

21-02-2023

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

DIVISIÓN ANATÓMICOS, S.L.





DIRECTOR GENERAL

INDICE

- 1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN, GOBIERNO CORPORATIVO y SOCIAL**
 - 1.1. Perfil de la Organización
 - 1.2. Modelo de Negocio
 - 1.3. Código Ético
 - 1.4. Relación con las partes interesadas
- 2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN y EL SOBORNO**
- 3. CUESTIONES SOCIALES, PERSONAL y DERECHOS HUMANOS**
 - 3.1. Políticas
 - 3.2. Empleo
 - 3.3. Igualdad de género y Derechos Humanos
 - 3.4. Salud y seguridad en el trabajo
- 4. SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL**
- 5. ESTRATEGÍA Y PLAN DE RSE**
- 6. INDICADORES**



1. GOBIERNO CORPORATIVO y SOCIAL

1.1 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

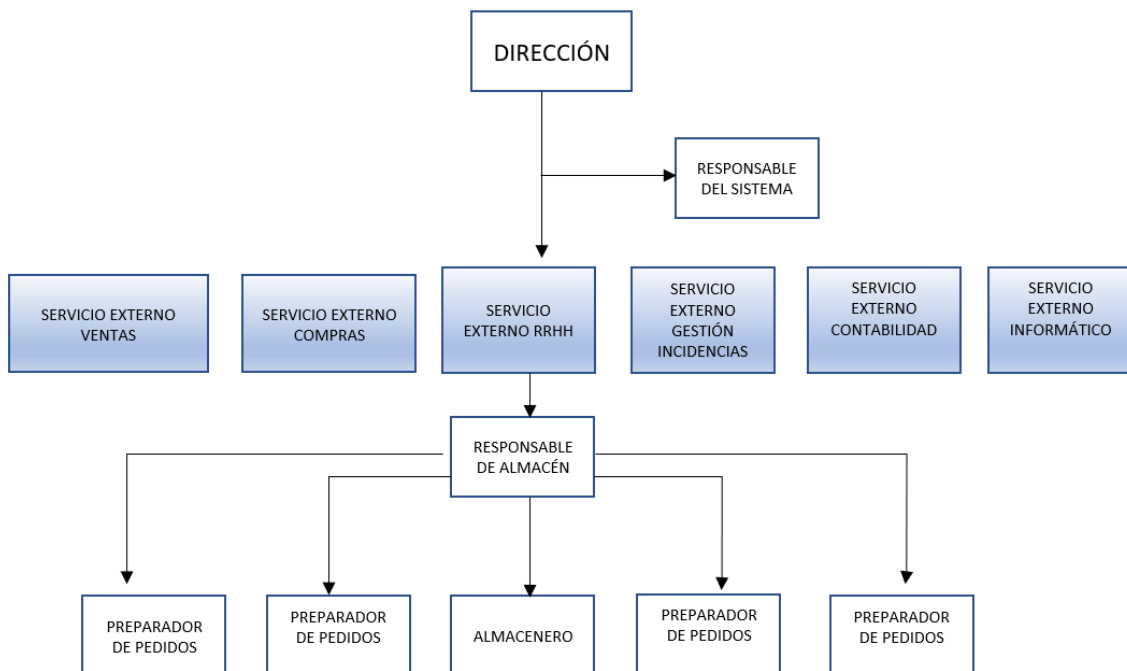
1.1.1 Nombre la Organización:

DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.

1.1.2 Principales marcas, productos y/o servicios:

- Distribución y comercialización de calzado laboral, hostelería y tiempo libre.

1.1.3 Estructura operativa:



1.1.4 Sede principal:



La sede principal de DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. se encuentra en la Calle las Persianas, 8. 03630. SAX. ALICANTE – ESPAÑA.

1.1.5 Países y mercados en los que opera:

Desde su creación, DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. se ha concienciado para tratar de expandir su negocio. Hoy en día nos encontramos presentes, además de en España, en cualquier país del mundo.

1.1.6 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica:

La actividad de DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. se estructura en una única razón social para actuar con agilidad en los mercados donde opera y tener en cuenta las necesidades de sus clientes en los territorios y negocios en que está presente.

1.1.7 Dimensiones de la organización:

DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. cuenta con 1 centro de trabajo, presente en España. En total contamos con 7 empleados altamente cualificados, sensibilizados y concienciados con nuestra metodología y nuestras formas de entender nuestro negocio.

1.1.8 Compromisos de la organización:

Todas las partes interesadas de DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L., deben cumplir con los siguientes compromisos:

- Compromiso con la calidad y la excelencia comercial y la eficiencia energética
- Compromiso con la creación de valor y rentabilidad
- Compromiso con el desarrollo personal y profesional, la diversidad y la conciliación y la seguridad y la salud laboral de las personas
- Compromiso con el buen gobierno, la transparencia y el comportamiento ético
- Compromiso con la protección del entorno
- Compromiso con la innovación tecnológica y el alcance de los servicios
- Compromiso con el desarrollo socio-económico de las comunidades en las que opera
- Compromiso con el desarrollo de alianzas público-privadas para la promoción de un desarrollo sostenible
- Compromiso con la involucración activa de los colaboradores con la sostenibilidad

1.2 MODELO DE NEGOCIO



DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. DIAN es una empresa líder en el sector de fabricación de calzado para el trabajo. Tras más de 30 años de experiencia, investigación y progreso, en Dian se ha logrado alcanzar una calidad de producto excelente, haciendo así la vida más fácil de los trabajadores y trabajadoras de diferentes ámbitos.

La comodidad y el confort en el puesto de trabajo son los objetivos principales de DIAN, sin olvidar la seguridad en trabajos de riesgo y la adaptabilidad a diferentes anatomías. Una de las grandes ventajas de nuestro calzado es la posibilidad de incorporar soportes plantares diseñados para corregir o suavizar diferentes patologías que algunos trabajadores sufren en sus pies. Dian ofrece soluciones para todos.

NUESTRO CALZADO, EJEMPLO DE CALIDAD CERTIFICADA

Los productos de Dian han sido adaptados a las normativas EN-ISO-20347:2012 y EN-ISO-20345:2012 que determina que los productos de Dian disponen de un diseño de calidad, y un proceso de comercialización excelentes dentro del sector del calzado.

Cabe destacar que DIAN dispone de la certificación obtenida de origen español, conocida como sello OEC. Este título, denominado como el sello de Origen Español Certificado garantiza, en un proceso de auditoría realizado por profesionales independientes, el origen español de los productos que pertenecen a la marca DIAN.

Para lograr dicho certificado, Dian ha sido sometido a una exhaustiva auditoría para confirmar que la fabricación de sus productos es 100% hecho en España, incluyendo el diseño de sus modelos de calzado, el origen de todos sus centros productivos, su estructura accionarial, el departamento de compras, de ventas, logística, el origen de su materia prima y componentes, y pago de impuestos en España. Todo ello para garantizar la máxima calidad, transparencia y confianza al consumidor que utiliza el calzado de Dian.





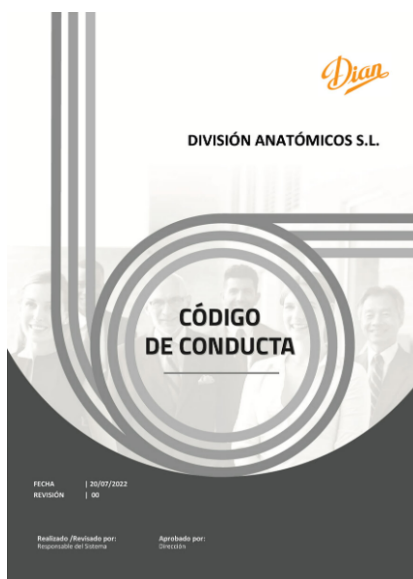
1.3 CÓDIGO ÉTICO

DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. mantiene un fuerte compromiso ético y por ello mantiene un Código ético de Conducta que establece los principios éticos de desempeño, dentro del marco de referencia de la compañía, basándose en los pilares de transparencia, responsabilidad y control.

El Código ético de Conducta proporciona directrices claras sobre valores éticos, compromisos y buenas prácticas definidos por la compañía.

En este código, así como en otras políticas implantadas en la compañía, se detallan también los pasos a seguir frente a situaciones de conflicto de interés, corrupción, fraude, protección de datos, relación con clientes o proveedores, entre otros.

Estos compromisos son posibles gracias a un extenso programa formativo de la plantilla. Todo lo referente a este punto queda recogido y registrado en el propio documento de **“Código de conducta”**.





1.4 RELACIÓN CON LAS PARTES INTERESADAS

1.4.1 Diálogo y transparencia

Bajo el lema “para poder recibir, primero hay que dar”, DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. desarrolla estrategias para fortalecer su relación con la sociedad mediante una relación basada en la cercanía, la proximidad, la comunicación y el entendimiento.

De esta forma, DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. consigue conocer las necesidades e inquietudes de cuantos le rodean como vecinos, consumidores, asociaciones e instituciones.

1.4.2 Relación con los consumidores

Año tras año, DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. se siente en la obligación y está comprometida en fomentar la participación y colaboración, a través de la promoción de acciones individuales o conjuntas.

Gracias a ello se acerca a los consumidores y puede conocer su opinión además de colaborar y participar en actos formativos e informativos.

No realizamos patrocinios con fines publicitarios, sino que participamos en actividades que persigan fines de interés general y de emprendimiento.

1.4.3 Gestión con los vecinos

La relación con los vecinos está basada en el respeto, el entendimiento mutuo y la adaptación. Por ello, escuchamos activamente y ponemos en marcha iniciativas para consolidar una relación de convivencia que contribuya a que nuestra actividad comercial no interfiera ni genere ningún impacto molesto en aquellos entornos y barrios en los que tiene presencia.

1.4.4 Apoyo al emprendimiento

Desde DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L., entendemos como prioritario que saber captar, retener e impulsar talento es una responsabilidad que contribuye al crecimiento de nuestra organización.

1.4.5 Proveedores

El proveedor es uno de los pilares fundamentales de DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. El desarrollo de la cadena de suministro ocupa un papel muy relevante. Para ofrecer al cliente un



servicio con la máxima calidad, trabajamos con una gran cantidad de proveedores, todos ellos especialistas y concienciados con nuestra idea de negocio.

Desde DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L., exigimos a nuestros proveedores un firme compromiso en materia de gestión ética por lo que deben cumplir y respetar la normativa de los países en los que operan en materia de derechos humanos y laborales, y respeto al medio ambiente.

1.4.6 Información fiscal.

Desde DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L., mostramos nuestros resultados financieros, que pueden consultar en los registros mercantiles correspondientes.



2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. tiene un firme compromiso con la actuación ética y responsable en el ejercicio de su actividad, que se traduce en la exigencia a que sus profesionales no solo actúen en estricto cumplimiento de la legalidad, sino que se abstengan de realizar cualquier actuación o asesoramiento que pudiera considerarse cuestionable desde una perspectiva ética.

En DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. contamos con una **política de anticorrupción**, así como un **código de conducta** vigente y aprobado por dirección, de aplicación a todos nuestros miembros.

Dicho CÓDIGO DE CONDUCTA se aplica a todo el personal de DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L., sin perjuicio de las consecuencias legales que pudieran recaer sobre el mismo por aquellos actos, hechos o comportamientos que supongan una violación a la legalidad.

En DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. hemos dispuesto medios para que cualquier persona pueda denunciar cualquier tipo de hecho o conducta sospechosa o pueda plantear cualquier tipo de duda o consulta al respecto.

Desde DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L., hemos adquirido el compromiso claro e ineludible de establecer como seña de identidad propia el cumplimiento de las normas y principios éticos, así como de toda la legislación y regulación vigente, en las relaciones con nuestros grupos de interés (clientes, proveedores, empleados, etc.) y en todas las actividades que desarrollamos. A tal fin, hemos definido una serie de valores que constituyen la cultura de nuestra organización, a través de los cuales establecemos una serie de normas de conducta aplicables y de obligado cumplimiento para la actuación cotidiana de todas las personas que conforman nuestra organización.

En este sentido, no toleramos ninguna clase de incumplimientos de la legislación aplicable, de la Política de la empresa, el Código de Conducta o el resto de normativa interna de aplicación.

Con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y de las normas de conducta establecidas en el Código de Conducta, así como en las normas y procedimientos que los desarrollan, hemos creado un canal externo de comunicación y denuncia para permitir la notificación de cualquier tipo de conducta o irregularidad real o potencial que se advierta por parte de cualquier miembro o socio de nuestra organización.

En DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. valoramos positivamente la comunicación de cualquier indicio o sospecha de violación de la legalidad por parte de cualquier miembro, persona u organización vinculada a nuestra organización, por lo que agradecemos el mayor detalle posible en la exposición de los hechos denunciados/comunicados.

CANALES DE DENUNCIAS/RECLAMACIONES/QUEJAS/SUGERENCIAS/DUDAS

Correo electrónico: joaquin@dian.es / dian.calidad@gmail.com

Web: <https://dian.es/contacto/>

Físico "Buzón de sugerencias": Calle Persianas 8, 03630. Sax, Alicante, España.



3. CUESTIONES SOCIALES, PERSONALES Y DERECHOS HUMANOS

3.1 POLÍTICAS

3.1.1 Política de RSC:

DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. ha decidido llevar a cabo su actividad de una manera socialmente responsable siguiendo los requisitos de la **Norma de Responsabilidad Social SGE21**, que recopila las responsabilidades que debe asumir una organización para cubrir las preocupaciones sociales, medioambientales, éticas, de buen gobierno, laborales, sobre derechos humanos y las de los propios consumidores.

Para ello, **DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.** realiza un análisis de materialidad en el que integra las opiniones de todas sus partes interesadas y que le ofrece una visión real de los aspectos que deben mejorarse, y propone e implementa una serie de acciones para asegurar la gestión socialmente responsable de cada uno de los siguientes pilares:

1. **Derechos humanos: DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.** reconoce y respeta los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales que corresponden a todo ser humano, únicamente por el hecho de serlo, y se compromete a no vulnerarlos en ningún caso.
2. **Prácticas laborales:** Reconoce que los trabajadores nunca deben ser tratados como un factor de producción, sino que unas condiciones laborales justas y favorables son un derecho para el trabajador.
3. **Medio ambiente: DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.** es consciente de los problemas de sostenibilidad que asolan la sociedad, tales como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, la explotación insostenible de los recursos, la ineficiencia energética, la explotación animal, etc. Por ello, se llevan a cabo actividades para paliar los efectos negativos que su actividad pueda producir sobre el medio ambiente.
4. **Prácticas justas de operación:** La corrupción, las prácticas anticompetitivas, la vulneración de los derechos de la propiedad, etc. son prácticas inaceptables para una organización socialmente responsable, por lo que **DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.** implementa acciones para prevenir este tipo de actos dentro de sus prácticas de operación.
5. **Asuntos de consumidores: DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.** lleva a cabo su actividad siempre desde el respeto al consumidor, ofreciendo *marketing* justo y responsable, la protección de su salud y seguridad, el fomento del consumo sostenible, la resolución eficaz de controversias y la protección de su privacidad.
6. **Participación activa y desarrollo de la comunidad: DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.** implementa acciones para crear una relación con la comunidad y fomentar su participación activa, ya que entiende que esta es una acción esencial para llevar a cabo una actividad socialmente responsable.



Para la aplicación de la siguiente política es estrictamente necesaria la participación de todo el personal de la organización.

La **Alta Dirección** de **DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.** revisa periódicamente la presente política con el objeto de evaluar el cumplimiento de los compromisos y desarrollar una mejora continua referente a la responsabilidad social de nuestras actividades.

3.1.2 Política de Calidad y Medio Ambiente:

DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L., ha decidido implantar un Sistema de Gestión de calidad y medioambiental basado en las normas ISO 9001 e ISO 14001 para mejorar el desempeño y eficiencia con la calidad y el medio ambiente.

Así pues, se ha desarrollado una política de Calidad y Medio ambiente la cual está basada en la mejora continuada de nuestro proceso de distribución, así como de atención al cliente, generación de menor impacto ambiental, al objeto de conseguir una mejora en la Calidad y Medioambiente de nuestro producto final que contribuirá a aumentar la satisfacción y fidelidad de nuestros clientes.

Nuestros objetivos de calidad y medioambiente son:

- Garantizar la calidad de nuestro artículo final.
- Reducir los gastos debido a no conformidades.
- Mejorar continuamente nuestro sistema de gestión y el funcionamiento interno de nuestra empresa.
- Prevenir posibles defectos de calidad antes de que se produzcan.
- Mayor prevención de la contaminación, así como respeto y protección con el medioambiente.
- Plena conformidad legal, tanto en Calidad como en Medioambiente.
- Conseguir una mayor satisfacción de nuestros clientes, comprometiéndonos con los requisitos solicitados por ellos.
- Aumentar nuestro prestigio en el mercado.
- Diferenciarnos de nuestra competencia.

Para poder desarrollar nuestra política, todo nuestro personal es conocedor del Sistema de Calidad y Medioambiente; y de las responsabilidades que le competen, convencidos de que entre todos conseguiremos los objetivos previstos.



3.1.3 Política de Anticorrupción:

División Anatómicos Dian, S.L se compromete a prevenir y combatir la corrupción dentro de su organización. Para ello ha establecido una serie de principios para guiar el comportamiento de todas las personas que conforman la organización y/o trabajan en su nombre.

Dian, S.L lleva a cabo todas sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en todas las actividades y productos que realiza y servicios que presta, así como una conducta ética y de buenas prácticas que exige a todos los miembros de la organización.

Siguiendo esa filosofía, se compromete a:

- No influir sobre la voluntad u objetividad de las personas que son ajenas a la compañía a través de prácticas ilegales o no éticas, para obtener beneficios de ellas
- No realizar ni ofrecer ningún pago en metálico o de cualquier otro tipo, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.
- No financiar ni mostrar apoyo o soporte a ningún partido político de manera directa o indirecta
- No solicitar ni percibir pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo la organización.
- Publicar, difundir y promover esta Política entre todos sus **GRUPOS DE INTERÉS** y público en general para que todos ellos adopten pautas de comportamiento acordes con ella.
- Vigilar los comportamientos en los que existan indicios de falta de integridad de personas o entidades con las que División Anatómicos, S.L. realiza negocios, para prevenir y evitar blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas.
- Ser transparente en las actuaciones, operaciones y transacciones de la organización, así como en la entrega de información referente a la organización y sus actividades.

División Anatómicos Dian, S.L cuenta con los mecanismos necesarios para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción en caso de que se dieran, evaluando la eficacia de los sistemas de control.

Para la aplicación efectiva de estos principios, es absolutamente necesario el apoyo a los mismos tanto del equipo directivo como de la plantilla.



3.1.4 Política de Respeto a derechos humanos:

DIVISIÓN ANATÓMICOS Y LOS DERECHOS HUMANOS

División Anatómicos (en adelante La Empresa) reconoce las obligaciones de los Estados soberanos de respetar, proteger y cumplir con los derechos humanos y las libertades fundamentales en sus territorios o jurisdicciones.

La Empresa, además de cumplir con toda la legislación vigente que le es aplicable, se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho Convenios Fundamentales que los desarrollan.

El término "respetar" en este contexto hace referencia a que la Empresa evitará que sus actividades o decisiones provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y que, si se producen, hará lo posible por reparar el daño.

Asimismo, la Empresa hará lo que esté a su alcance para prevenir o mitigar consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con las actividades y decisiones de sus relaciones comerciales de las que tenga conocimiento.

Cuando los contextos o entornos en los que la Empresa opera dificulten las prácticas para respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, la compañía hará todo lo posible por respetarlos y documentará y aceptará escrutinio sobre sus esfuerzos.

La Empresa se compromete a establecer mecanismos de comunicación o reclamación eficaces a nivel operacional.

REVISIÓN PERIÓDICA EN TEMA DE DERECHOS HUMANOS

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos, y dado que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el paso del tiempo, la Empresa llevará a cabo un proceso continuo revisión de los derechos humanos en sus actividades y en las que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales que consistirá en:

- La identificación y evaluación de los potenciales impactos en derechos humanos de sus actividades antes de emprender una nueva actividad o iniciar una relación comercial y cuando se produzcan cambios operacionales relevantes.
- La integración de las conclusiones de las evaluaciones de impacto en los procesos internos de La Empresa y la toma de medidas oportunas dirigidas a prevenir y mitigar potenciales impactos en los derechos humanos.
- El seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas.
- La comunicación externa de las medidas adoptadas a través del Informe de Responsabilidad Corporativa o de otros informes que publica Dian.
- Respetar los derechos humanos en nuestras actividades



La Empresa evitará que sus propias actividades provoquen consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hará lo posible para reparar el daño.

EMPLEADOS

La Empresa se compromete a respetar los derechos humanos de sus empleados, y establecerá los mecanismos necesarios para asegurar el disfrute de los mismos allí dónde la organización mantenga actividad. Entre ellos, destacan:

- No discriminar por ningún motivo a las personas que trabajan en la organización
- No emplear a trabajadores por debajo de la edad legal ni recurrir a trabajo forzoso
- Respetar y apoyar el derecho de asociación y de negociación colectiva de sus empleados
- Respetar todos los demás principios y derechos fundamentales de sus empleados todos los centros dónde mantienen su operación.

La Empresa asegurará el acceso de sus empleados a canales de comunicación y denuncia, que les permitan poner en conocimiento a la organización sobre situaciones de posible impacto en sus derechos, así como de incumplimiento de las leyes o de la normativa interna de la Empresa en materia de derechos humanos, comprometiéndose a resolver dichas situaciones efectivamente y en línea con los compromisos adquiridos a través de esta política.

COMUNIDADES LOCALES

La Empresa se compromete a respetar todos los derechos humanos de las personas de las comunidades locales de los entornos en los que opera y establecerá los mecanismos necesarios para asegurarlo, consultándolos directamente con los afectados y teniendo en cuenta el tema del idioma.

Si la Empresa determina que ha provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas para los derechos humanos de las comunidades locales, se compromete a repararlos o contribuir a su reparación por medios legítimos.

La Empresa se compromete a respetar de manera particular los derechos humanos de las personas pertenecientes a grupos o poblaciones que puedan ser más vulnerables, tales como mujeres, minorías étnicas, religiosas y lingüísticas, niños, personas con discapacidad y trabajadores migrantes y sus familias.

CLIENTES

La Empresa respeta los derechos humanos de los clientes, comprometiéndose a proporcionar productos y servicios que, en condiciones de uso normales y razonablemente previsibles, sean seguros para los consumidores, y para el medio ambiente.



Asimismo, DIAN rechaza cualquier tipo de discriminación a clientes y usuarios. Respetará en todo momento el derecho a su intimidad, protegiendo y haciendo uso correcto de los datos personales confiados por sus clientes y usuarios en todos los países en los que opera.

SOCIOS Y RELACIONES COMERCIALES

La Empresa se compromete a hacer lo que razonablemente esté a su alcance para prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales. A estos efectos, las relaciones comerciales abarcan las relaciones con socios, proveedores, contratistas, incluidos los contratistas de seguridad privada, distribuidores comerciales, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal, incluidas las fuerzas de seguridad pública.

La Empresa, para hacer frente a este compromiso, procederá con la debida diligencia en materia de derechos humanos a la hora de establecer cualquier relación comercial y llevará a cabo y documentará las medidas que considere razonables y estén a su alcance para evitar cualquier participación en potenciales impactos en los derechos humanos producidos por sus relaciones comerciales. De esta forma la organización ejercerá la influencia que esté a su alcance en cada caso sobre la entidad con la que tiene la relación comercial para tratar de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que pudiera producir dicha entidad.

En el caso concreto de las relaciones que se establezcan con fuerzas de seguridad pública y privada, DIAN actuará siguiendo las recomendaciones de los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

La Empresa espera de sus relaciones comerciales que respeten los derechos humanos internacionalmente reconocidos en el desarrollo de sus actividades y hagan frente a las consecuencias negativas sobre los mismos en las que tengan alguna participación.

MECANISMOS DE RECLAMACIÓN.

La Empresa se compromete a establecer mecanismos de comunicación o reclamación eficaces a nivel operacional, desde el comienzo de su actividad y tan pronto como sea posible en la planificación de los proyectos, para que las personas directamente afectadas por sus operaciones puedan poner en conocimiento de la organización cualquier situación de posible impacto en materia de derechos humanos. El objetivo es identificar cualquier preocupación de los posibles afectados.



3.1.5 Política Igualdad de Género:

DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras han desarrollado un Plan de Igualdad para:

- Incorporar de manera plena y activa el principio de igualdad de oportunidades en la empresa.
- Desarrollar e incorporar en la gestión organizacional, medidas concretas que ayuden a potenciar la empleabilidad de las mujeres que trabajan en DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.
- Crear procedimientos de trabajo en Recursos Humanos que se rijan por los principios de igualdad de oportunidades a la hora de llevar a cabo la selección y contratación del personal.
- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de toma de decisiones que afecten al desarrollo empresarial y laboral de la empresa.
- Implantar medidas de conciliación familiar y laboral desde el plano de la igualdad dentro de la estructura interna de la empresa.
- Promover e implantar dentro la empresa un modelo de desarrollo profesional basado en la calidad y en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Adquirir formalmente el compromiso de promover la igualdad de oportunidades de manera transversal en todas las actuaciones emprendidas desde DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.

Para la aplicación efectiva de estos principios, es absolutamente necesario el apoyo a los mismos tanto del equipo directivo como de la plantilla.

3.1.6 Política de Gestión de Personas:

División Anatómicos, (en adelante La Empresa) considera que su principal ventaja competitiva reside en las personas que forman parte de la organización, de ahí que la gestión de los empleados y de los diferentes equipos tenga valor estratégico.

La gestión de personas en la Empresa se basa en el compromiso de los empleados con el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos de la empresa, y busca coordinar la necesidad de capacidades de la organización en el corto, medio y largo plazo con las oportunidades de desarrollo profesional de las personas que la integran.

El sistema de gestión de personas se fundamenta en los siguientes principios:

- En la Empresa se trabaja para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos relacionados con la gestión de las personas de la Organización. La Empresa entiende la diversidad como un elemento distintivo que le permite posicionarse frente a la competencia gracias a que cuenta con personas de todo tipo (edad, origen, género capacidades...)
- En la Empresa impulsamos la evolución en las formas de trabajar. Nuestro objetivo es contar con un entorno de trabajo cada vez más flexible, que fomente el trabajo colaborativo y contribuya a ser una empresa cada vez más competitiva, innovadora, y moderna que se adapte a las nuevas necesidades y estilos de vida de la sociedad en la que opera.
- La Empresa valora, promueve y facilita el equilibrio entre la vida personal y profesional, generando mecanismos que ayudan a desarrollar ambas facetas, adaptándolas a los distintos entornos (flexibilidad horaria, teletrabajo, etc..).
- La Empresa apuesta por la integración de personas con capacidades diferentes, impulsando un modelo de convivencia social comprometido y solidario.
- Se fomenta el diálogo, la escucha activa, la utilización de entornos colaborativos, así como los sistemas de sugerencias y aportación de ideas.
- En la Empresa se asume que la información debe gestionarse con responsabilidad y transparencia, y se promueven iniciativas para convertir el conocimiento de las personas y una fuente de sabiduría compartida en vez de que sea algo individual, ya que se considera que es un bien compartido.
- En la Empresa se identifican las necesidades de la Organización junto con las capacidades, potencial e intereses de los empleados, planificando sus carreras en el corto, medio y largo plazo, con el fin de dotar a la organización de los perfiles necesarios para alcanzar las metas propuestas.
- En los procesos de reclutamiento y selección se favorece el desarrollo de una cultura de empresa multinacional, abierta a la diversidad y a la multiculturalidad, empleando en cada caso las fuentes de captación y acercamiento al mercado más consistentes con los perfiles profesionales requeridos en cada momento.
- Los esquemas de retribución están orientados a facilitar la atracción, retención, motivación y compromiso de los profesionales que aportan su talento a la Organización, y evolucionan para proporcionar mayores posibilidades de flexibilización por parte de los empleados.



- Se realizan encuestas periódicas sobre clima laboral a todos los empleados y recoge las sugerencias de los trabajadores, considerando esa información de gran valor para identificar las acciones de mejora.

3.1.7 Política conciliación Vida Laboral Personal

División Anatómicos (en adelante La Empresa) en su plan estratégico ha desarrollado sus relaciones laborales basadas en los principios de:

- Igualdad de oportunidades.
- No discriminación.
- Respeto a la diversidad.

Para ello, la Empresa ha desarrollado un entorno favorable, facilitando medidas para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral, respetando la legislación vigente y teniendo como hoja de ruta, las mejores prácticas.

En esta línea, La Empresa adquiere los siguientes compromisos de actuación:

- Fomentar y mantener empleos de calidad con contenidos que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales
- Respetar la vida personal y familiar de los profesionales que forman parte de la organización, implementando medidas de conciliación que faciliten el equilibrio entre la vida personal y familiar con las responsabilidades laborales de los integrantes de la organización.
- Promover la igualdad de oportunidades entre sus profesionales y, en especial, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que al acceso al empleo, formación, promoción profesional y condiciones de trabajo se refiere.
- En este punto, DIAN se compromete a practicar y demostrar un trato igualitario que asegure un desempeño adecuado e impulse el crecimiento personal y profesional de todos los miembros del equipo
- Impulsar la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, religión, orientación sexual, nacionalidad o cualquier otra condición personal, física o social que lleve a la discriminación de la persona.
- Rechazar cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo o cualquier otro comportamiento ofensivo o intimidatorio contra los derechos de las personas que integran la organización.

Para la aplicación efectiva de estos principios, es absolutamente necesario el apoyo a los mismos tanto del equipo directivo como de la plantilla.

3.4 EMPLEO

Año tras año, nuestra organización ha realizado importantes esfuerzos para construir una empresa del futuro, labor en la que juega un papel muy destacado el talento de las personas que forman la compañía.

Para nosotros, el talento es un valor clave. La evolución y transformación constante en la que nos encontramos inmersa no sería posible sin la pasión y el alto nivel de compromiso de todas las personas que conforman la compañía.

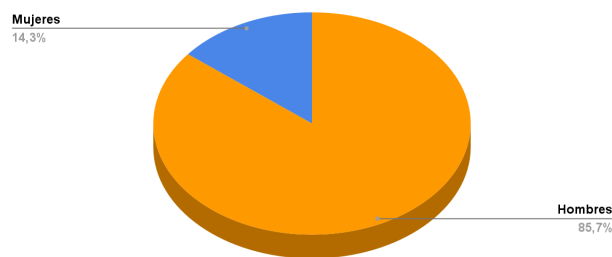
Plantilla media de personas trabajadoras

Hombres %	Mujeres %
85,71	14,29

Distribución de la plantilla actual según edad

Bandas de edades	Mujeres %	Hombres %
Menos de 30 años	0	28,57
Entre 31y 45 años	14,29	42,86
Más de 46 años	0	14,29
TOTAL	14,29	85,71

% Plantilla



La mayoría de la plantilla ocupa una edad entre 31 y 45 años, lo que concluye que son una plantilla joven como la empresa. Como se observa desde el principio del análisis se encuentra formada mayoritariamente por presencia masculina. Esto se debe al arraigo cultural del puesto de trabajo como mozo/a de almacén. Frente a ello una de las medidas de actuación definida y derivada del plan de igualdad va específicamente destinada a combatir esta situación.

Igualmente, para poder alcanzar una mayor satisfacción por parte de nuestros empleados, hemos destinado recursos encaminados a fomentar el desarrollo, tanto personal como profesional, de cuantos forman parte de la empresa y también a incrementar el talento de la plantilla a través de la formación.

3.5 IGUALDAD DE GÉNERO y DERECHOS HUMANOS

Nuestro modelo de gestión defiende y fomenta valores irrenunciables que redundan en el desarrollo personal y profesional de las personas. Por ello, propicia una relación de respeto y confianza, en la que la tolerancia, la igualdad y la diversidad son valores que nos enriquecen.

En el pasado año 2022, desde DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L., hemos reforzado nuestra compañía con la implementación de un Plan de Igualdad, del que actualmente se vienen ejecutando las diferentes medidas de igualdad sujetas en él. De este modo, no admitimos ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

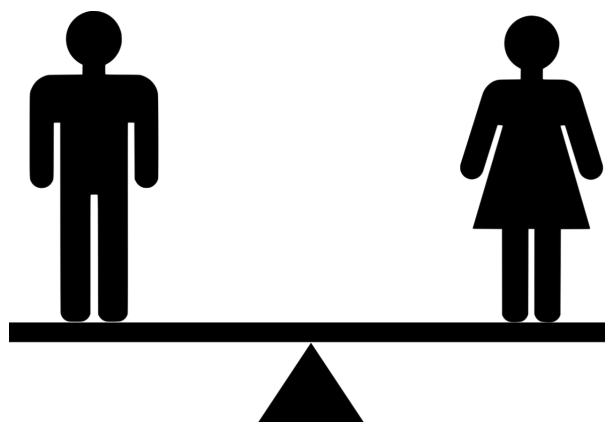
DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. garantiza que ninguno de sus trabajadores cobra por debajo del salario mínimo interprofesional. En el pasado año 2022 hemos generado unas tablas salariales para poder detectar si se está generando alguna discriminación por razón de sexo. Además, nos hemos inmerso en un proyecto para eliminar por completo cualquier discriminación en función del trabajo realizado.

A través de la implantación de nuestro Plan de Igualdad podemos garantizar que no existe brecha salarial.

DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. apuesta por la formación continua y destina importantes recursos tanto personales como económicos para fomentarla, esfuerzo cuyo retorno más evidente es la calidad de los recursos humanos.

La formación potencia las habilidades y conocimientos de sus trabajadoras y trabajadores constantemente y apuesta por la formación continua para consolidar no solo el desarrollo presente y futuro de la plantilla sino el crecimiento sostenido de la compañía.

Nuestra empresa tiene el compromiso público de respetar los derechos humanos, para ello ha realizado una política al respecto con los compromisos firmes de la empresa respecto esta cuestión.



3.6 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Velar por la salud y seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras es un objetivo permanente y esencial, por ello asumimos esta responsabilidad como prioritaria y centramos la mayor parte de nuestros esfuerzos en este ámbito, en dotar a cualquiera de los diferentes puestos de trabajo y procesos productivos de la mayor seguridad y ergonomía.

Para ello disponemos de un SPA que se encarga de realizar la correspondiente evaluación de riesgos laborales asociados a cada puesto de trabajo y se entregue a los miembros de estos puestos, realizar el plan de acciones preventivas resultado de este estudio, facilitar las EPIs necesarias para el desempeño del trabajo, así como la impartición de la formación necesaria en materia de SST al respecto.

Paralelamente a las actividades comentadas, el servicio de prevención continúa con su labor de vigilancia de la salud inicial y periódica, la investigación de los accidentes de trabajo e incidentes graves.

Como empresa consciente y responsable, se siguen realizando simulacros de emergencias, como el último realizado de incendios, para poder evaluar el correcto desempeño por el personal ante esta situación, siendo el resultado favorable.





4. SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

El compromiso del despacho con el medio ambiente queda definido en el Código de Conducta de DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L.

En particular, DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. se compromete a identificar, evaluar y gestionar los impactos producidos por su actividad en el medio ambiente, especialmente en lo que se refiere a la reducción de emisiones, el uso eficiente y responsable de los recursos y la gestión adecuada de los residuos.

En este sentido DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. en el pasado año 2022 ha realizado la implantación de la normativa ISO 14001 basada en requisitos de gestión medioambiental, así como ha realizado un estudio sobre la huella de carbono que es producida en la compañía con el fin de contribuir a la protección y mejora de las condiciones medioambientales, adoptando un enfoque preventivo, fomentando iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y utilizando tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Las principales cuestiones consideradas son:

Efectos de las actividades sobre el medio ambiente y contaminación

Las actividades de DIVISIÓN ANATÓMICOS DIAN, S.L. se desarrollan fomentando en todo momento la protección ambiental, desde la optimización en el consumo de recursos hasta la gestión más adecuada de los residuos generados (reutilización y reciclaje, cuando sea posible) cumpliendo, en todo caso, con las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente.

Economía circular y prevención y gestión de residuos

Nos comprometemos a impulsar la transición hacia una economía circular mediante las siguientes líneas de actuación: espacios de trabajo sostenible, saludables y accesibles; consumo responsable; gestión de residuos; eficiencia energética, energía con garantía de origen renovable y cambio climático; y sensibilización ambiental.

Uso sostenible de los recursos

A continuación, se detallan las medidas más destacadas:

- Consumo de papel. En nuestras instalaciones disponemos de equipos multifuncionales de última generación que permiten un consumo eficiente de papel. Además, la mayoría del papel consumido procede de bosques gestionados de forma sostenible.

- **Consumos energéticos.** Se combinan las actividades de sensibilización con la instalación de sistemas de climatización e iluminación eficiente y de equipos informáticos y de impresión de bajo consumo. Asimismo, se realiza un seguimiento de los consumos de electricidad.
- **Consumo de agua.** Se combinan acciones encaminadas a la concienciación de nuestras personas con mecanismos para el ahorro y uso eficiente del agua. Asimismo, se realiza un seguimiento del consumo de agua.
- **Sensibilización ambiental.** Desarrollamos medidas encaminadas a la formación y a la sensibilización ambiental tanto internas, materializadas en la divulgación de informaciones sobre procedimientos en nuestras oficinas, como externas, mediante la elaboración de comunicaciones en materia de sostenibilidad y medio ambiente, como el envío de guías de buenas prácticas ambientales y sociales.
- **Cambio climático.** DIAN ha realizado un estudio de Huella de Carbono para determinar la cantidad de emisiones de GEI que son liberadas a la atmósfera como consecuencia del desarrollo de nuestra actividad, y con ello, poder identificar todas las fuentes de emisiones de GEI y establecer a partir de este conocimiento, medidas de reducción efectivas o de compensación.



5 ESTRATEGÍA Y PLAN DE RSE

Los objetivos planteados y resultados conseguidos para el año 2022 han sido los siguientes:

- **Disminuir energía eléctrica en la empresa:**

En este objetivo, hay una serie de tareas, las cuales se han cumplimentado, como es la realización de formación y al mismo tiempo, registros de control de consumo eléctrico, así como también se ha realizado publicación en el tablón de cartelería y píldoras informativas. Finalmente con fecha 25-12-22 el objetivo no se ha conseguido, se ha aumentando en un 48%, pero ello ha sido debido a un mal planteamiento del mismo porque hay meses como Agosto que hay inactividad comparado con los últimos meses del año, y por tanto no son equiparables. El objetivo se va a modificar por otro el presente año 2023 del que sí se dispone de datos de año completo y este seguramente se vuelva a plantear de cara al futuro con datos de años completos.

- **Aumento o mantenimiento aproximado del volumen de ventas conforme el año anterior.**

Ante el objetivo planteado, se puede decir que todas las tareas se han realizado y han ayudado a cumplir el objetivo establecido, según la última revisión que se realizó en diciembre se puede comprobar que finalmente las ventas han aumentado en un 17%, muy por encima de los esperado, objetivo conseguido. Se va a aumentar para el presente año el objetivo a conseguir un 10% o más.

- **Consecución Huella Carbono (calculo)**

Para la consecución de la HCO, se plantearon una serie de tareas, las cuales, frente a la fecha prevista de cierre, que es en enero de 2023. Con fecha 10-01-23 nos confirman desde MITECO que disponemos del sello de cálculo de huella de carbono, por lo que el objetivo se ha conseguido. Para el presente año se pretende obtener el sello de reducción.

- **Aumentar Sensibilización personal SGE21.** Se pretendía realizar mínimo 1 formación a todo el personal relativa a SGE21. Finalmente, con fecha 20-07-22 se ha realizado finalmente por el responsable del sistema una charla a modo de curso con presentaciones a todo el personal relativa a Concienciación de ISO 9001, 14001 y SGE21. Este objetivo se va a mantener de cara al presente año 2023.

- **Realización de acciones de inmersión social.** Con fecha 20-11-22 se ha renovado el contrato con la Fundación Marcelino Oliver, objetivo conseguido.

Para el presente año se plantean y aprueban nuevos objetivos como:

- **Reducción de consumo de cartón en la empresa.**





6 INDICADORES

A continuación, indicamos la evolución de los principales indicadores ASG a los que realizamos seguimiento en la organización y sus resultados a final del año 2022:

PROCESO	Nº INDICADOR	FRECUENCIA	RESPONSABLE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Objetivo/MED	TOTAL	OK/NO OK			
INFORMACIÓN DOCUMENTADA/COMUNICACIONES	1 Nº COMUNICACIONES REALIZADAS	TRIMESTRAL	RS		NO APLICA			0		1			2			2	3	OK			
FORMACIÓN	2 CURSO DE FORMACIÓN REALIZADA PRENTE A FORMACIÓN POR REALIZAR	ANUAL	RS					5								3	5	OK			
OBLIGACIONES CUMPLIMIENTO	3 VERIFICACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE CUMPLIMIENTO (PLAN DE RESIDUOS, IGUALDAD, PRL...)	ANUAL	RS							100%						100%	100%	OK			
RECURSOS HUMANOS	4 ABSENTISMO POR MOTIVOS DIFERENTES A ENFERMEDAD NO JUSTIFICADOS EN HORAS POR PERSONA	TRIMESTRAL	RS				7			8			6,5			30	21,5	OK			
ASPECTOS AMBIENTALES INTERIORS	5 Nº DE ASPECTOS AMBIENTALES IMPORTANTES / Nº TOTALES DE ASPECTOS AMBIENTALES	ANUAL	RS					2/10								2/10	2/10	OK			
ASPECTOS AMBIENTALES EXTERIORS	5 Nº DE ASPECTOS AMBIENTALES IMPORTANTES / Nº TOTALES DE ASPECTOS AMBIENTALES	ANUAL	RS					2/6								2/6	2/6	OK			
NO CONFORMIDADES	6 Nº DE N/C/A/C	TRIMESTRAL	RS				6			12			11			33	25	OK			
CONTROL OPERACIONAL/VENTAS	7 GRADO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS FECHAS DE SERVICIO (PORCENTAJE DE PEDIDOS ENVIADOS CON MAS DE 2 DÍAS DE RETRASO)	TRIMESTRAL	RS															T1: NO APLICA T2=34,15% T3=36,77% T4=19,12%	NO APLICA NO OK NO OK OK		
		TRIMESTRAL	RS				NO APLICA		34,15%				36,77%				19,12%		T1: NO APLICA T2=19,12%	NO APLICA NO OK	
		TRIMESTRAL	RS				NO APLICA		21,78%				18,23%				11,62%		15%	T1=19,12% T2=21,78% T3=18,23%	NO APLICA NO OK NO OK
		TRIMESTRAL	RS				NO APLICA		9,79%				7,39%				4,11%		10%	T1: NO APLICA T2=9,79% T3=7,39% T4=4,11%	NO APLICA OK OK OK
VENTAS	10 AUMENTO DE VENTAS RESPECTO AÑO ANTERIOR	ANUAL	RS												17%	5%	17%	OK			
COMPRAS	11 PRODUCTOS TERMINADOS RECIBIDOS FUERA DE FECHA (PORCENTAJE PROMEDIO) CICASA	TRIMESTRAL	RS																OK		
		TRIMESTRAL	RS					NO APLICA		2,78%			8,60%			2,25%		20%	NO OK		
		TRIMESTRAL	RS					NO APLICA		28%			0%			22,45%		20%	NO OK		
		TRIMESTRAL	RS					NO APLICA		61%			11%			3,73%		20%	NO OK		
COMPRAS	11 PRODUCTOS TERMINADOS RECIBIDOS FUERA DE FECHA (PORCENTAJE PROMEDIO) ZAPAL	TRIMESTRAL	RS															OK			
COMPRAS	11 PRODUCTOS TERMINADOS RECIBIDOS FUERA DE FECHA (PORCENTAJE PROMEDIO) ZAPAL	TRIMESTRAL	RS															OK			
POSTVENTA	12 PORCENTAJE DE RECLAMACIONES DE CLIENTES POR DEFECTO DE CALIDAD SOBRE EL TOTAL DE ARTÍCULOS ENVIADOS	TRIMESTRAL	RS															OK			
POSTVENTA	13 PORCENTAJE DE RECLAMACIONES DE CLIENTES POR DEFECTO DE CANTIDAD Y CONTENIDO SOBRE EL TOTAL DE ARTÍCULOS ENVIADOS	TRIMESTRAL	RS															OK			
SATISFACCION DEL CLIENTE	14 ENCUESTAS DE SATISFACCION DE CLIENTES RECIBIDAS (PORCENTAJE SOBRE VENTAS REALIZADAS)	ANUAL	RS													65%	60%	65%	OK		
		ANUAL	RS													65%	60%	65%	OK		
SATISFACCION DEL CLIENTE	15 PROMEDIO SATISFACCION CLIENTES	ANUAL	RS													4,75	4	4,75	OK		
OBJETIVO: AUMENTO O MANTENIMIENTO DEL VOLUMEN DE VENTAS CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR	1 TAREAS DISEÑADAS/TAREAS IMPLEMENTADAS	ANUAL	RS													100%	100%	100%	OK		
		ANUAL	RS													100%	100%	100%	OK		
		ANUAL	RS													100%	100%	100%	OK		
OBJETIVO: DISMINUIR CONSUMO ENERGIA ELECTRICA EN LA EMPRESA	2 TAREAS DISEÑADAS/TAREAS IMPLEMENTADAS	ANUAL	RS													100%	100%	100%	OK		
		ANUAL	RS													100%	100%	100%	OK		
		ANUAL	RS													100%	100%	100%	OK		
OBJETIVO HUELLA CARBONO	3 TAREAS DISEÑADAS/TAREAS IMPLEMENTADAS	ANUAL	RS													100%	100%	100%	OK		
		ANUAL	RS													100%	100%	100%	OK		
		ANUAL	RS													100%	100%	100%	OK		
AUDITORIA INTERNA CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE	16 Nº DE NO CONFORMIDADES AUDITORIA	ANUAL	RS												58	2	2	OK			
AUDITORIA EXTERNA CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE	17 Nº DE NO CONFORMIDADES AUDITORIA	ANUAL	RS												56	2	2	OK			
AUDITORIA INTERNA SGE21	18 Nº DE NO CONFORMIDADES AUDITORIA	ANUAL	RS												56	1	1	OK			
AUDITORIA EXTERNA SGE21	19 Nº DE NO CONFORMIDADES AUDITORIA	ANUAL	RS												56	3	3	OK			

Como se puede observar, sólo ha habido dos indicadores que a lo largo del año se han desviado del criterio de consecución, los cuales son “GRADO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS FECHAS DE SERVICIO (PORCENTAJE DE PEDIDOS ENVIADOS CON MAS DE 5 DÍAS DE RETRASO)” en el que se abrió una No Conformidad y así mostrar acción correctiva, la cual pretendía ampliar la fecha de servicio, finalmente el mismo ha cumplido en el último trimestre la meta establecida.

Así como el indicador sobre “productos terminados fuera de fecha en los proveedores Garsport y Exena”, también se abrió una No Conformidad, a partir de la cual se decidió mantener una

reunión avisándoles de la importancia de reducir los plazos de entrega de producto terminado. Además, se ha puesto como remedio el aumento de pedido de producto terminado para solucionar el problema de rotura de stock, finalmente en el último trimestre vemos que ha sido eficaz y también se ha logrado.

Igualmente los indicadores que se venían estableciendo se consideran adecuados y se seguirán manteniendo en su mayoría a través de nuevo registro de “listado de indicadores 2023”.

