

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL 2021

Julio 2022



Presentación del Eticentre

El Centre per a la Gestió Ètica de l'Empresa (Eticentre) es una asociación sin ánimo de lucro constituida en 2004 que reúne a empresas y organizaciones de Mallorca comprometidas con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

A nivel interno, el Eticentre promueve actividades de soporte a la implantación de medidas de RSE entre las empresas asociadas, entre las cuales se encuentra Llar de Calvia

Los indicadores de RSE permiten disponer de una fotografía de la situación en relación a los compromisos de ética empresarial, permitiendo el diseño de acciones formativas y de mejora en función de los ámbitos de RSE menos desarrollados.

Las fichas descriptivas de buenas prácticas pretenden favorecer el efecto demostración entre nuestro tejido empresarial, favoreciendo la transferencia de experiencias y su efecto multiplicador.

Mediante la elaboración de las memorias individuales de RSE de empresas de Eticentre se pretende dar continuidad y visibilidad a la tarea de apoyo a la implantación de medidas de RSE y poner de manifiesto las buenas prácticas presentes en una parte del tejido empresarial mallorquín, confinando al contribuir así a que arraigue a nuestra sociedad un nuevo modelo de empresa más centrado en las necesidades sociales, capaz de establecer relaciones de confianza entre todos aquellos sectores con los cuales tienen relación.



2. Presentación de la empresa

Nombre comercial: **Llar de Calvià**

Dirección: **Plaça Nova, 1, 07184 Calvià**

Año de creación:

Actividad que desarrolla: **servicios sociocomunitarios**

Descripción de la actividad de la empresa: **servicios para personas mayores.**

Sector de actividad: **Servicios**

Número de trabajadores (media 2021): **80**

Teléfono: **971 67 03 03**

Web: **www.llardecavia.es**

Persona de contacto: **Maria del Carmen Pérez Blasco**



3. Presentación de indicadores

INDICADOR	CUMPLIMIENTO	PERSONAL
Información económica a disposición de la plantilla	Si, a través de los presupuestos anuales que son público.	
Diferencias salariales según dedicación	Si, a través de categorías prof.	
Reuniones de organización con la plantilla	SI	
Rotación de la plantilla	MINIMA	
Planes de formación	SI	
Flexibilidad horaria	SI	
Sistemas de actuación ante conflictos	SI	
Reuniones para debatir problemas internos	SI	
Personas procedentes de inserción	SI	
Recogida de quejas de clientes y proveedores	SI	
Proveedores de economía social y solidaria	SI	
Descuentos comerciales para clientes del ámbito social	SI, A TRAVES DE REDUCCIONES DE TARIFA	
Residuos destinados a reciclaje	SI, A TRAVES DE RECOGIDA SELECTIVA	
Uso de papel reciclado	SI	
Evolución consumo de agua y energía	N.D	
Participación en redes	SI	
Inversiones socialmente responsables	SI	
Participación de los trabajadores en la toma de decisiones	SI, ENCAUZADO A TRAVÉS DE RT	
Establecimiento de sistemas de gestión ambiental que incluyan toda la cadena de valor y supongan fijar y comunicar objetivos.	SI, SE EXIGEN DETERMINADAS CARACTERISTICAS DE LOS PRODUCTOS.	
Mecanismos de selección de proveedores en favor de aquellos que incorporen a su gestión criterios de RSE	Si, SOBRE TODO EN LOS CONTRATOS GRANDES	
Fomento del voluntariado entre los trabajadores y directivos de la empresa	NO HA SIDO POSIBLE EN EL AÑO 2020	



4. Buenas prácticas

Áreas de actuación	Acciones
Medio ambiente	<p>Realización de un diagnóstico medioambiental.</p> <p>Se realizan talleres de reciclaje de muñecas.</p> <p>Se he hecho una inversión en placas solares para autoconsumo en 2018.</p> <p>Se establecen procesos propios de recogida de residuos para favorecer el reciclado.</p> <p>Se ha mejorado el proceso de recogida de residuos en el propio centro.</p> <p>Se utilizan productos de limpieza lo menos contaminante posible.</p> <p>Se realizan inversiones en maquinaria para optimizar el uso de los recursos.</p> <p>Se hizo formación en temas de riesgos biológicos.</p>
Políticas laborales y de igualdad de oportunidades	<p>Se realizan gestiones administrativas para los trabajadores.</p> <p>La gestión se organiza por procesos, dando niveles de autonomía a toda la plantilla.</p> <p>Existe un comité de igualdad, para tratar temas vinculados a los trabajadores.</p> <p>Se tienen en cuenta criterios de igualdad en procesos de selección.</p> <p>Se hace evaluación por competencias.</p> <p>Colaboración con el Soib para la contratación de colectivos vulnerables (mayores de 50 años) y Soib jóvenes cualificados, (programa visibles entidades locales)</p>



Participación en la semana de igualdad del Ajuntament de Calvia, organización de una mesa de debate y participación del IBDona.

El 5to. Convenio colectivo, se mantiene e incluye:

- Criterios de selección que favorezcan la inserción de colectivos minoritarios, la posibilidad de solicitar anticipo de nóminas, etc.

- La empresa otorga ayudas sociales a los trabajadores: póliza dental, gafas, audífonos, plantillas, otros.....

- En este convenio se incluye el comité de Seguridad y Salud laboral.

Se ha hecho formación en igualdad y en temas de RSC.

Se organizan actividades de sensibilización en temas de violencia de género.

Colaboración con el Soib en el proyecto de Soib Dona.

Formación específica en reanimación y utilización del desfibrilador semiautomático, para toda la plantilla. Es una formación acreditada oficialmente. Se actualiza periódicamente.

En temas de salud laboral, se ha hecho formación en resolución de conflictos, para equipo directivo y mandos intermedios. Se ha extendido al resto de plantilla y hacer una jornada de teambuiding al finalizar este año.

Se han hecho mejoras sobre las adaptaciones obligatorias de puesto de trabajo para personas que tienen restricciones.

Se han implantado medidas para minimizar la siniestralidad.



Se invierte en mobiliario ergonómico y ayudas técnicas para la movilización de los usuarios.

Se imparte formación por parte del fisioterapeuta en la utilización adecuada de las ayudas técnicas y la movilización de los pacientes.

Se establece un sistema de instrucciones para la gestión física de los usuarios, que ayuda a mejorar la atención a la persona, y minimizar el riesgo de lesión de los trabajadores.

Los trabajadores de atención directa tienen reunión semanal con la psicóloga para hacer propuestas de atención a las personas. Esta reunión también es formativa, dando a los trabajadores pautas, o información sobre temas de salud, procesos, etc.

A nivel de promoción, se prioriza la promoción interna.

En el año 2020, además de la covid, la empresa ha afrontado un incendio en sus instalaciones. Se llevaron a cabo las siguientes acciones para garantizar el cuidado de los residentes:

Se han visto obligados a cambiar la organización tanto de personal como de la gestión en general. Por una parte la implantación de las medidas preventivas dictadas por las autoridades sanitarias en nuestro centro se han llevado a su máximo cumplimiento desde el inicio de la pandemia y por otra parte al tener que evacuar a nuestros usuarios en el mes de agosto tras el incendio y tener que ubicarlos en tres centros diferentes han supuesto un enorme esfuerzo de adaptación constante, ya que nuestro personal se ha desplazado a los diferentes centros donde se ubicaban nuestros residentes para atenderlos y cuidarlos todo el tiempo que nuestra residencia ha permanecido en obras de reforma de las instalaciones dañadas por el humo del incendio que sufrimos.



	<p>Formación específica en prevención COVID-19 para todos los equipos.</p> <p>Para afrontar la situación del incendio garantizando el cuidado de los residentes, en cada ambulación se asignó a un profesional que acompañe a los residentes.</p> <p>En cada centro se recolocaron los profesionales.</p> <p>Se hicieron nuevas contrataciones para dar soporte a todos los residentes.</p> <p>La empresa asumió los costes de los aparcamientos de los trabajadores.</p> <p>La limpieza y desinfección de las nuevas instalaciones se hizo desde la propia empresa. Así como el suministro de los EPIS para los trabajadores.</p> <p>Se organizaron video llamadas de las familias con sus mayores.</p>
<p>Conciliación de la vida familiar y laboral</p>	<p>Se trabaja por proyectos, lo que permite mayor autonomía para organizar los trabajos.</p> <p>Se aumentan los días de permisos por temas personales.</p> <p>Hay flexibilidad para atender cuestiones personales, se cambian turnos o días libres</p>
<p>Política Social</p>	<p>Se potencia el valor de la empresa social en las contrataciones públicas (relación 40/60), aplicando cláusulas sociales y medioambientales.</p> <p>Se fomenta la participación de las familias en las actividades con los usuarios.</p> <p>Se organizan diferentes eventos en colaboración con las entidades y empresas de la comunidad.</p> <p>Aquellos usuarios que no pueden abonar el precio público establecido pueden solicitar una reducción de tarifa.</p>



Se está implantando el modelo de atención centrado en la persona:

1. Formación a todos los trabajadores de la entidad.
2. Se da importancia a la biografía de cada persona. Se favorece que cada persona pueda hacer las actividades que sean de su propio interés. Y mantener sus hábitos personales, gustos y preferencias.
3. En las habitaciones se permite crear un entorno lo más personalizado posible (dentro de los límites que marca la normativa)
4. Se asigna un auxiliar de referencia cada tres usuarios, que realiza una atención integral de cada persona.
5. Con respecto a las familias, se lleva a cabo un proceso de adaptación al centro, lo mismo que con los usuarios. Se atiende a las familias de forma ágil e inmediata. La comunicación es constante y fluida, teniendo en cuenta sus aportaciones y sugerencias.

Acciones previstas para 2019, enfocadas en las familias y los usuarios (se iniciaron en 2018):

Centro participante en un programa de cronicidad y se iniciará la formación en los próximos meses. Esto implicará mejor atención y más agilidad en la resolución de situaciones de urgencia, según temas de edad y problema de salud.

Se llevan a cabo programas intergeneracionales con la participación de niños de colegios, para acercar a los niños a los mayores.

Se lleva a cabo un proyecto con la biblioteca de Calvia, donde los residentes hacen recetas en video para luego dar difusión en grupos infantiles.



Colaboración con ayto de Calvia donde se llevó a las personas a su sede para que estén a resguardo hasta que se los llevó a cada residencia. Se puso una persona de atención a las familias.



5. La visión de Eticentre

¿Por qué motivos se hacen? Objetivos.

Porque entendemos que todas estas actividades repercuten positivamente en la calidad de vida de nuestros usuarios.
Porque creemos que podemos aportar bienestar a la comunidad además de a nuestros usuarios.
Porque creemos en la colaboración y la practicamos en todas las actividades posibles

¿Cómo se desarrollan estas actuaciones?

Planificando diversas actividades, dentro del sistema de gestión basado en la persona usuaria.
Se definen diferentes responsables de los proyectos

¿Cómo se evalúa la RSE? Seguimiento y evaluación.

Basado en el sistema simplificado de 17 indicadores de RSE para las empresas de Eticentre.



6. La dirección responde

¿Cómo mejora la competitividad la RSE?

Creemos que nuestra implicación en el desarrollo de estas iniciativas es un valor añadido a nuestros servicios, que es muy valorado por la comunidad en la que estamos asentados.

¿Cómo mejora la gestión diaria la RSE?

Es intrínseca a los valores propios de la organización. Nos hace más creativos, generando valor añadido a diversos grupos de interés.

¿Cómo mejora la productividad?

De forma indirecta, por la mayor motivación de las personas trabajadoras, se puede establecer un nexo con la productividad que luego demostramos en nuestro trabajo.

¿Cómo mejora la motivación de los trabajadores?

Se sienten empoderados al ser partícipes activos de la gestión, toma de decisiones y comunicación de los diferentes aspectos de la organización

¿Cómo mejora al medioambiente?

Las actividades de reciclaje de materiales diversos ayudan a cuidar el medioambiente y su impacto sobre la población así como generan un abanico de actividades a planificar



7. RETOS 2022

Sobre la gestión medioambiental.....

Adquisición de un vehículo eléctrico e instalar puntos de recarga en el parking de nuestra residencia para incentivar el uso de vehículos eléctricos entre nuestro personal.

Sobre la relación y compromiso con el entorno.....

Una vez superada la pandemia mantener contactos y colaboraciones con otras Áreas Municipales y otras entidades para realizar actividades conjuntas.

Sobre el ámbito de Recursos humanos, políticas laborales, conciliación e igualdad.....

En 2022 se han ampliado todas las jornadas de los puestos de trabajo con jornada parcial y se han convocado procesos selectivos para adjudicar las plazas vacantes como indefinidas. Además se han organizado sesiones de formación en temas de PRL y LOPD

Sobre el ámbito de Buen Gobierno y transparencia.....

Adhesión al contrato municipal de gestión de procedimientos a través de Plataforma digital y integrar nuestra página web en la web institucional municipal





Esta iniciativa ha estado financiada por:



Centre per a la Gestió Ètica de la Empresa
www.eticentre.org



Memoria de responsabilidad social empresarial