más importante somos las personas que formamos parte de ella, ya que la seguridad y salud se encuentra por encima de cualquier otra circunstancia. El fomento de un entorno más saludable no sólo repercute su impacto dentro de la Corporación, sino que es extrapolable a las familias, y por tanto a la sociedad en general.

ODS N°3: SALUD Y BIENESTAR

Objetivos	Actuaciones/Impactos Positivos	Impactos Negativos
<p>Promover acciones de mejora del bienestar de nuestros grupos de interés.</p> <p>Contribuir a la mejora de condiciones de seguridad y salud de nuestros trabajadores/as, en especial atención al COVID19.</p> <p>Coordinar la PRL frente al COVID con nuestros clientes para garantizar la protección de los empleados/a.</p>	<p>Creación de un protocolo de actuación frente al COVID19, con las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El protocolo ha sido revisado permanentemente y comunicado a toda la plantilla de manera inmediata. - Se han adoptado medidas excepcionales, tales como: <ul style="list-style-type: none"> - Entrega de mascarillas y guantes de protección a toda la plantilla, que se renuevan constantemente. - Mantenimiento de distancia de seguridad de 2 metros entre cada uno de los puestos de trabajo. - Mantenimiento de grupos de trabajo estables. - Fomento del teletrabajo para los puestos en que es posible. - Colocación de dispensadores de geles hidroalcohólicos junto a los terminales de fichaje, las fuentes de agua y los office. - Realización de campañas informativas con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. 	<p>Debido a la situación excepcional marcada por el impacto del COVID19, se han suspendido las siguientes actividades:</p> <p>Equipo de fútbol sala Diversis.</p> <p>Evento Diversis Corporación en Navidad.</p> <p>Falta de extensión de las acciones formativas de sensibilización sobre hábitos saludables al resto de las delegaciones.</p>

⁽²²⁾ GRI 103-1 IMPACTOS y GRI 103-2
⁽²³⁾ GRI 103-3

ODS N°3: SALUD Y BIENESTAR

Objetivos

Acercar la asistencia médica privada especializada a nuestros empleados/as.

Impulsar la realización de formación en materia de salud y bienestar, tanto físico como psicológico.

Actuaciones/Impactos Positivos

Constante flujo de comunicación con nuestros clientes para la coordinación de medidas frente al COVID19 en materia de PRL para hacerle frente de manera conjunta.

Las máquinas vending en Stylepack SL disponen de una oferta de productos más saludables como ensaladas, zumos naturales, frutos secos, etc.

Disponemos de los beneficios de la “Global Card” de MAS - Prevención, por la que se otorga acceso a atención médica privada de una manera más económica.

Asistencia a evento “VI Encuentro de empresas responsables con el VIH”, organizado por Trabajando en Positivo, que trata de eliminar las barreras de las personas afectadas por esta enfermedad para encontrar trabajo.

Enviamos felicitación de cumpleaños a nuestros trabajadores/as, para recordarles lo importantes que son para la Corporación.

Comenzamos a preparar nuestra iniciativa “Diversalud”, a través de la realización de un cuestionario a toda la plantilla de Diversis para conocer cuáles son sus áreas de interés en materia de salud y bienestar.

Participamos en el evento online “Teletrabajo y salud psicosocial”, del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, cuya finalidad es definir los contenidos de un plan de actuación para poder identificar los riesgos, prevenirlos y actuar ante ellos.

Se han realizado diversas formaciones en materia de seguridad y salud, como por ejemplo en Stylepack Madrid el curso de Prevención de Patología Osteomuscular de Origen Labora, impartido por MAS Prevención.

Entregamos a toda la plantilla el tradicional aguinaldo, que incluía una carta con un mensaje de ánimo y agradecimiento al esfuerzo especial realizado este año 2020 por todos/as las personas que formamos parte de la Corporación.

Impactos Negativos

Ecoform DTE S.L: no dispone de espacio cadio-protegidos.

No se ha realizado encuesta sobre clima laboral.



2. Gobierno corporativo y transparencia:

La transparencia es uno de los ejes de las Responsabilidad Social, y como tal, debe existir desde la Dirección de la Corporación un compromiso real con una gestión ética y transparente. Nuestras relaciones con las distintas Administraciones Públicas son muy fluidas, sobre todo en el caso del acceso al empleo de personas con discapacidad. Como bien se refleja en nuestro Código Ético, debemos mantener relaciones de coordinación con las Administraciones Públicas, y no obstaculizar su buen funcionamiento. Además, nuestras actuaciones son acordes con la legalidad vigente y lo establecido en el ordenamiento jurídico.

"Desde Diversis Corporación estamos comprometidos con los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como se recoge en nuestro Código Ético. Fomentamos el desarrollo de políticas que:

- Prohíben el trabajo infantil y el trabajo forzoso.
- Fomentan los hábitos de vida saludable, a través de la alimentación y el deporte.
- Favorecen la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Contribuyen al desarrollo sostenible.
- Se orientan a garantizar el principio de igualdad y no discriminación que promulga la Constitución Española (art. 14)."



Objetivos	Actuaciones/Impactos Positivos	Impactos Negativos
<p>Contribuir a la mejora y mantenimiento de las relaciones con las Administraciones Públicas.</p> <p>Impulsar la transparencia hacia las Administraciones Públicas.</p>	<p>Proporcionamos información veraz y transparente a las Administraciones Públicas de la gestión corporativa.</p> <p>No obstaculizamos el acceso a la información y documentación requerida por las Administraciones Públicas.</p> <p>Generamos un entorno cercano y personal de colaboración con las Administraciones Públicas.</p> <p>Fomentamos la transparencia para facilitar la supervisión de la Administración hacia el Centro Especial de Empleo.</p> <p>Instamos a las Administraciones Públicas a la implantación de sistemas telemáticos de gestión de la documentación, con el objetivo de eliminar el soporte papel.</p>	<p>Elevado uso de papel debido a la falta de medios telemáticos de envío de documentación a las Administraciones Públicas.</p> <p>Duplicidad de tareas por la falta de coordinación existente entre las propias Administraciones Públicas.</p> <p>Demora en respuesta sobre concesión de subvenciones por parte de las Administraciones Públicas.</p>

3. Gestión de la diversidad e igualdad en el acceso al empleo:

De acuerdo con nuestra naturaleza social, desde Diversis somos conscientes de la importancia de la igualdad en el acceso al empleo. Las personas que formamos Diversis, así como el resto de los grupos de interés, debemos ser tratadas con respeto, sin que exista discriminación alguna por razón de sexo, edad, religión, raza, etc. Siendo conscientes de que nuestro mayor activo es nuestro equipo humano, dentro de nuestros valores corporativos se encuentra el de la DIVERSIDAD, entendiendo que todas las personas disponemos de diferentes capacidades, pero todas aportamos valor en igual medida. Otorgamos oportunidades en el acceso al empleo a colectivos que tienen especiales dificultades para el acceso al empleo, y mejoramos su empleabilidad para que puedan incorporarse al mercado de trabajo ordinario.



Objetivos	Actuaciones/Impactos Positivos	Impactos Negativos
<p>Fomentar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la Corporación.</p> <p>Fomentar la corresponsabilidad de las tareas familiares entre hombres y mujeres.</p> <p>Impulsar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.</p>	<p>Elaboramos el informe de diagnóstico del año 2020, para la realización de nuestro Plan de Igualdad 2021-2023. Disponemos de un protocolo de actuación en caso de Acoso laboral.</p> <p>Nuestra selección de personal se realiza sin discriminación alguna por razón de sexo.</p> <p>Otorgamos permisos para asistencia médica de familiares, asistencias a tutorías hijos/as; tanto a hombres como a mujeres.</p> <p>Disponemos de turnos de trabajo estables, que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar.</p> <p>Favorecemos la posibilidad de cambio de turno por este motivo.</p> <p>Fomentamos el teletrabajo en los puestos en los que es posible.</p> <p>En los puestos técnicos, disponemos de flexibilidad horaria de entrada y salida, así como una bolsa de horas para ausentarnos de nuestro puesto de trabajo por motivos personales.</p> <p>Asistimos virtualmente a varios eventos en materia de igualdad: “Igualdad y reputación Corporativa”, de AON, en el que personas expertas exponen las metodologías más innovadoras aplicadas al desarrollo e implantación de Planes de Igualdad.</p> <p>“Igualdad retributiva entre hombres y mujeres” del Observatorio de RRHH, sobre el nuevo reglamento de igualdad retributiva.</p> <p>“Efectos y consecuencias de la crisis de la Covid-19 entre las personas con discapacidad”, de la Fundación ONCE, que presenta su estudio sobre la repercusión de esta situación en materia de empleo para las personas con discapacidad.</p>	<p>Elevado uso de papel debido a la falta de medios telemáticos de envío de documentación a las Administraciones Públicas.</p> <p>Duplicidad de tareas por la falta de coordinación existente entre las propias Administraciones Públicas.</p> <p>Demora en respuesta sobre concesión de subvenciones por parte de las Administraciones Públicas.</p>

Objetivos

Mejorar las condiciones de trabajo de nuestros trabajadores/as.

Ofrecer oportunidades de acceso al empleo a colectivos más desfavorecidos.

Promover la promoción profesional de los empleados/as.

Contribuir a la mejora de las condiciones económicas y sociales de nuestros trabajadores/as.



Actuaciones/Impactos Positivos

Asistimos y participamos virtualmente en varios eventos: “Abriendo Puertas”, de Fundación Once y X Talento, consistente en un programa de coaching para jóvenes desempleados con discapacidad en el que pueden contactar con las empresas expresando sus competencias clave.

“Un equipo de oro”, del Observatorio de RRHH, cuyo objetivo es potenciar el talento de nuestro equipo actual, evolucionar su comunicación y su capacidad de cooperación y alineamiento.

“Feria Virtual de Empleo” de Cruz Roja Madrid, como punto de encuentro entre personas con discapacidad que buscan empleo y la Corporación.

Continuamos con el Proyecto de Transición a Empresa Ordinaria (PTEO), para el acceso de personas con discapacidad a puestos de trabajo de empresas ordinarias, mejorando su empleabilidad.

Disponemos en Stylepack SL de un Grupo de Coordinación, integrado por representantes de la empresa y de los trabajadores/as, cuya finalidad es el intercambio de información acerca de las inquietudes de ambas partes; así como el establecimiento de medidas de mejora de las condiciones laborales de los trabajadores/as.

Colaboramos con el Instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón, a través de un programa de realización de prácticas académicas externas de los estudiantes del Título de Experto en Responsabilidad Social.

Se han realizado diversas formaciones para la mejora de la empleabilidad, como por ejemplo la formación en Logística Inversa realizada en Stylepack Madrid

Impactos Negativos

No se ha materializado el PTEO.

No existe un plan de carrera en la Corporación.

No existe un sistema de retribuciones en el que se incluyan los méritos personales, ni beneficios sociales aplicados de manera igualitaria a todos los trabajadores/as.

La situación actual del mercado dificulta la capacidad de atraer y retener el talento.

Se encuentra pendiente la elaboración de nuestro plan de acogida y seguimiento de las personas que se incorporan por primera vez en cualquiera de las empresas de la corporación.

No existen Planes de Formación en todas las empresas de la Corporación.

4.Desarrollo sostenible:

La sostenibilidad es la pieza fundamental que busca el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social. Debemos trabajar para preservar el entorno que nos rodea, garantizando así un legado mejor a las futuras generaciones. Nuestro compromiso con Pacto Mundial de Naciones Unidas se debe precisamente a nuestro apoyo y contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.



Objetivos	Actuaciones/Impactos Positivos	Impactos Negativos
<p>Contribuir a la limpieza y saneamiento de las aguas residuales generadas.</p> <p>Evitar vertidos al entorno natural (ríos, charcos, mares, etc.)</p>	<p>Uso de un tanque enfriador del agua caliente que genera nuestra maquinaria en Stylepack S.L.</p> <p>Uso de fuentes de agua corriente filtrada para el consumo humano.</p>	<p>Se generan residuos líquidos, derivados por ejemplo de la limpieza de las naves industriales, que contienen productos químicos.</p>

Objetivos

Reducir el impacto negativo que nuestras actividades productivas generan en el medio ambiente.

Utilizar materiales reciclables en los procesos productivos, reutilizar los productos o materiales empleados y contribuir a la economía circular.

Extender la producción y consumo responsable a nuestra cadena de valor.

Mejorar la eficiencia energética.

Actuaciones/Impactos Positivos

Separación de residuos (orgánico, vidrio, papel/cartón, tóner y plástico). En el caso de los plásticos, tóner y papel/cartón, su retirada se realiza a través de gestores externos (SEULA, ACTECO, etc.). El resto de los residuos se depositan en los contenedores correspondientes instalados por los Ayuntamientos.

Disponemos de contenedores para el reciclado de pilas.

Los paños con residuos de tipo aceites industriales, se llevan a un taller donde los higienizan y reutilizan.

El calzado de seguridad que ha tenido poco uso se lleva a higienizar y se reutiliza. La ropa de trabajo poco usada se lava y se reutiliza.

Utilización de PLA (poliácido láctico) en los procesos de termoconformado, que es un material reciclable y biodegradable fabricado a través de recursos renovables.

Trabajamos con proveedores y clientes que apuestan por el desarrollo sostenible.

En Stylepack SL y en Stylepack La Rioja, ajustamos la potencia contratada a la necesidad real de consumo.

Con respecto al año 2018, se ha reducido el importe abonado de gas, ya que en 2018 se abonó un total de 22.287€ (gasoil + gas) y en 2019 un total de 18.162€. Por un lado, debido a la reducción de unidades en la línea de sleeveado en 2019 (1.695.732 unidades producidas menos que en 2018), a la par que el precio unitario por unidad producida ha ascendido.

Nuestro principal proveedor de energía eléctrica, presente en Stylepack SL y Stylepack La Rioja SL, dispone de certificación en Gestión Medioambiental UNE-EN ISO14001:2015.

Impactos Negativos

Falta de información o concienciación de los empleados/as en materia de reciclaje y reutilización de productos.

No disponemos de comparativas de datos de consumo eléctrico y de gas de todas las delegaciones.

No existen criterios de selección de proveedores y clientes basados en conductas socialmente responsables.



Objetivos

Reducir el impacto de las emisiones de CO₂ a la atmósfera terrestre.

Contribuir a la preservación de los entornos naturales.

Contribuir al desarrollo sostenible.

Mejorar la eficiencia energética.

Actuaciones/Impactos Positivos

Separación de residuos (orgánico, vidrio, papel/cartón, tóner y plástico). En el caso de los plásticos, tóner y papel/cartón, su retirada se realiza a través de gestores externos (SEULA, ACTECO, etc.). El resto de los residuos se depositan en los contenedores correspondientes instalados por los Ayuntamientos.

Disponemos de contenedores para el reciclado de pilas.

Los paños con residuos de tipo aceites industriales, se llevan a un taller donde los higienizan y reutilizan.

El calzado de seguridad que ha tenido poco uso se lleva a higienizar y se reutiliza. La ropa de trabajo poco usada se lava y se reutiliza.

Utilización de PLA (poliácido láctico) en los procesos de termoconformado, que es un material reciclable y biodegradable fabricado a través de recursos renovables.

Trabajamos con proveedores y clientes que apuestan por el desarrollo sostenible.

En Stylepack SL y en Stylepack La Rioja, ajustamos la potencia contratada a la necesidad real de consumo.

Con respecto al año 2018, se ha reducido el importe abonado de gas, ya que en 2018 se abonó un total de 22.287€ (gasoil + gas) y en 2019 un total de 18.162€. Por un lado, debido a la reducción de unidades en la línea de sleeveado en 2019 (1.695.732 unidades producidas menos que en 2018), a la par que el precio unitario por unidad producida ha ascendido.

Nuestro principal proveedor de energía eléctrica, presente en Stylepack SL y Stylepack La Rioja SL, dispone de certificación en Gestión Medioambiental UNE-EN ISO14001:2015.

Impactos Negativos

Falta de información o concienciación de los empleados/as en materia de reciclaje y reutilización de productos.

No disponemos de comparativas de datos de consumo eléctrico y de gas de todas las delegaciones.

No existen criterios de selección de proveedores y clientes basados en conductas socialmente responsables.





10

La comunicación
y la RSC

La comunicación es la herramienta más potente del área de RSC. Tal es así, que nuestras actuaciones pierden relevancia si no son comunicadas, tanto interna como externamente. La comunicación debe realizarse en términos de confidencialidad, veracidad y transparencia, tal y como establece nuestro Código Ético.

Es responsabilidad nuestra:

- Proteger nuestra privacidad y la de otras personas

- Respetar la integridad de las personas

- Respetar la confidencialidad y confianza que nos brindan los demás

Desde el Departamento de Responsabilidad Social de Diversis Corporación, nos proponemos cada año mejorar nuestra comunicación interna y externa, así como ser ejemplo para otras empresas por nuestra RSC. La transparencia y fiabilidad de nuestra comunicación son dos aspectos claves a la hora de comunicar. El año pasado nos propusimos que en este 2020 mejoraríamos nuestra cantidad y calidad de comunicación interna y así lo hemos hecho.

Ha sido un año de cambios que nos han servido para mejorar nuestras comunicaciones y equipos de la empresa, tal y como se refleja en las siguientes actuaciones:

Enviamos felicitación de cumpleaños a nuestra plantilla para enviarle nuestros mejores deseos.

Realización de reuniones de coordinación y motivación del equipo.

En Zaragoza, contamos con un tablón de anuncios situado en un Office donde se publican circulares de la empresa y noticias externas interesantes para nuestro equipo.

Trabajamos para la mejora de los programas internos de comunicación. Implantación de Communicator y Slack.

Se realiza comunicación interna con novedades internas de la Corporación.

Establecimiento de un canal de comunicación a través del correo electrónico a través de las distintas Webs Corporativas para que sean recepcionados por la misma persona.

Se envían comunicaciones internas a nuestro equipo técnico para notificarles los cambios corporativos.

Instalación de pantallas de TV dentro de nuestras instalaciones como herramienta de comunicación.

Adquisición de ordenadores portátiles para la mejora del trabajo y facilitar el teletrabajo de los puestos técnicos.

Hemos incorporado un tablón en Style-pack Castilla La Mancha SL para la coordinación del equipo de trabajo.

Entrega de dispositivos móviles para los responsables de grupo y responsables de línea, para el fomento de la comunicación más fluida en tiempo real.

Mejora de las Páginas Web de la Corporación para que sean más claras y accesibles a todo el mundo.

Establecimiento de un canal de noticias en las webs de solucionespackaging.com y diversiscorporacion.org.

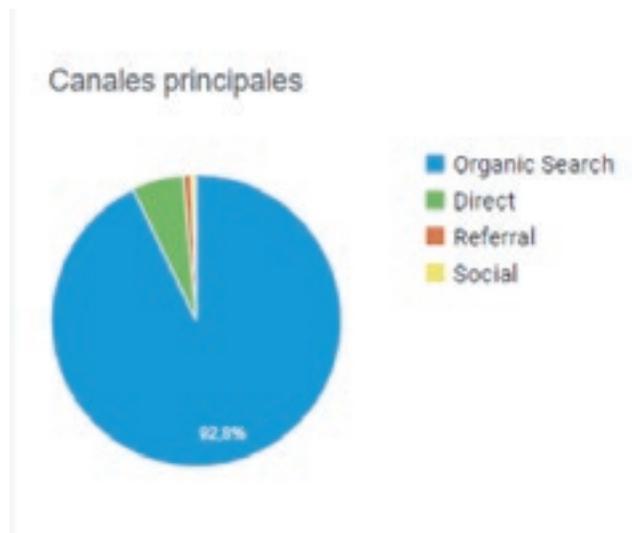
Mejora del canal de comunicación de los perfiles de LinkedIn de los trabajadores/as y el Corporativo.

Nuestros datos en materia de comunicación:

Analizando la audiencia de nuestra web:



www.diversiscorporacion.org

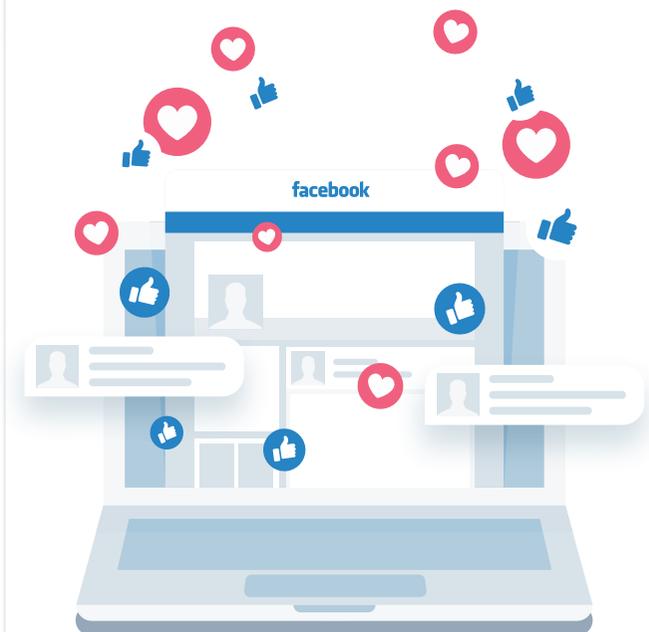
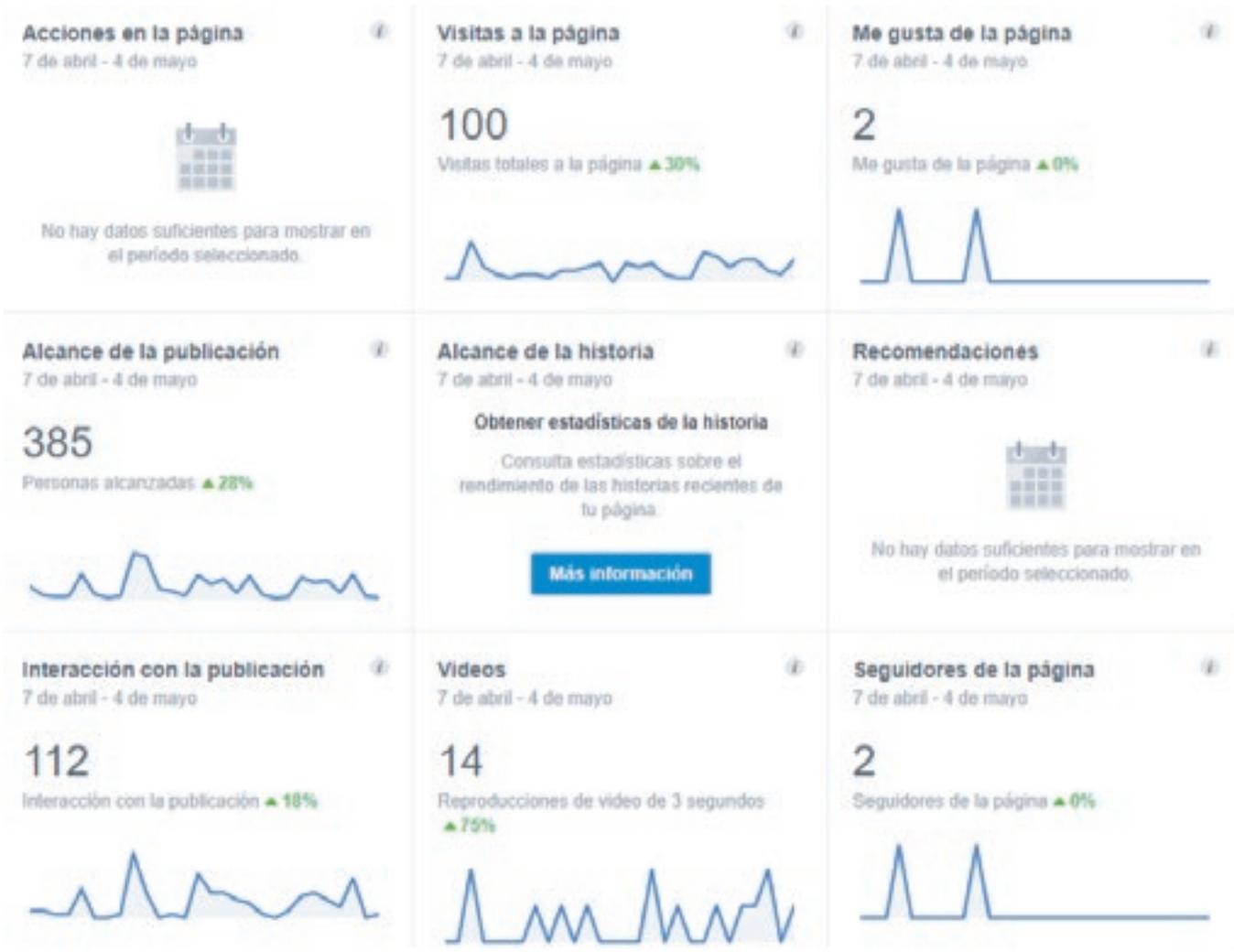


Facebook Pages- Diversis RSC



Diversis RSC

5★ · Servicio empresarial · 416 Me gusta · 428 seguidores



Perfil Corporativo en LinkedIn:



INDUSTRIA
LOGÍSTICA
SERVICIOS DE EXTERNALIZACIÓN

COMPROMETIDOS CON NUESTRO TIEMPO

DIVERSIS
CORPORACIÓN

[Compartir página](#)

Diversis Corporación
Comprometidos con nuestro tiempo. Comprometidos contigo para ofrecerte nuestro mejor servicio.
Logística y cadena de suministro - Zaragoza, Zaragoza - **99 seguidores**

The banner features a background image of silhouettes of people holding hands. It includes the company's industry and services, a slogan, the company name and logo, a share button, and a brief description of the company with its location and follower count.

Enlaces de interés



[Web Diversis Corporación](#)

[Web Diversis RSC](#)

[Memoria Sostenibilidad 2019](#)

[Código ético](#)

[Página de Facebook](#)



11

Nuestras áreas
de mejora

Desde el Departamento de Responsabilidad Social, una vez plasmadas en nuestra Memoria todas nuestras iniciativas y actuaciones, deseamos identificar nuestras áreas de mejora y establecer unos objetivos a desarrollar a lo largo del año 2021. Estas áreas de mejora las hemos desglosado en base a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y se muestran a continuación:

- Desarrollo de nuestra iniciativa “Diversalud”, para el fomento de hábitos saludables, incluyendo formación a la plantilla.
- Realizar campañas de información y sensibilización sobre enfermedades de tipo VIH, hepatitis, etc.
- Realizar las evaluaciones de todas las actividades de RSC, identificando necesidades y áreas de mejora.
- Realizar la encuesta sobre clima laboral en todas las delegaciones.
- Orientar nuestra política de RSC a la mejora de la salud y el bienestar de nuestros grupos de interés, en especial atención a nuestro Plan de Contingencia frente al COVID-19.



-
- Elaboración e implantación de un Plan de Igualdad.
 - Fomentar las campañas de sensibilización sobre igualdad de género.
 - Revisar nuestro protocolo de actuación frente al acoso, y comunicarlo a la plantilla.
 - Fomentar la contratación de trabajadoras en todos nuestros centros de trabajo.
 - Establecer procesos de selección del personal que garanticen la igualdad en el acceso al empleo (ej: fórmula del curriculum ciego).
 - Revisar la documentación corporativa de manera que contenga un lenguaje más inclusivo.



- Mejorar la empleabilidad de nuestros trabajadores/as para facilitar su acceso al mercado ordinario de trabajo.
- Establecer un plan de carrera con sistema de retribuciones basado en los méritos personales.
- Elaborar un Plan de Acogida y Seguimiento para las nuevas incorporaciones en todas nuestras delegaciones.
- Elaborar Plan de Formación para todas nuestras delegaciones y materializarlo.
- Apostar en mayor medida por la formación interna y por la formación de nuestros trabajadores/as base, para la mejora de su empleabilidad.



-
- Establecer criterios de selección de proveedores y clientes basados en conductas socialmente responsables.
 - Reforzar la concienciación sobre la importancia del reciclaje y reutilización de productos y materiales.
 - Registrar datos sobre consumos energéticos (luz, gas, etc.).



-
- Reducir el nivel de uso de papel en oficinas.
 - Reducir el consumo energético, con medidas como la colocación de temporizadores en los interruptores de luz.
 - Fomentar medidas que reduzcan las emisiones de CO2 a la atmósfera.
 - Medir la huella de carbono.



Además de estas medidas desglosadas anteriormente, hay que destacar como asignatura pendiente la elaboración de un Plan de Responsabilidad Social, que se encuentre en consonancia con nuestra cultura corporativa y la estrategia general de la Corporación; así como dotarlo de un presupuesto anual como punto de partida para nuestras actuaciones en RSC del año 2021. Todas nuestras actuaciones deben seguir orientadas hacia nuestra naturaleza social como eje de la Responsabilidad Social Corporativa.



12

ANEXO: Declaración de elaboración
del informe de conformidad
con los estándares GRI

Por el presente documento, Diversis Corporación Empresarial SL declara que este informe de Sostenibilidad se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.⁽²⁴⁾

A continuación, se muestra el índice de contenidos GRI de la opción Esencial:⁽²⁵⁾

Contenido	Nº Página o URI	Omisión (en su caso)
GRI 102: Contenidos generales 2016		
GRI 102-1 Nombre de la organización	4	
GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	4	
GRI 102-3 Ubicación de la sede	4	
GRI 102-4 Ubicación de las operaciones	5	
GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica	5	
GRI 102-6 Mercados servidos	14	
GRI 102-7 Tamaño de la organización	19	
GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	19	
GRI 102-9 Cadena de suministro	13	
GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	13	
GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución	Omisión	No se aplica en enfoque de precaución
GRI 102-12 Iniciativas externas	24	
GRI 102-13 Afiliación a asociaciones	24	
GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	1	
GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	23	

⁽²⁴⁾ GRI 102-54
⁽²⁵⁾ GRI 102-55

Contenido	Nº Página o URI	Omisión(en su caso)
GRI 102: Contenidos generales 2016		
GRI 102-18 Estructura de gobernanza	5 - 7	
GRI 102-40 Lista de grupos de interés	8	
GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva	5	
GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés	9	
GRI 102-43 Enfoque para la participación de grupos de interés	14	
GRI 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados.	14	
GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	11	
GRI 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas de los temas	26	
GRI 102-47 Lista de temas materiales	26	
GRI 102-48 Reexpresión de la información	Omisión	No se lleva a cabo reexpresión de la información No han existido cambios significativos en la elaboración del informe
GRI 102-49 Cambios en la elaboración de informes	Omisión	
GRI 102-50 Periodo objeto del informe	9	
GRI 102-51 Fecha del último informe	9	
GRI 102-52 Ciclo de elaboración de informes	9	
GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	9	
GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	48	
GRI 102-55 Índice de contenidos GRI	48	
GRI 102-56 Verificación externa	Omisión	No se somete a verificación externa este año 2020
GRI 103: Enfoque de gestión 2016		
GRI 103-1 Explicación del tema material y su cobertura	26 y 30	
GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	30	
GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	30	



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2020



DIVERSIS

CORPORACIÓN