

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

gesmed



SOBRE ESTE INFORME.....	6
MODELO DE NEGOCIO	7
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	8
GRI 102-1: Nombre de la organización.....	8
GRI 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios	8
GRI 102-3: Ubicación de la sede central	9
GRI 102-5: Régimen de propiedad y su forma jurídica.....	9
GRI 102-6: Mercados servidos	9
ANÁLISIS DEL MERCADO-PREVISIONES Y TENDENCIAS.....	10
.GRI 102-7: Tamaño de la organización (cifras clave de actividad).....	11
NUESTRA CULTURA	11
GOBERNANZA	13
GRI 102-18: Estructura de gobierno de la organización.....	13
A nivel de compañía el organigrama de GESMED presenta la siguiente estructura:	13
GRI 102-24 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	14
GRI 102-32 Función del máximo órgano de gobierno.....	14
IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS	14
GRI 102-15: Principales impactos, riesgos y oportunidades	14
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	17
ANÁLISIS AMBIENTAL.....	26
CUESTIONES AMBIENTALES	26
IMPACTOS Y GESTIÓN AMBIENTAL.....	27
GRI 307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	27
CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA, SONORA Y LUMÍNICA	27
ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	27
GRI 306-1: Vertido de aguas en función de su calidad y destino	28
GRI 306-2: Residuos por tipo y método de eliminación.....	28
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	29
GRI 303-3 Consumo de agua.....	29
GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen.....	31
GRI 302-1: Consumo energético dentro de la organización.....	31
GRI 302-3: Intensidad energética	31

GRI 302-4: Reducción del consumo energético	31
EMISIONES	35
GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)	35
GRI 305-2: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) al generar energía (alcance 2)	35
GRI 305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	35
GRI 305-5: Reducción de las emisiones de GEI	35
GRI 305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	35
GRI 305-7: Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	35
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	35
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	36
EMPLEO	37
GRI 102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores	37
GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados	37
GRI 401-1: Nuevas contrataciones y rotación del personal	39
GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	41
GRI 401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados temporales o a tiempo parcial.	44
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PERMISOS PARENTALES	44
SALUD Y SEGURIDAD	46
GRI 103-2: Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad)	46
GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	46
RELACIONES SOCIALES	48
GRI 403-1: Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	48
GRI 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	48
GRI 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores	48
FORMACIÓN	50
IGUALDAD	52
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	57
GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	58
GRI 407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	58
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa	58

GRI 402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.....	58
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	60
MEDIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS	61
GRI 205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	61
GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	61
APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	64
INFORMACIÓN RELATIVA A LA SOCIEDAD.....	66
INFORMACIÓN RELATIVA A LA SOCIEDAD.....	67
COMPROMISO CON EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL	68
GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	68
DIÁLOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES.....	68
ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO.....	68
ACTIVIDADES EN MATERIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO.....	68
INFORMACIÓN EMPRESAS PROVEEDORAS Y SUBCONTRATISTAS	69
INFORMACIÓN EMPRESAS PROVEEDORAS Y SUBCONTRATISTAS	70
SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS PROVEEDORAS.....	71
GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro.....	71
COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL (COMPRAS LOCALES)	71
INFORMACIÓN CLIENTELA Y PERSONAS CONSUMIDORAS	72
SATISFACCIÓN DE LA CLIENTELA.....	73
RECLAMACIONES Y QUEJAS	74
INFORMACIÓN FISCAL.....	75
GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno.....	76

SOBRE ESTE INFORME

Este informe cumple con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre). Además, se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE.

Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (estándares GRI), por lo que se han seleccionado una serie de estándares en base a los requerimientos de información de la Ley 11/2018, el sector de actividad de *GESMED - GESTIO SOCIO-SANITARIA AL MEDITERRANI SL* y el análisis de materialidad realizado. Los indicadores reportados, parcial o completamente, en línea con los estándares GRI se han identificado a lo largo del informe.

En este contexto, a través de este informe, **GESTIO SOCIO-SANITARIA AL MEDITERRANI SL** establece como objetivo informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio. Dentro de GESMED se incluye la empresa **Almussafes Gestió Socio Sanitaria SL** que representa un 3,25% de la facturación por lo cual se tendrán en cuenta los datos de esta.

m



MODELO DE NEGOCIO



PERFIL DE LA ORGANIZACIÓ

GRI 102-1: Nombre de la organización

GESTIO SOCIO-SANITARIA AL MEDITERRANI SL (en adelante Gesmed) ofrece más de 20 años de experiencia en la gestión y mejora de los cuidados sanitarios y de dependencia.

Tras más de dos décadas de experiencia, Gesmed proyecta un profundo conocimiento del sector de los cuidados, gracias a la capacidad contrastada de un núcleo de profesionales pioneros en la gestión de proyectos sociales, permitiendo asumir desafíos de calidad, creatividad y aprendizaje constante.

GRI 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios

Nuestro sistema de trabajo nos define como empresa:

- Estrategia transformadora de los cuidados adaptada a la persona.
- Aplicación transversal de la perspectiva de género.
- Revalorización del empleo: esfuerzo en formación, cualificación y mejora de las condiciones de trabajo de las personas que cuidan.
- Investigación y desarrollo de proyectos aplicados a un sistema de innovación continua.
- Plataformas de comunicación con las personas que trabajan en Gesmed:

<i>Portal de las Personas</i>	<i>Compromiso Ambiental</i>	<i>Código Ético</i>	<i>Plan de Igualdad</i>	<i>Política de Calidad</i>
-----------------------------------	---------------------------------	---------------------	-----------------------------	--------------------------------

MODELO DE CUIDADOS

La profesionalidad de los equipos nos permite abordar la realidad de las personas desde diferentes perspectivas. Por ello, siempre trabajamos desde la Actuación Individualizada y consensuada con la persona, desarrollando programas adaptados a sus expectativas y necesidades.

- Personas mayores
 - o Acompañamiento en el proyecto de vida.
 - o Recuperación funcional y cognitiva a través de soluciones tecnológicas.
 - o Mayores activos: salidas, actividades culturales y de ocio.
 - o Apoyo emocional a la persona y su familia.
- Personas con capacidades diferentes
 - o Apoyos que permiten elecciones orientadas a sus procesos vitales.
 - o Estimulación sensorial y cognitiva.
 - o Entornos domotizados que facilitan la autonomía.
 - o Terapias innovadoras con soporte tecnológico.

INNOVACIÓN

La trayectoria y avance de Gesmed en la gestión de servicios de cuidados, se basa en la experiencia y en la sostenibilidad que se transmite a una sociedad cada vez más implicada y con una demanda de prestaciones especializadas y relacionadas con las necesidades de cada colectivo. Esta hoja de ruta nos empuja hacia la investigación continua, la innovación, nuevas tecnologías y la formación continua de las personas profesionales.

Gesmed participa y desarrolla diversos proyectos europeos y en otros proyectos de innovación dirigidos a mejorar la calidad de vida de las personas mayores. Reducción de la fragilidad y autogestión de la salud, aplicación de nuevas tecnologías para un mejor envejecimiento y formación y conocimiento en el uso de la tecnología.

GRI 102-3: Ubicación de la sede central

La oficina central se encuentra situada en Valencia, con dirección en Carrer d'Hernández Lázaro, 10, 46015 València.

GRI 102-5: Régimen de propiedad y su forma jurídica

La empresa está constituida como **GESTIO SOCIO-SANITARIA AL MEDITERRANI SL** bajo el CNAE "8731 - Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores"

GRI 102-6: Mercados servidos

A continuación, se indican los diferentes centros de trabajo y ubicaciones donde se desarrolla la mencionada actividad de la compañía:



Estos centros de trabajo de naturaleza socio-sanitaria se centran en la atención a personas mayores dependientes en residencias y centros de día, y a la atención a personas con discapacidad física y/o intelectual.

A continuación, se indican las diferentes ubicaciones donde se desarrolla la mencionada actividad de la compañía:

Centro / Servicio (*)	Localidad	Provincia
RPMD Y CD VELLUTERS	Valencia	Valencia
RPMD LA CAÑADA	Paterna	Valencia
RPMD ORIHUELA	Orihuela	Alicante
RPMD MIXTO QUART DE POBLET	Quart de Poblet	Valencia
RPMD Y CD MASSAMAGRELL	Massamagrell	Valencia
RPMD Y CD MANISES	Manises	Valencia
RPMD Y CD BUÑOL	Buñol	Valencia
CD VINALESA	Vinalesa	Valencia
RPMD CULLERA	Cullera	Valencia
RPMD Y CD ONIL	Onil	Alicante
RPMD Y CD BENAGUACIL	Benaguacil	Valencia
RPMD Y CD JOSÉ PENADÉS SÁEZ	Vallada	Valencia
RPMD Y CD ALMUSSAFES	Almussafes	Valencia
OFICINAS	Valencia	Valencia
OFICINAS SAD	Valencia	Valencia
RPMD Y CD MONCADA	Moncada	Valencia
RPMD Y CD L'ALCUDIA	Alcudia de Crespins	Valencia
RPMD Y CD PALACIO DE RAGA	Valencia	Valencia
RPMD Y CD PUZOL	Puzol	Valencia
RPMD Y CD EL PINAR	Castellón de la Plana	Castellón
RPMD Y CD TUEJAR	Tuéjar	Valencia
RPMD Y CD VILA REAL	Vila Real	Castellón
RPMD Y CD SEGORBE	Segorbe	Castellón
RPMD Y CD TORRENT	Torrent	Valencia
RPMD BENETUSSER	Benetússer	Valencia
RDI LA NOSTRA CASA	Valencia	Valencia
RPMD Y CD CHELVA	Chelva	Valencia

(*) RDPM: Residencia de Personas Mayores dependientes

CD: Centro de día

RDI: Residencia de Diversidad Intelectual

ANÁLISIS DEL MERCADO-PREVISIONES Y TENDENCIAS

El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en España (SAAD) y específicamente en el ámbito de la Comunidad Valenciana es un pilar sobre el que descansan apoyos vitales para una población especialmente vulnerable y cada vez más demandante en el acceso de servicios especializados.

Esta demanda cada vez más acentuada necesita de criterios relacionados con la lealtad institucional, la modernización de procesos y herramientas, la unificación de criterios de calidad, así como una apuesta por la investigación en un contexto donde el riesgo de exclusión de la población ha aumentado en las esferas sanitaria, económica y social.

Todo ello sumado al cumplimiento de una normativa cada vez más detallada y estricta, una población diversa en cuanto a sus necesidades, preferencias y expectativas, representa un escenario donde la prestación de servicios socio-sanitarios pasa por la maduración y profesionalización de los recursos asistenciales, tanto desde el punto de vista de los equipos de trabajo como de los procedimientos necesarios para el desarrollo de sus competencias.

En esta línea, la evolución de Gesmed desde su constitución como empresa de atención a personas en situación de dependencia y/o con necesidades de carácter socio-sanitario, se ha constatado a través de una estrategia de mercado basada en la calidad y mejora continua de los servicios así como

en un conocimiento cada vez más exhaustivo del perfil de las personas destinatarias de los mismos y su red de apoyo.

.GRI 102-7: Tamaño de la organización (cifras clave de actividad)

A los diferentes centros de trabajo/delegaciones anteriormente presentadas donde Gesmed despliega su actividad, cabe sumarles:

- La atención a personas dependientes a través del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), servicio desarrollado en los propios domicilios de las personas usuarias a través de planes de intervención personalizados diseñados conforme a las demandas y necesidad de apoyos de estas.
- La organización de actividades y asistencia a personas usuarias en siete Centros Especializados de Atención a Mayores gestionados por la Generalitat Valenciana.

Para el año 2024 Gesmed ha dado cobertura a estos servicios a través de una plantilla de **2.026 personas trabajadoras**, la gestión de **1.854 plazas de residencia**, **406 plazas en Centros de Día** y **433 personas usuarias en el Servicio de Ayuda a Domicilio**.

NUESTRA CULTURA

Nuestra **misión**, se concreta en generar oportunidades y proporcionar apoyos personalizados tanto desde los servicios y programas que ofrecen los centros y servicios de atención especializada como en coordinación con los existentes en la comunidad, a tal fin de que cada persona pueda desarrollar su proyecto personal y un óptimo grado de calidad de vida.

Nuestros **principios**,

Principio de ética. Toda persona por su condición humana, independientemente de su situación individual, tiene el máximo valor por sí misma. Las personas en situación de dependencia tienen derecho al respeto de la diferencia y al de su propia dignidad, cualquiera que sea el estado en que se encuentran con respecto a su capacidad. Los valores éticos han de estar siempre presentes en los cuidados e intervenciones profesionales. La práctica profesional debe estar impregnada de un profundo respeto a los derechos humanos, donde se defienda la privacidad, la igualdad de oportunidades, la intimidad, la confidencialidad, la dignidad, el respeto a la diferencia y a la libertad personal.

Principio de competencia y autonomía. Cada persona tiene capacidades, con independencia de los apoyos que precisen, para desarrollar actuaciones competentes; así mismo deben tener control sobre su propia vida y actuar con libertad, por lo tanto, la intervención desde los centros se debe concebir desde las competencias personales. Las personas usuarias, deben ser agentes activos en los procesos de intervención y para ello es importante tanto que se promocionen los comportamientos autónomos como que las programaciones del centro se lleven a cabo desde la diversidad en las necesidades individuales y al ejercicio de su voluntad.

Principio de participación. La persona, como individuo, tiene derecho a estar presente en la toma de decisiones que afecten al desarrollo de su vida. En los centros y servicios de atención especializada se debe promover la participación de la persona en situación de dependencia, su familia y de los profesionales.

La intervenció professional se debe realizar desde el refuerzo de los individuos y grupos, impulsando una política participativa, creando y consolidando sistemas o cauces que la posibiliten, así como garantizando la participación de cada una de las personas a las que se dirigen los respectivos planes de apoyo, tanto en la fase de diseño como en la de aceptación.

Principio de integralidad. La persona es un ser multidimensional donde interactúan aspectos biológicos, psicológicos, sociales y espirituales. Los centros y servicios se deben concebir desde un enfoque global de la intervención contemplando tanto las distintas necesidades de las personas usuarias como teniendo en cuenta que ésta se desenvuelve en un contexto físico y psicosocial. Todo ello hace necesario un enfoque interdisciplinar y especializado de la intervención, además de que se procuren actuaciones coordinadas entre los diferentes recursos de la comunidad que garanticen la continuidad de la atención.

Principio de individualidad. Cada persona es única y diferente por lo que la intervención en los centros se debe llevar a cabo desde los criterios de atención flexible y personalizada, adaptando las intervenciones a las necesidades y voluntades específicas de las personas atendidas y de sus familias.

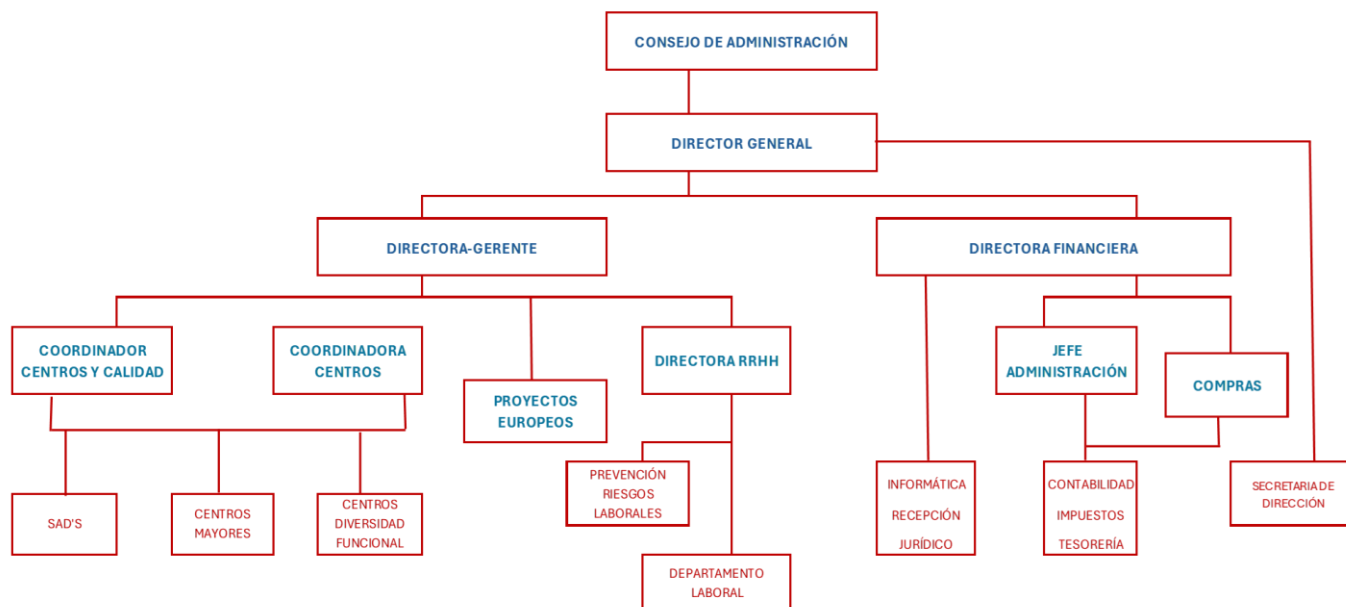
Principio de independencia y bienestar. Todas las personas, independientemente de sus características individuales o situación, tienen derecho a recibir apoyos que mejoren su situación de dependencia y su bienestar subjetivo, por lo que la intervención en los centros y servicios se debe caracterizar por su finalidad socio terapéutica.

Principio de especialización. Proporcionar atención y apoyos especializados adecuados a las necesidades de las personas usuarias, y a las características de su situación.

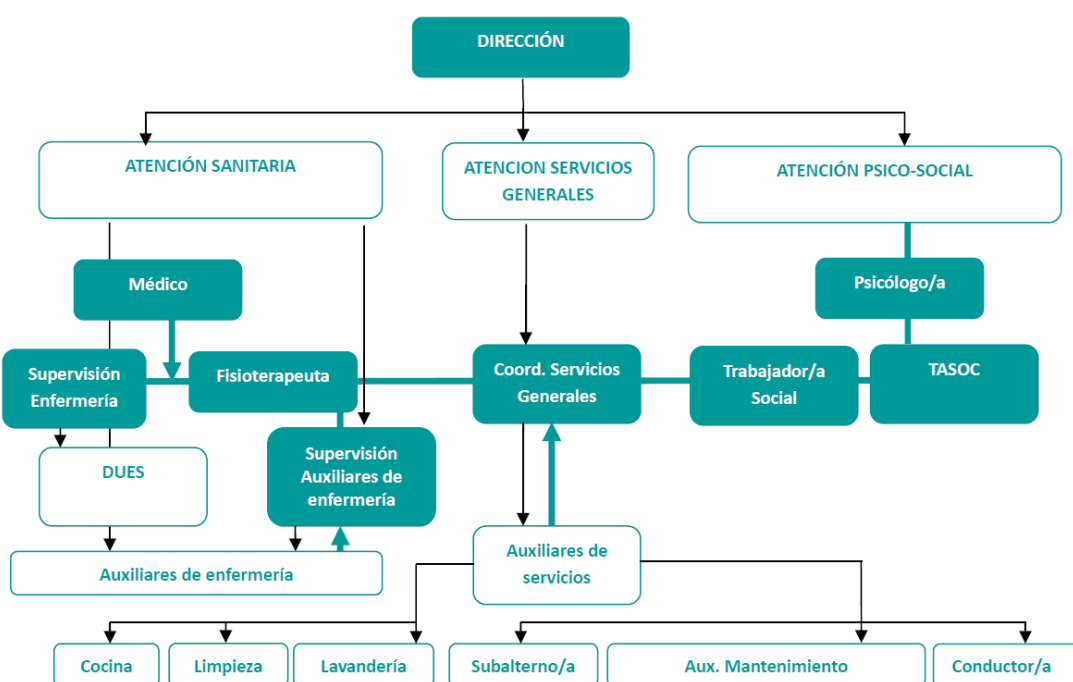
GOBERNANZA

GRI 102-18: Estructura de gobierno de la organización.

A nivel de compañía el organigrama de GESMED presenta la siguiente estructura:



A su vez, a nivel organizativo los centros de atención especializada responden con carácter general al siguiente organigrama:



GRI 102-24 Designación y selección del máximo órgano de gobierno

GRI 102-32 Función del máximo órgano de gobierno

Empresa	Personas que componen el Órgano de Administración	Hombres	%	Mujeres	%
GESMED	6	6	100,0%	0	0,0%
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO-SANITARIA	3	3	100,0%	0	0,0%

El Consejo de administración de Gesmed, de acuerdo con el artículo 15 de sus Estatutos sociales, es nombrado por la Junta de socios, siendo 3 consejeros designados por Simetría, 2 consejeros por Gesfesa y 1 consejero por Invesmed. En Almussafes GSS se trata de 3 administradores mancomunados seleccionados cada uno de ellos por los 3 socios de Gesmed.

Las funciones del órgano de gobierno vienen recogidas en los artículos 15 a 18 de los Estatutos sociales de Gesmed.

IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 102-15: Principales impactos, riesgos y oportunidades

Las acciones adoptadas para abordar los riesgos y oportunidades respecto a las líneas estratégicas de Gesmed han sido:

RIESGOS

1. Márgenes reducidos por el estancamiento de Precios por contratos vencidos.

Reducción progresiva de los márgenes a medida que han ido venciendo los contratos con la Conselleria de Servicios sociales. Al finalizar el ejercicio 2024 todos los contratos con la Conselleria habían vencido, lo cual provoca que los precios se quedan estancados, en algunos casos, durante años, lo cual genera una reducción de los márgenes, e incluso pérdidas, dado que los costes se incrementan año tras año.

2. Antigüedad, prevención de riesgos y coste de mantenimiento de las instalaciones

Planes de mantenimiento preventivo, correctivo y técnico legal de los edificios a través de empresas de mantenimiento especializadas y acreditadas, así como la implantación de instrumentos de autocontrol (auditorías de calidad/cumplimiento normativo)

3. Fuerte competencia-precio en el sector y ajustados márgenes en el precio/plaza conforme a las actuales políticas de financiación pública suponiendo una sustancial reducción en los márgenes empresariales y efecto expulsión de empresas valencianas.

Seguimiento continuo plataforma de contratación del estado, estudio pormenorizado coste-beneficio de las licitaciones, calidad propuestas técnicas y establecimiento de margen mínimo en propuestas económicas.

4. Modificaciones posteriores e intención política de cambio del Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

La modificación de sus plazos de cumplimiento en mayo de 2024 (Decreto 51/2024) y posterior modificación de su articulado a través de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre, de la Generalitat, de simplificación administrativa ha generado un escenario de incertidumbre y adaptación permanente, pero desde su aprobación el cumplimiento permanente de los plazos de este decreto ("Decreto de Tipologías") por parte de Gesmed ha permitido hasta la fecha abordar con garantías las inspecciones en los centros de trabajo en lo referente al mismo y sus posteriores modificaciones.

Sin embargo su incidencia en el retraso de las licitaciones de los contratos de gestión de los centros ha determinado una parálisis en la aplicación de la mejora salarial del personal adscrito al convenio colectivo de referencia.

5. Retrasos en los cobros: Riesgo de liquidez

La permanencia en el tiempo de un elevado número de contratos en resarcimiento y la paralización de la administración respecto a los procesos de nueva licitación de ha generado retrasos muy significativos en los cobros de Conselleria. Las tensiones de tesorería son gestionadas mediante la utilización de los fondos propios de Gesmed, la ampliación de las fuentes y de los recursos de financiación ajena, el apoyo de las entidades bancarias con las que Gesmed trabaja, y el exhaustivo seguimiento y gestión de la deuda pendiente por parte de Gesmed.

OPORTUNIDADES

1. Fuerte crecimiento de las necesidades y demanda de servicios a la dependencia a causa del envejecimiento de la población.

Continuidad en un volumen importante de gestión de centros especializados de atención a personas en situación de dependencia con forme a los datos especificados en el apartado GRI 102-7: Tamaño de la organización (cifras clave de actividad).

2. Oferta de plazas: Consolidación ampliación Residencia y Centro de Día La Vila d'Almussafes.

A partir de su puesta en marcha en 2023 total plazas ocupadas durante 2024

3. Atención Integral Centrada en la Persona: Plan de Formación para capacitación de todo el personal y participación de Gesmed en proyectos e iniciativas relacionadas con la AICP y el buen trato.

Incremento de la imagen de Gesmed a través de:

- Participación de centros de trabajo gestionados por Gesmed en las jornadas de buenas prácticas organizadas por la Conselleria competente en materia de servicios sociales.
- Participación en el Proyecto estatal AICP.COM de las Residencia de Onil y Almussafes.
- Introducción de la IA para el diseño e implementación de los planes de cuidados de las personas usuarias.
- Plan de formación continua dirigido al personal de estructura y los centros de trabajo gestionados por Gesmed.

4. Consolidación del Plan de digitalización de la compañía.

El trabajo en el entorno 365M a través de sistemas de comunicación intranet, tales como ha mejorado la comunicación con los centros, evitando el envío de información a través de correo electrónico y mejorando el acceso a la documentación y el trabajo colaborativo. Introducción de herramientas de IA (Inteligencia artificial) en el diseño y trabajo del plan de cuidados de las personas usuarias y se realiza un seguimiento del Plan de digitalización de la Conselleria competente en materia de servicios sociales respecto a su implantación en los centros de gestión integral.



ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Tomando como referencia recogida en los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) para la elaboración de memorias de sostenibilidad, ha sido realizada un análisis de materialidad partiendo del análisis del contexto e identificación de partes interesadas, con el objetivo de identificar aquellos asuntos relevantes en materia de sostenibilidad y que serán los prioritarios a la hora de plasmarlos y divulgarlos en el presente documento.

Para ello se ha seguido un esquema de trabajo basado en la identificación de Temas Importantes conforme al proceso evolutivo de Gesmed dentro del sector de actividad en el que opera (atención socio-sanitaria especializada a personas en situación de dependencia), así como respecto a su interacción tanto con aquellos agentes/partes interesadas pertenecientes a la organización como aquellas externas a la misma pero que en menor o mayor grado pueden condicionar o se encuentran actualmente condicionando nuestra estrategia de sostenibilidad.

En este sentido y al ser Gesmed una empresa dedicada a la gestión de recursos de titularidad pública, las decisiones técnico-políticas de las administraciones condicionan en gran medida las principales líneas estratégicas de la compañía, entre otras y con especial relevancia, en ser una organización referente en la gestión y calidad de sus recursos de atención especializada.



Esta fase de identificación se encuentra basada en información relevante para la organización y sus grupos de interés, para lo cual se han tomado como referencias las siguientes:

- Estándares específicos definidos por GRI (Global Reporting Initiative).
- Análisis DAFO e identificación de grupos de interés realizado en el marco de las diferentes políticas y planes de empresa: Plan de Igualdad, Plan de Seguridad y Salud, Política y Gestión de Calidad, Plan de Formación, Compliance, etc.
- Memorias de sostenibilidad, memorias de reporting de información no financiera, memorias de RSC de organizaciones similares a la actividad de Gesmed.
- Documentación interna de la organización para la recogida de datos a incluir en el informe.

Derivado de este análisis, las partes interesadas/grupos de interés identificados y con grado de relevancia para Gesmed son los siguientes:



Sobre esta identificación resulta clave establecer la concurrencia entre las expectativas de Gesmed como organización y las expectativas y/o requisitos de cumplimiento asociados a cada grupo de interés, al objeto de mantener una continuidad en su seguimiento y análisis. Se muestra a continuación el resumen de los requisitos y expectativas por cada una de las partes interesadas:

PARTE INTERESADA/GRUPOS DE INTERÉS	REQUISITOS Y EXPECTATIVAS	DÓNDE SE RECOGEN / CÓMO SE ABORDAN
Sociedad en general	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a recursos para una asistencia socio-sanitaria de calidad. - Proyectos de vida saludables. - Compromiso y corresponsabilidad entre administración pública y empresas proveedoras de servicios. - Participación en la vida pública sin sesgos de edad, capacidad jurídica, género, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Objeto social de Gesmed: atención a personas en situación de dependencia y/o situaciones de vulnerabilidad. - Fundación Gesmed (compromiso y apoyo al envejecimiento activo). - Colaboración con entidades de investigación (Universidades, Institutos Tecnológicos, etc.). - Política de Calidad y Medio Ambiente
Administración pública	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de contratos/pliegos de condiciones. - Cumplimiento normativa aplicable. - Actividad asistencial siguiendo las orientaciones y objetivos de calidad. que contiene la normativa de autorización y acreditación de centros. - Personal capacitado y competente. - Comunicación abierta con los centros y servicios. - Correcta atención de quejas y sugerencias. - Mantenimiento del edificio, las instalaciones y los bienes muebles. - Tener un Plan de Emergencia adaptado a las necesidades de los centros de trabajo. - Sistematización y gestión de la información. - Metodología y técnicas innovadoras en la atención. 	<ul style="list-style-type: none"> - S.G.C (Sistemas de Gestión de Calidad)- Certificaciones ISO 9001, ISO 14001, UNE 158201- 2015 (Centros de Día), UNE 158101-2015 (Residencias). - Plan de Formación-Procedimiento de formación interna. - Procedimientos de comunicación interna y externa. - Plan de Mantenimiento Preventivo, Correctivo y Técnico Legal: Revisiones periódicas y OCA´s. - Planes de Autoprotección y Planes de emergencia (PRL). - Sistema de Gestión Informática en los centros y servicios (Resiplus y GESAD) - Herramientas de monitorización sanitaria-enfermería, control de personas con conductas errantes/deterioro cognitivo, etc. - Constitución y funcionamiento de los Consejos de Centro. - Seguimiento Plan de digitalización de la Conselleria competente en materia de servicios sociales en los centros de gestión integral
Personas usuarias	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la seguridad y la atención individualizada. - Preservación de la Intimidad, confidencialidad (imagen e información). - Plan de cuidados ajustado a las necesidades sanitarias, funcionales, nutricionales y sociales. - Cuidado de pertenencias. - Actividades significativas - Voluntades anticipadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Carta de Servicios de los centros de atención especializada. - Planes de Atención Individual. - Reglamento de Régimen Interior específico Residencias y Centros de Día. - Constitución y funcionamiento de los Consejos de Centro. - S.G.C.- Satisfacción de la clientela (encuestas, gestión de quejas y sugerencias, etc.). - Delegado y Manual de Protección de Datos de Carácter Personal. - Criterios nutricionales y cultura de seguridad alimentaria conforme a los criterios establecidos por la Conselleria competente en la materia y Sistema de control APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico). - Código Ético y de Conducta.

PARTE INTERESADA/GRUPOS DE INTERÉS	REQUISITOS Y EXPECTATIVAS	DÓNDE SE RECOGEN / CÓMO SE ABORDAN
		<ul style="list-style-type: none"> - Canal Interno de Denuncias.
<p>Familias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atención de las necesidades y fomento de las capacidades. - Preservación de la Intimidad, confidencialidad (imagen e información). - Profesionalidad de los equipos de atención. - Comunicación con los centros de atención especializada. - Clima de respeto mutuo. - Correcta atención de quejas y sugerencias - Apoyo en situaciones específicas por parte de los profesionales de los centros. - Potenciar la cohesión y el mantenimiento de lazos familiares. Cuidado de pertenencias. - Plan de cuidados ajustado a las necesidades sanitarias, funcionales, nutricionales y sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - S.G.C- Procedimiento Pre-Ingreso, Ingreso, Actuación e intervención individualizada, Adaptación al centro, Autonomía en AVD, procedimientos área sanitaria y área psicosocial. - S.G.C.- Satisfacción de la clientela (encuestas, gestión de quejas y sugerencias, etc.) y Procedimiento comunicación interna y externa. - Delegado y Manual de Protección de Datos de Carácter Personal. Plan de formación-Procedimiento formación interna. - Reglamento de Régimen Interior y Consejos de Centro. - Programa de familias, Atención a visitas y Procedimientos de Actividades de Residencia y C.D, ocio y tiempo libre. - Procedimiento de pertenencias. - Criterios nutricionales y seguridad alimentaria establecidos por la Conselleria competente en la materia y Sistema de control APPCC (Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico). - Código Ético y de Conducta - Canal Interno de Denuncias
<p>Socios-Consejo de Administración</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Obtener información financiera adecuada y fiable -Conseguir rentabilidad que asegure la viabilidad de la sociedad -Adecuada gestión de riesgos: identificación y medidas de protección. - Imagen corporativa - Empresa comprometida con la sociedad y el entorno. 	<ul style="list-style-type: none"> - Auditorías financieras. - Presupuestos razonables y Gestión eficiente de los recursos - Modelo de Organización y Prevención de Delitos (Compliance). - Certificaciones de Calidad-S.G.C. - Código ético - RSC - Fundación Gesmed
<p>Plantilla de personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cobro de nóminas en plazo. - Retribución justa y revisable. - Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. - Formación. - Medidas de conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Convenio Colectivo. - Plan Igualdad. - Digitalización progresiva de la empresa. - Plan de Prevención de Riesgos Laborales. - Intranet: Portal de Personas. - Plan de Vigilancia de la Salud. - Plan de Formación continua - Código Ético y de Conducta. - Canal Interno de Denuncias. - Procedimiento de Selección de Personal.

PARTE INTERESADA/GRUPOS DE INTERÉS	REQUISITOS Y EXPECTATIVAS	DÓNDE SE RECOGEN / CÓMO SE ABORDAN
Empresas Proveedoras de materiales y servicios	<ul style="list-style-type: none"> - Garantías de cobro en plazo. - Cumplimiento de las condiciones pactadas. - Fidelización y relaciones a largo plazo. - Mantener/incrementar el volumen de negocio. - Prevención y gestión del riesgo reputacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Control de la tesorería y cumplimiento de los periodos de pago acordados. - G.C.- Procedimiento Evaluación de empresas proveedoras. - Planificación necesidades de compra y adecuada gestión de compras - Compromiso cumplimiento Código Ético y de Conducta.
Organizaciones en competencia/Sector	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad a través de la calidad del servicio prestado. - Cumplimiento de la normativa específica del sector. - Metodología y técnicas innovadoras en la atención. 	<ul style="list-style-type: none"> - S.G.C.- Procedimientos y procesos de intervención. - Modelo de intervención- ACP (Atención Centrada en la Persona) - Proyectos a licitación pública. - Imagen reputacional: Colaboración con otras entidades (Universidades, Institutos Tecnológicos, etc.) y participación en proyectos europeos.
Patronal-Asociaciones empresariales	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en la defensa de intereses conjuntos. - Imagen reputacional y reconocimiento del sector de actividad. - Adaptación a los cambios legislativos/normativos. - Igualdad de la mujer en el mundo empresarial y profesional 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación de Gesmed en la Junta Directiva de AERTE (Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana). - Participación de Gesmed como socio de la CEV (Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana) - Participación de Gesmed en EVAP (Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia)
Entidades financieras	<ul style="list-style-type: none"> - Fiabilidad y agilidad en la información financiera que se les suministra. - Seguridad en los cobros y control del riesgo de impago - Relaciones a largo plazo 	<ul style="list-style-type: none"> - Auditorias financieras e información financiera adecuada y fiable. - Solvencia societaria. - Transparencia en la información - Implicación en la gestión de la liquidez y tesorería.
Entidades de Certificación (ISO/UNE)	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de la normativa aplicable y pliegos de contratos de gestión. - Cumplimiento requisitos estándar. - Compromiso cumplimiento planificación de auditorías. - Cumplimiento normas uso de marca de certificación. - Prevención y gestión del riesgo reputacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - S.G.C. Revisión y actualización del Sistema de Calidad: mejora continua. - Condiciones contractuales a la emisión del certificado. - Planificación anual auditorías. - Manual uso de marca de certificación.
Vecindario/entorno	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión posibles molestias: acústicas, estado de los edificios/centros, etc. - Imagen del barrio/entorno. - Integración de los centros en la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Mantenimiento Preventivo, Correctivo y Técnico Legal de los edificios: Revisiones periódicas y OCA's. - Procedimientos de Actividades de Residencia y C.D. ocio y tiempo libre, integración en la comunidad. - S.G.C.- Gestión de quejas y sugerencias.

Visto el alcance y tratamiento de las expectativas, nuestro análisis de materialidad determina la exposición de **10 TEMAS IMPORTANTES** para la compañía y para sus partes interesadas/grupos de interés y que a su vez vienen a marcar las prioridades en materia de sostenibilidad conforme a los siguientes criterios:

- Son aspectos relevantes para la continuidad de la actividad empresarial de Gesmed
- Son significativos para las partes interesadas/grupos de interés.
- Son capaces de suponer una transformación en términos de desempeño ambiental, social, de buen gobierno, etc.

Personas usuarias y familias

1. Plan de Cuidados basado en la Atención Centrada en la Persona.
2. Información, transparencia y atención personalizada.

Plantilla de Personal

3. Cumplimiento Convenio Colectivo.
4. Seguridad laboral y prevención del absentismo.

Socios /as / Consejo de Administración

5. Cumplir con la visión estratégica de Gesmed y el plan estratégico definido.

Administraciones públicas

6. Cumplimiento legal, normativo y de pliegos de condiciones de gestión.
7. Contratación con organización sostenible.

Empresas Proveedoras

8. Fidelización de Gesmed como cliente.
9. Equilibrio entre el compromiso de aprovisionamiento

Sociedad en general

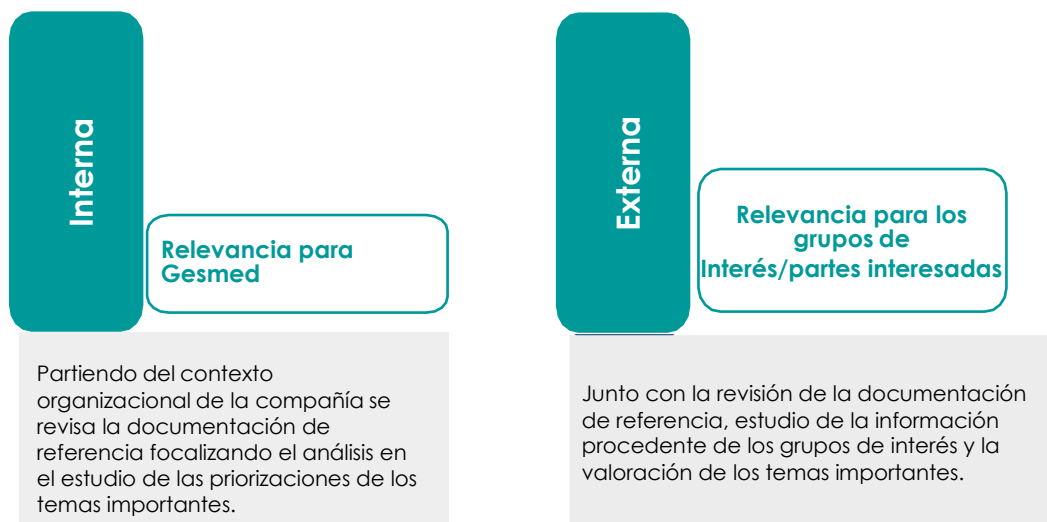
10. Interacción con la comunidad y compromiso socio-ambiental. Fundación Gesmed.

PRINCIPALES CANALES DE COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN
PERSONAS USUARIAS Y FAMILIAS	<ul style="list-style-type: none"> - Página web - Redes sociales - Comunicación directa a través de los y las responsables de los servicios y sus equipos - Grupos de distribución de información de los centros.
PLANTILLA DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Portal de las personas. - Intranet: entorno colaborativo M365 - Comunicación directa a través de los y las responsables. - Organización y participación en reuniones.

PRINCIPALES CANALES DE COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	
GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> - Correos electrónicos dominio - <i>gemed.es</i>. - <i>Comités de empresa</i>
SOCIOS/AS- CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones Consejo de Administración. - Interlocución Dirección de la empresa. - Órgano de Control y Prevención de Delitos. - Comunicación directa con unidades de gestión (financiera, administrativa, et.).
SOCIEDAD EN GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> - Página web - Redes sociales - Organización y/o participación en actividades de la Fundación Gesmed.
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	<ul style="list-style-type: none"> - Página web. - Redes sociales. - Registros telemáticos de las entidades públicas. - Comunicación directa a través de los responsables de los servicios y sus equipos. - Consejos de Centro. - Correos electrónicos.
EMPRESAS PROVEEDORAS	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación directa a través de los responsables de los servicios y sus equipos - Organización y participación en reuniones. - Correos electrónicos.

Una vez identificados, se han priorizado los TEMAS IMPORTANTES conforme a su materialidad, dependiendo a su vez esta del cruce entre la información relevante para la organización y sus grupos de interés y, los principios en los que se basa la misión y valores de Gesmed. Esta priorización se ha realizado a partir de un doble análisis de fuentes de información teniendo en cuenta dos dimensiones:



En la siguiente matriz, se ha llevado a cabo una valoración de los diferentes temas importantes:

**IMPORTANCIA
 INTERNA: Gesmed**

		5 6	3 1 2
Media		10 8 9 7	4
Baja			
	Baja	Media	Alta

**IMPORTANCIA EXTERNA:
 Grupos de interés**



ANÁLISIS AMBIENTAL

IMPACTOS Y GESTIÓN AMBIENTAL

GRI 307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

Desde Gesmed consideramos que es de crucial importancia que el desarrollo de nuestra actividad se realice de una forma sostenible asegurando así una adecuada gestión de los recursos y la protección del entorno.

Para garantizar que nuestra actividad se realice de una forma sostenible, realizamos un seguimiento exhaustivo para la aprobación y valoración de las empresas proveedoras, basándose en la calidad de sus productos o servicios, así como en la información requerida (cuestionarios, certificaciones, etc.), buscando siempre a la empresa proveedora de máxima confianza y calidad.

Para nosotros es fundamental la calidad de nuestros servicios. Para conseguir todo esto, en Gesmed contamos con los certificados más importantes que verifican que nuestros servicios se lleven a cabo desde los máximos estándares de calidad.

- **ISO 9001:** proporciona a las empresas las herramientas necesarias para aplicar procesos de mejora continua que redunden en mejoras funcionales ajustadas a un estándar de calidad mundialmente reconocido.
- **ISO 14001:** ayuda a las empresas a hacer que sus operaciones diarias sean más sostenibles y a mejorar su imagen frente a la competencia. Es una herramienta esencial para aquellas organizaciones que desean demostrar su compromiso con la mejora continua del comportamiento ambiental.



Gesmed ha invertido un total de 26.275€ en el área de medioambiente incluyendo el sistema de gestión y la gestión de residuos, 25.560€ en Gesmed y 715€ en Almussafes.

No se han recibido denuncias o sanciones relacionadas con temas ambientales.

CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA, SONORA Y LUMÍNICA

Ni en Gesmed ni Almussafes no disponemos de focos de emisión contaminantes para ser tratados. Sin embargo, toda nuestra actividad la realizamos de la forma más responsable posible y queremos seguir mejorando para ser un ejemplo de referencia hacia las nuevas generaciones.

ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Dentro del compromiso con la sostenibilidad adquirido por GESMED durante el 2024 se ha consolidado el proyecto para asegurar la correcta gestión de los residuos que se generan en sus centros. Para ello, se trabaja en base a un Plan de Gestión de Residuos en el que se incluye información sobre la correcta gestión de los residuos y medidas enfocadas en la prevención en la generación y la minimización de las cantidades generadas.

El Plan incluye procedimientos específicos y cartelería para apoyar a los centros en la puesta en marcha de las medidas propuestas.

Durante el año 2024 se han desarrollado actuaciones formativas y de sensibilización en los centros de trabajo tanto para personal como para las personas usuarias en colaboración con la Conselleria

competente en materia de servicios sociales en el marco de sus acuerdos con las entidades gestoras de sistemas colectivos de responsabilidad ampliada del productor (SCRAP). Este proyecto tiene un desarrollo e implementación permanente

GRI 306-1: Vertido de aguas en función de su calidad y destino

Tanto los centros gestionados por GESMED como el centro de Almussafes generan únicamente vertidos sanitarios que son vertidos en la red de alcantarillado municipal. En ningún caso se generan vertidos peligrosos.

GRI 306-2: Residuos por tipo y método de eliminación.

2023

gesmed GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	Residuos no destinados a eliminación (Tn)			Residuos destinados a eliminación (Tn)			
	Reutilización	Reciclaje	Compostaje	Incineración con recuperación energética	Incineración sin recuperación energética	Vertedero	Otro
Residuos peligrosos	0	0	0	0	0	816,63	-
Residuos no peligrosos	0	23,03	0	0	0	1,90	2.855,00

Almussafes	Residuos no destinados a eliminación			Residuos destinados a eliminación			
	Reutilización	Reciclaje	Compostaje	Incineración con recuperación energética	Incineración sin recuperación energética	Vertedero	Otro
Residuos peligrosos	0	0	0	0	0	8,36	-
Residuos no peligrosos	0	0	0	0	0	-	24,92

2024

gesmed GESTIÓ MEDITERRÀNIA DE NECESSITATS SOCIALS	Residuos no destinados a eliminación (Tn)			Residuos destinados a eliminación (Tn)			
	Reutilización	Reciclaje	Compostaje	Incineración con recuperación energética	Incineración sin recuperación energética	Vertedero	Otro
Residuos peligrosos	0	0	0	0	0	678,67*	0
Residuos no peligrosos	0	27,43	0	0	0	2,91	2.895,00

Almussafes	Residuos no destinados a eliminación			Residuos destinados a eliminación			
	Reutilización	Reciclaje	Compostaje	Incineración con recuperación energética	Incineración sin recuperación energética	Vertedero	Otro
Residuos peligrosos	0	0	0	0	0	16,61*	0
Residuos no peligrosos	0	0	0	0	0	0	35,00

*Los residuos especificados en el apartado de residuos peligrosos con eliminación en vertedero se refieren a los residuos sanitarios una vez esterilizados en autoclave.

Durante los años 2023 y 2024, tanto GESMED como su centro operativo en Almussafes han mantenido una gestión de residuos orientada a la sostenibilidad, priorizando la correcta clasificación entre residuos peligrosos y no peligrosos, así como un tratamiento final adecuado a cada tipología. En términos generales, se observa un enfoque progresivamente más eficiente y responsable en ambos centros, aunque con diferencias relevantes entre ellos.

En el caso de GESMED, destaca una evolución positiva en el reciclaje de residuos no peligrosos. El volumen reciclado aumentó de 23,03 toneladas en 2023 a 27,43 toneladas en 2024. Este incremento responde principalmente a una mejora en la separación de papel/cartón (de 16,92 a 20,67 Tn) y plásticos (de 6,108 a 6,76 Tn), lo que refleja un mayor compromiso con la clasificación en origen y una gestión más responsable. Sin embargo, también se registró un aumento en los residuos no reciclables destinados a vertedero (de 1,90 a 2,91 Tn), lo que sugiere que ciertos materiales —como envases contaminados— continúan representando un reto para la recuperación.

En cuanto a los residuos peligrosos, GESMED ha logrado una reducción significativa, pasando de 816,63 toneladas en 2023 a 678,67 toneladas en 2024, lo que supone una mejora de casi un 17%. Este descenso indica una mayor eficacia en la gestión de residuos, posiblemente mediante mejores procesos de separación, tratamientos previos o reducción en origen. Estos datos reflejan un avance real en sostenibilidad, cumplimiento normativo y reducción del impacto ambiental.

Por su parte, Almussafes ha experimentado un aumento en la cantidad de residuos peligrosos destinados a vertedero, pasando de 8,36 toneladas en 2023 a 16,61 toneladas en 2024. Este incremento está relacionado con la ampliación del centro, que ha supuesto un incremento de capacidad en un 70%, dado que ha pasado de tener 49 plazas en 2023 a 83 plazas en 2024. No obstante, sí mejora ligeramente en la valorización de residuos líquidos como el aceite vegetal usado, que aumentó de 24,92 a 35 litros, destinados a la producción de biodiésel.

En resumen, GESMED y su centro en Almussafes han avanzado hacia una gestión de residuos más sostenible en 2023 y 2024. GESMED destaca por mejorar el reciclaje y reducir los residuos peligrosos, mientras que Almussafes, pese al aumento de residuos por su ampliación, muestra progresos en la valorización de ciertos residuos. Ambos centros reflejan una tendencia positiva con áreas aún por optimizar.

GRI 306-3: Derrames significativos

Durante el 2024 no se ha producido ningún derrame significativo en ninguno de los centros de Gesmed y Almussafes.

USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

CONSUMO DE AGUA:

GRI 303-3 Consumo de agua

Los datos de consumo de agua son los siguientes:

CONSUMO DE AGUA GESMED		
	AGUA DULCE (en megalitros)	OTRAS AGUAS (en megalitros)
Agua superficial	-	-
Agua subterránea	-	-
Agua marina	-	-

CONSUMO DE AGUA GESMED		
	AGUA DULCE (en megalitros)	OTRAS AGUAS (en megalitros)
Agua producida	-	-
Agua de terceros	160,23	-
TOTAL	160,23	-

CONSUMO DE AGUA ALMUSSAFES		
	AGUA DULCE (en megalitros)	OTRAS AGUAS (en megalitros)
Agua superficial	-	-
Agua subterránea	-	-
Agua marina	-	-
Agua producida	-	-
Agua de terceros	5,75	-
TOTAL	5,75	-

A continuación, se recogen los datos de consumo de agua por trimestres:

2023

PERÍODO	GESMED M ³	ALMUSSAFES M ³
1º trimestre de 2023	32.076	635
2º trimestre de 2023	36.002	1.067
3º trimestre de 2023	28.439	1.284
4º trimestre de 2023	52.904	999
TOTAL	149.421	3.985

2024

PERÍODO	GESMED M ³	ALMUSSAFES M ³
1º trimestre de 2024	38.848	1.515
2º trimestre de 2024	43.220	1.685
3º trimestre de 2024	37.742	1.654
4º trimestre de 2024	40.421	895
TOTAL	160.231	5.749

El análisis del consumo de agua de GESMED y su centro en Almussafes durante los años 2023 y 2024 muestra un incremento generalizado en ambos casos, lo que podría reflejar un aumento en la actividad, en la plantilla o en el uso de servicios que requieren mayor consumo hídrico.

En el caso de GESMED, el consumo total pasó de 149.421 m³ en 2023 a 160.231 m³ en 2024, lo que representa un incremento de aproximadamente un 7,2%. Este aumento se distribuye de forma desigual a lo largo del año: el mayor consumo se produjo en el 4.º trimestre de 2023 (52.904 m³), mientras que en 2024 el volumen más alto se registró en el 2.º trimestre (43.220 m³). Aun así, los consumos de todos los trimestres de 2024 se mantienen por encima del promedio del año anterior, lo que indica una tendencia sostenida al alza.

En el centro de Almussafes, el aumento fue aún más marcado: de 3.985 m³ en 2023 a 5.749 m³ en 2024, lo que supone una subida del 44,3%. El consumo creció en todos los trimestres, especialmente en el 1.º trimestre de 2024 (1.515 m³), frente a los 635 m³ del mismo periodo en 2023, más del doble. Este incremento es consecuencia del comentado incremento de capacidad del centro, dado que se ha pasado de 49 plazas en 2023 a 83 plazas en 2024.

En conclusión, el análisis del consumo de agua en GESMED y en el centro de Almussafes durante 2023 y 2024 revela una tendencia al alza, coherente con un aumento de actividad y capacidad operativa.

Aunque GESMED presenta un incremento moderado, el centro de Almussafes muestra un crecimiento más acusado, directamente relacionado con su ampliación.

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS:

GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen

El aprovisionamiento de materiales en los centros de trabajo se centra en la recepción de productos de alimentación, productos de limpieza y material fungible para la atención directa a personas usuarias (productos de higiene). Por tanto, de todos ellos la única materia prima utilizada atiende al servicio de restauración-cocinado.

CONSUMO DE ENERGÍA Y COMBUSTIBLE

GRI 302-1: Consumo energético dentro de la organización

GRI 302-3: Intensidad energética

GRI 302-4: Reducción del consumo energético

Para la realización y desempeño de toda nuestra actividad consumimos energía y combustible intentando reducir al máximo los consumos y hacer un uso responsable acorde a las necesidades que tengamos.

Para contribuir con el desarrollo del medio ambiente y utilizar energía sostenible actuando de una forma responsable, un porcentaje de nuestro consumo eléctrico proviene de placas solares que nos permiten el autoconsumo de energía.

Dentro del ejercicio 2024 se continúa funcionando con el proyecto de instalación solar fotovoltaica para autoconsumo promovido por Gesmed en la Residencia y Centro de Día La Vila d'Almussafes, así como con la instalación de esa misma naturaleza en la cubierta del edificio de la Residencia y Centro de Día José Penadés Saez de Vallada promovida por el Ayuntamiento de Vallada.

No obstante, en la mayoría de los casos las instalaciones en las que se desarrolla la actividad son propiedad de la administración pública por lo que la instalación de placas solares no es promovida por Gesmed pero sí se colabora en su caso para facilitar la viabilidad y funcionamiento de la misma.

En el caso del consumo eléctrico sí que se opta por la utilización de bombillas de bajo consumo o LED en el caso de las reposiciones y mantenimientos.

CONSUMO ELÉCTRICO

2023

GESMED

	Fuente no renovable	Fuente renovable	TOTAL
Electricidad	23.239,98	-	23.239,98
Calefacción	-	-	0,00
Refrigeración	-	-	0,00
Vapor	-	-	0,00
TOTAL ENERGÍA CONSUMIDA (En giga-julios)			23.239,98

ALMUSSAFES

	Fuente no renovable	Fuente renovable	TOTAL
Electricidad	288,90	-	288,90
Calefacción	-	-	0,00
Refrigeración	-	-	0,00
Vapor	-	-	0,00
TOTAL ENERGÍA CONSUMIDA (En giga-julios)			288,90

2024

GESMED

	Fuente no renovable	Fuente renovable	TOTAL
Electricidad	23.638,32	-	23.638,32
Calefacción	-	-	0,00
Refrigeración	-	-	0,00
Vapor	-	-	0,00
TOTAL ENERGÍA CONSUMIDA (En giga-julios)			23.638,32

ALMUSSAFES

	Fuente no renovable	Fuente renovable	TOTAL
Electricidad	287,82	350,65	638,48
Calefacción	-	-	0,00
Refrigeración	-	-	0,00
Vapor	-	-	0,00
TOTAL ENERGÍA CONSUMIDA (En giga-julios)			638,48

Entre los años 2023 y 2024 se observa una ligera variación en el consumo energético en la sede principal de GESMED y un aumento significativo en el centro de trabajo de Almussafes. Este comportamiento puede estar relacionado con cambios en la operativa de los centros o en su capacidad instalada.

En el caso de GESMED, el consumo energético total pasó de 23.239,98 GJ en 2023 a 23.638,32 GJ en 2024, lo que representa un incremento del 1,71%. Toda la energía consumida corresponde a electricidad procedente de fuentes no renovables, y no se registra consumo de calefacción, refrigeración o vapor. Este patrón de consumo refleja una dependencia total de energía no renovable, lo cual representa una oportunidad de mejora en términos de sostenibilidad.

Por su parte, el centro de Almussafes presentó un incremento mucho más notable, al pasar de 288,90 GJ en 2023 a 638,48 GJ en 2024, lo que supone un aumento del 121%. Este crecimiento está claramente vinculado al aumento de plazas previsto para 2024, que ha implicado una ampliación de la capacidad operativa del 70%. A diferencia de GESMED, Almussafes incorporó en 2024 energía eléctrica de fuente renovable, con un total de 350,65 GJ, lo que representa el 54,93% del consumo total del centro. Esto marca una diferencia significativa en términos de transición hacia un modelo más sostenible.

En conjunto, los datos evidencia que GESMED mantiene un modelo energético sin cambios y basado en fuentes no renovables, como consecuencia del Modelo de negocio (en que los centros son propiedad de la administración pública). Por otra parte, Almussafes avanza hacia una matriz más equilibrada e integrada con fuentes renovables, alineándose con criterios de eficiencia y sostenibilidad, como consecuencia del contrato de concesión a largo plazo que permite este tipo de actuaciones por parte de la Sociedad.

Consumo eléctrico por centros:

	2023	2024
TOTAL	6.535,8	6.656,59
Oficinas centrales	50,97	47,79
Velluters	353,04	345,16
Cañada	368,13	359,81
Orihuela	380,97	376,55
Buñol	361,85	377,50
Massamagrell	278,46	299,69
Manises	417,23	396,59
Benaguacil	206,65	181,29
Onil	170,18	162,10
Tuéjar	365,00	361,44
El Pinar	531,92	578,12
Moncada	326,59	352,54
Puçol	271,13	300,15
Alcudia	252,21	255,47
Raga	310,42	292,12
Villareal	382,15	370,79
Chelva	161,20	185,40
Segorbe	284,27	260,75
Torrent	257,70	323,09
Benetússer	105,37	102,65
Vallada	132,14	164,59
Quart	400,70	389,65
Vinalesa	71,81	68,02
SadVcia	15,46	14,94
Almussafes	80,25	90,39

Nota: No se indican los consumos de la Residencia La Nostra Casa-Valle de la Ballestera ya que no se dispone de los datos al estar estos costes sufragados por la entidad titular del centro (Ayuntamiento de Valencia).

Entre 2023 y 2024, el consumo total de energía aumentó ligeramente, pasando de 6.535,8 MWh a 6.656,59 MWh, lo que representa un incremento del 1,85%. Este crecimiento global sugiere una actividad operativa ligeramente más intensiva o un aumento en la demanda energética en algunos centros seguramente debido al uso de los equipos de climatización por el incremento de las temperaturas.

El cambio más significativo se produjo en el centro de Torrent, cuyo consumo energético subió de 257,70 MWh a 323,09 MWh, un incremento de 65,39 MWh, el más alto registrado entre todos los centros. También destacan aumentos importantes en El Pinar (+46,20 MWh), Puçol (+29,02 MWh) y Massamagrell (+21,23 MWh), lo que podría estar asociado a una mayor ocupación, servicios adicionales o ampliación de instalaciones.

Por otro lado, algunos centros redujeron su consumo, siendo Benaguacil el que más disminuyó, con -25,36 MWh respecto al año anterior. Le siguen Segorbe (-23,52 MWh) y Manises (-20,64 MWh), lo cual podría deberse a mejoras en eficiencia energética o reducción de actividad.

En resumen, el mayor cambio entre ambos años fue el aumento de consumo en Torrent, mientras que la tendencia general refleja estabilidad energética con ajustes moderados según la dinámica de cada centro.

GAS

	2023		2024	
	M ³	Mwh	M ³	Mwh
GESMED	375.747,51	4.396,25	399.790,00	4.677,53
ALMUSSAFES	21.116,15	247,06	26.683,00	247,06
TOTAL	396.863,66	4.643,31	426.473,00	

COMBUSTIBLE

TIPO COMBUSTIBLE	2023		2024	
	LITROS Gesmed	LITROS Almussafes	LITROS Gesmed	LITROS Almussafes
GASÓLEO A	53.345,56	2.254	54.190,24	2.804,79
GASOLINA SIN PLOMO 95	828,09	0	390,87	0
TOTAL COMBUSTIBLE	54.173,65	2.254	54.581,11	2.804,79

	2023		2024	
	LITROS Gesmed	LITROS Almussafes	LITROS Gesmed	LITROS Almussafes
GASOIL CALEFACCIÓN	216.028,00	0	190.141	0
TOTAL	216.028,00	0	190.141	0

Entre 2023 y 2024, GESMED registró una reducción del 9,4% en su consumo total de combustible, pasando de 270.201,65 litros a 244.722,11 litros. Esta disminución se atribuye principalmente al descenso en el uso de gasoil para calefacción, que bajó de 216.028 litros en 2023 a 190.141 litros en 2024. Este combustible se emplea en centros como Orihuela, Massama, Benaguacil, Tuéjar, Alcudia, Chelva y Vallada, y la reducción sugiere mejoras en la eficiencia energética o una optimización de los sistemas de climatización.

En cuanto al consumo asociado a la flota de vehículos de GESMED, formada por 24 furgonetas diésel en 2024 (una más que en 2023) y un vehículo de gasolina, el uso de gasóleo A se mantuvo prácticamente estable: 53.345,56 litros en 2023 frente a 54.190,24 litros en 2024. Por otro lado, el consumo de gasolina sin plomo se redujo drásticamente, pasando de 828,09 a 390,87 litros, una disminución superior al 50 %, posiblemente vinculada a una menor utilización del vehículo de gasolina o a una planificación más eficiente de sus desplazamientos.

En el centro de Almussafes, el consumo total de combustible aumentó de 2.254 litros en 2023 a 2.804,79 litros en 2024, lo que representa un incremento del 24,4%. Esta variación responde a la incorporación de una segunda furgoneta diésel, ya que el centro no consume combustible para calefacción ni

dispone de vehículos de gasolina. El aumento podría estar relacionado con un mayor nivel de actividad o con la necesidad de ampliar la capacidad de transporte interno.

En conjunto, los datos reflejan una tendencia positiva en la eficiencia energética de GESMED, especialmente en el ámbito de la calefacción, y un consumo de combustible vehicular contenido, a pesar del ligero aumento en la flota. Al mismo tiempo, se observa una expansión operativa en Almussafes, con un impacto energético limitado y controlado.

EMISIONES

GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)

GRI 305-2: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) al generar energía (alcance 2)

GRI 305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

GRI 305-5: Reducción de las emisiones de GEI

GRI 305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)

GRI 305-7: Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.

En emisiones de alcance 1, que son las emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) que provienen de fuentes que son propiedad o están controladas por la entidad, tenemos unas emisiones de 1.392,17 Tn de CO₂ en Gesmed y 64,36 Tn de CO₂ en Almussafes.

No disponemos de procedimientos que nos permitan cuantificar los efectos e intensidad de nuestras emisiones producidas de manera indirecta o de alcance 3, que no sean de nuestra propiedad ni se encuentren bajo nuestro control.

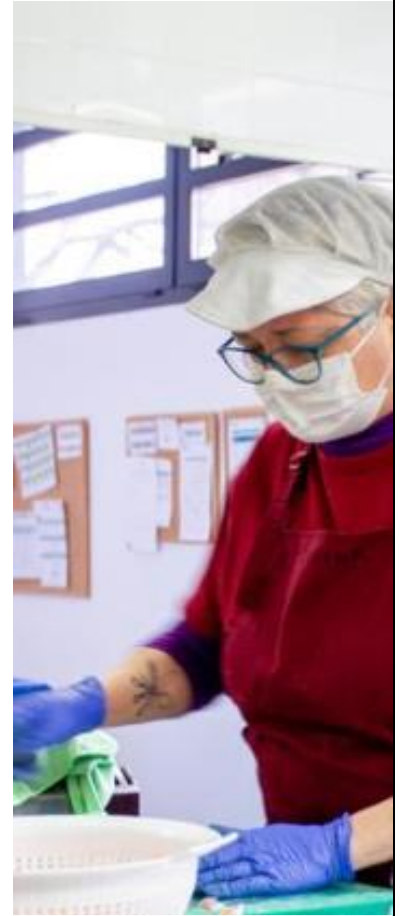
Sí es nuestra voluntad, minimizar el impacto y mejorar permanentemente nuestra actuación medioambiental, incorporando la mejor tecnología ambiental disponible que sea económicamente viable.

En 2024 no se tiene constancia de ningún incumplimiento normativo o legal en materia medioambiental.

Cabe mencionar que desde 2023 la Residencia y Centro de Día La Vila d'Almussafes se dispone de Certificado en el **Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.**

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Gesmed y Almussafes realizan su actividad en centros municipales ubicados en entornos ya urbanizados por lo que su actividad no afecta a la biodiversidad. Por ello no se considera necesario establecer medidas de acción en este ámbito.



CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL



EMPLEO

GRI 102-8: Información sobre empleados y otros trabajadores

GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y empleados

A continuación, mostramos la plantilla de Gesmed y Almussafes en 2024:

TOTAL PERSONAS 2024	2.026		Hombres	Mujeres
Total Hombres	298	15%	0,4%	1,4%
			11%	60%
			3%	24%
Total Mujeres	1.728	85%		

La clasificación de la plantilla según el tipo de contrato, el tipo de jornada, la categoría profesional y según sexos y edad para **GESMED** es la siguiente:

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Categoría Profesional	Hombres				Mujeres			
			<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
INDEFINIDO	Jornada Completa	Directivos/as y responsable de área	0	1	2	3	0	13	12	25
		Personal técnico y de gestión	8	69	26	103	52	344	190	586
		Personal operativo	2	17	17	36	1	95	195	291
	Total Jornada Completa		10	87	45	142	53	452	397	902
	Jornada Parcial	Directivos/as y responsable de área	0	1	2	3	0	1	1	2
		Personal técnico y de gestión	15	28	19	62	44	179	90	313
Personal operativo		0	9	7	16	9	36	26	71	
Total Jornada Parcial		15	38	28	81	53	216	117	386	

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Categoría Profesional	Hombres				Mujeres			
			<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Jornada Completa	Directivos/as y responsable de área	0	0	0	0	0	1	0	1
		Personal técnico y de gestión	16	17	3	36	71	71	26	168
		Personal operativo	2	7	1	10	12	40	31	83
	Total Jornada Completa		18	24	4	46	83	112	57	252
	Jornada Parcial	Directivos/as y responsable de área	0	0	0	0	0	0	0	0
		Personal técnico y de gestión	5	6	4	15	42	43	15	100
Personal operativo		1	1	2	4	4	9	6	19	
Total Jornada Parcial		6	7	6	19	46	52	21	119	

La clasificación de la plantilla según el tipo de contrato, el tipo de jornada, la categoría profesional y según sexos y edad para **Almussafes gestió socio-sanitaria** es la siguiente:

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Categoría Profesional	Hombres				Mujeres				
			<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total	
INDEFINID O	Jornada Completa	Directivos/as y responsable de área	0	0	1	1	0	1	0	1	
		Personal técnico y de gestión	0	1	1	2	4	8	6	18	
		Personal operativo	0	0	0	0	0	2	5	7	
	Total Jornada Completa			0	1	2	3	4	11	11	26
	Jornada Parcial	Directivos/as y responsable de área	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Personal técnico y de gestión	0	1	0	1	2	9	8	19	
		Personal operativo	0	0	1	1	0	8	8	16	
	Total Jornada Parcial			0	1	1	2	6	28	27	61

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Categoría Profesional	Hombres				Mujeres				
			<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total	
TEMPORAL	Jornada Completa	Directivos/as y responsable de área	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Personal técnico y de gestión	0	1	0	1	0	0	0	0	
		Personal operativo	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Total Jornada Completa			0	1	0	1	0	0	0	0
	Jornada Parcial	Directivos/as y responsable de área	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Personal técnico y de gestión	0	1	2	3	3	4	0	7	
		Personal operativo	0	1	0	1	0	1	0	1	
	Total Jornada Parcial			0	2	2	4	3	5	0	8

GRI 401-1: Nuevas contrataciones y rotación del personal

DESVINCLACIONES

Durante el período que comprende este informe hemos desvinculado de la empresa un total de 71 personas, 16 hombres y 55 mujeres:

Independientemente del motivo tenemos la siguiente clasificación según el tipo de contrato, el tipo de jornada y según sexos y edad para **GESMED**:

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
INDEFINIDO	Total Jornada Completa	2	3	2	7	2	4	7	13
	Total Jornada Parcial	0	1	1	2	3	8	2	13

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Total Jornada Completa	0	6	0	6	5	5	2	12
	Total Jornada Parcial	0	1	0	1	0	1	0	1

Y para **Almussafes gestió socio-sanitaria** es la siguiente:

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
INDEFINIDO	Total Jornada Completa	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total Jornada Parcial	0	0	0	0	2	0	0	2

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Total Jornada Completa	0	0	0	0	3	1	3	7
	Total Jornada Parcial	0	0	0	0	2	2	3	7

En los tiempos parciales se contemplan las jornadas reducidas por cuidado de hijos y familiar y el pluriempleado.

ROTACIÓN DEL PERSONAL DEBIDA A BAJAS VOLUNTARIAS, JUBILACIÓN O FALLECIMIENTO

En cuanto a la rotación del personal debida a bajas voluntarias, jubilación o fallecimiento es la siguiente clasificación para GESMED:

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
INDEFINIDO	Total Jornada Completa	0	4	5	9	7	8	16	31
	Total Jornada Parcial	3	2	0	5	18	13	10	41

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Total Jornada Completa	14	13	4	31	77	77	32	186
	Total Jornada Parcial	7	8	4	19	57	41	16	114

Y para **Almussafes gestió socio-sanitaria** es la siguiente:

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
INDEFINIDO	Total Jornada Completa	0	0	0	0	0	0	1	1
	Total Jornada Parcial	0	0	0	0	2	1	0	3

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Total Jornada Completa	2	0	0	2	3	1	3	7
	Total Jornada Parcial	0	0	0	0	2	2	4	8

En las jornadas parciales están incluidas las jornadas reducidas por guarda legal y cuidado de familiares.

INCORPORACIONES

Por otro lado, se muestran a continuación las incorporaciones:

La clasificación de los contratos dados de alta en 2024 según el tipo de contrato, el tipo de jornada, la categoría profesional y según sexos para **GESMED** es la siguiente:

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
INDEFINIDO	Total Jornada Completa	2	17	8	27	18	57	31	106
	Total Jornada Parcial	9	20	11	40	49	64	33	146

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Total Jornada Completa	119	124	26	269	544	641	269	1454
	Total Jornada Parcial	48	36	21	105	220	196	72	488

La clasificación de los contratos dados de alta en 2024 según el tipo de contrato, el tipo de jornada, la categoría profesional y según sexos para **Almussafes gestió socio-sanitaria** es la siguiente:

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
INDEFINIDO	Total Jornada Completa	0	0	0	0	1	1	0	2
	Total Jornada Parcial	0	0	0	0	2	2	2	6

Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Total Jornada Completa	4	0	0	4	16	7	8	31
	Total Jornada Parcial	8	2	3	13	11	21	16	48

En las jornadas parciales están incluidas las jornadas reducidas por cuidado de familiares o de hijos.

REMUNERACIÓN Y BRECHA SALARIAL

GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres

La estructura de retribución fija viene determinada por el Convenio Colectivo de aplicación, siendo esta igualitaria entre hombres y mujeres. La determinación de los aumentos salariales se establece anualmente en el Convenio Colectivo. En relación con la retribución variable viene determinada por las funciones específicas de cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta la responsabilidad específica de cada uno (personal a cargo, manejo de instalaciones, etc.). Esta retribución variable está supeditada a la realización de dichas funciones.

En la Valoración de Puestos de GESMED y ALMUSSAFES se establece que los grupos profesionales establecidos internamente en la empresa son:

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL
COMITÉ DE DIRECCIÓN	GP1
DIRECTIVOS CORPORATIVOS	GP2
RESPONSABLES DE ÁREA/CENTRO	GP3
PERSONAL TÉCNICO Y DE GESTIÓN	GP4
PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO	GP5

Los niveles de responsabilidad de los diferentes grupos son:

NIVEL	RESPONSABLES	DESCRIPCIÓN
NIVEL 1	DIRECTIVOS N1 COMITÉ DE DIRECCIÓN GENERAL:	Marcar y definir estrategias generales. Planificar en función de estas. Distribuir directrices acordes a dichas estrategias para alcanzar los objetivos. Revisar y analizar desviaciones sobre objetivos estratégicos. Gestión de las personas a su cargo y toma de decisiones de su competencia. Evaluación de personal a su cargo.
NIVEL 2	DIRECTIVOS N2:	Proponer estrategias de su área de competencia a N1 y planificar en función de estas. Distribuir directrices acordes a dichas estrategias para alcanzar los objetivos. Revisar y analizar desviaciones sobre objetivos estratégicos. Gestión de las personas a su cargo y toma de decisiones consensuadas con Directivos N1. Evaluación de personal a su cargo.
NIVEL 3	RESPONSABLES DE ÁREA / CENTRO DE TRABAJO	Asumir directrices directivas y organizar, coordinar, supervisar, implementar y hacer crecer las acciones alineadas con la estrategia general para la consecución de los objetivos. Gestión de personas a su cargo y toma de decisiones consensuadas con Directivos N1 y N2. Evaluación del personal a su cargo.
NIVEL 4	PERSONAL TÉCNICO Y DE GESTIÓN	Llevar a cabo de manera óptima gestiones en las cuales son especialistas , con el fin de conseguir el propósito de su puesto y los objetivos que se hayan marcado, que estarán alineados con la estrategia general desde niveles 1 y 2.
NIVEL 5	PERSONAL OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO	Trabajos de desempeño operativos y administrativos. Que se llevarán a cabo con los niveles óptimos de eficacia .

En aquellas categorías y puestos ocupados simultáneamente por mujeres y hombres, no existen diferencias significativas que sean constitutivas de considerar brecha salarial.

A continuació, se mostren los datos relativos a la brecha salarial por categorías profesionales con especificación de las desviaciones existentes en los puestos de igual categoría y función, según se detalla en el propio Plan de Igualdad.

GESMED

Salario base (TOTAL PLANTILLA 5%)

Cantidad fija y mínima pagada a un empleado por el desempeño de sus funciones

Categoría profesional	Desviación %
Grupo 1	0,00
Grupo 2	0,00
Grupo 3	-5,00
Grupo 4	9,00
Grupo 5	-4,00

Remuneración (TOTAL PLANTILLA 10%)

Salario base + cantidades adicionales (bonos, horas extra y cualquier asignación adicional)

Categoría profesional	Desviación %
Grupo 1	28,00
Grupo 2	-34,00
Grupo 3	6,00
Grupo 4	10,00
Grupo 5	-2,00

ALMUSSAFES

Salario base (TOTAL PLANTILLA 2%)

Cantidad fija y mínima pagada a un empleado por el desempeño de sus funciones

Categoría profesional	Desviación %
Grupo 3	
Grupo 4	25,00
Grupo 5	-6,00

Remuneración (TOTAL PLANTILLA -1%)

Salario base + cantidades adicionales (bonos, horas extra y cualquier asignación adicional)

Categoría profesional	Desviación %
Grupo 3	
Grupo 4	25,00
Grupo 5	-6,00

DESCONEXIÓN LABORAL

Con el objetivo de promover un entorno laboral saludable, respetuoso con los derechos del personal y alineado con la normativa vigente en materia de relaciones laborales, se han llevado a cabo las siguientes acciones, durante los años 2023 y 2024 dentro del Plan de Igualdad:

2023 - SEGUNDO AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

En el segundo trimestre del año la comisión de igualdad genera un equipo de trabajo, compuesto por un la responsable de RRHH, el responsable del Servicio de Prevención y la representación sindical, que tras mantener varias reuniones elabora el procedimiento de desconexión digital y trabajo a distancia que recoge como objetivos:

- Establecer el derecho a la desconexión digital, garantizando a todo el personal empleado de Gesmed el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, en aras de proporcionar a los empleados una conciliación de su vida profesional y su vida personal y familiar.
- Impulsar e implantar medidas que hagan posible dicha conciliación, respetando el tiempo de descanso de todo el personal una vez finalizada la jornada laboral y contribuyendo a la optimización de la salud laboral de todo el personal.
- Establecer las pautas de trabajo en la modalidad de trabajo a distancia que garantice el derecho a la desconexión digital.

Una vez elaborado y consensuado se aprueba por la comisión el 23 de octubre y se planifica la difusión para el primer cuatrimestre del 2024.

2024 - TERCER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

En la fecha 27 de junio se remitió la totalidad de las direcciones el protocolo de desconexión digital para que fueran presentado en los comités de los centros y que quedarán publicado en los paneles informativos de igualdad.

CONCLUSIÓN del desarrollo e implantación del protocolo:

La elaboración del procedimiento ha permitido a la comisión de igualdad y a las direcciones de los centros realizar una reflexión sobre los hábitos de comunicación fuera de las jornadas existentes en los centros, que no siempre son por causas de urgencia.

Para la difusión del protocolo se ha utilizado los paneles informativos de igualdad, además de apoyar la difusión con una campaña de sensibilización en la desconexión.

Se valora la pertinencia de realizar un análisis de impacto sobre la incidencia del protocolo de desconexión digital. Se valora realizar dicho análisis con los puestos con mayor dificultad para la desconexión durante el próximo año.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

En Gesmed trabajan un total de 49 personas con discapacidad, un 2.52% de la plantilla total.

BENEFICIOS PARA EMPLEADOS

GRI 401-2: Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados temporales o a tiempo parcial.

Ni en Gesmed ni Almussafes no hay diferencias de beneficios para los empleados en función del tipo de contrato.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PERMISOS PARENTALES

Con el objetivo de mejorar la conciliación familiar y persona, desde la organización se brinda la posibilidad al personal de ajustar las jornadas y presencias en su puesto de trabajo. Existiendo diferentes posibilidades, en función del puesto que se ocupar:

1. Cambio de turno de forma personal (en posiciones donde se realizan turnos)
2. Entrada y salida flexible (puestos técnicos y Servicios centrales)
3. distribución irregular de la jornada (puestos técnicos y Servicios centrales)
 - Jornada comprimida (puestos con reducción de jornada)
 - Trabajado a distancia puntual (puestos de Servicios centrales)
 - Pudiendo ser estudiadas estas fórmulas de flexibilidad en otros puestos siempre que no afecten al desarrollo del servicio.

CONCILIACIÓN

Como se recoge en el Plan de Igualdad, Gesmed cuenta con una Guía de Buenas Prácticas en la conciliación que fue origen del II Plan de Igualdad y que persigue: permitir la efectiva conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar e incentivar una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en el conjunto de su plantilla. En la que se recogen las siguientes medidas de conciliación

A continuación, se va a indicar las principales medidas adoptadas en conciliación e igualdad, y el número de usos realizado desagregado por género (sin incluir datos de permisos parentales normativos):

Empresa	Descripción de la medida	Número usos hombres	Número usos mujeres	Total usos
GESMED	Flexibilidad Horaria (cambio turno)	214	1.368	1.582
GESMED	Flexibilidad Horaria (Flexibilidad E/S, jornada comprimida distribución irregular jornada)	51	212	263
GESMED	Flexibilidad Horaria (Trabajo a distancia)	3	11	14
GESMED	Traslado de Centros (Se han solicitado 9 en el 2024 y 7 provenian del 2023)	2	2	4
GESMED	Permisos parentales 8 semana.	0	0	0
GESMED	Permiso especial por fuerza mayor	0	0	0
GESMED	Ampliación a 5 días del permiso por enfermedad (cuidado hijo hospital, intervención quirr)	48	435	483

Empresa	Descripción de la medida	Número usos hombres	Número usos mujeres	Total usos
GESMED	Permiso por matrimonio o registro de la pareja de hecho	3	11	14
GESMED	Concreción horaria por conciliación menores y /o dependientes	3	50	53
GESMED	Reducción de jornada por cuidados de menores o familiares dependientes	6	60	66
GESMED	Lactancia acumulada	1	4	5
GESMED	Lactancia acumulada de los 9 a los 12	0	0	0
GESMED	Permisos individuales de formación (PIF)	2	4	6
GESMED	Consultas médicas	69	983	1.052
GESMED	Diversos permisos y licencias (asistencia a tutorías escolares, ceremonias de matrimonio 3G, entierro hasta 2G, nacimiento 2G, traslado, permisos exámenes, exámenes de fertilidad, divorcios)	34	177	211
ALMUSSAFES	Flexibilidad Horaria (cambio turno)	7	47	54
ALMUSSAFES	Flexibilidad Horaria (Flexibilidad E/S, jornada comprimida distribución irregular jornada)	3	8	11
ALMUSSAFES	Flexibilidad Horaria (Trabajo a distancia)	1	0	1
ALMUSSAFES	Concreción horaria por conciliación menores y /o dependientes	1	4	5
ALMUSSAFES	Reducción de jornada por cuidados de menores o familiares dependientes	1	4	5
ALMUSSAFES	Consultas médicas	0	5	5
ALMUSSAFES	Ampliación a 5 días del permiso por enfermedad (cuidado hijo hospital, intervención quirr)	0	4	4
ALMUSSAFES	Diversos permisos y licencias (asistencia a tutorías escolares, ceremonias de matrimonio 3G, entierro hasta 2G, nacimiento 2G, traslado, permisos exámenes, exámenes de fertilidad, divorcios)	0	4	4
TOTAL USOS		3.842		

SALUD Y SEGURIDAD

GRI 103-2: Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad)

GRI 403-2: Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, absentismo, días perdidos y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional

Gesmed dispone de un Servicio de Prevención Propio en vigor para garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de su personal, que cubre al 100% de la plantilla (1.947 personas cubiertas)

Alumussafes dispone de un Servicio de Prevención Ajeno – UNIMAT para garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud del personal, que cubre al 100% de la plantilla (79 personas cubiertas)

Los importes relacionados con la inversión en Prevención de Riesgos Laborales es la siguiente:

Empresa	Importe EPI por empresa	Importe coste vigilancia de la salud UNIMAT	Adecuación Instalación PCI	Contra to SPA	Formación PRL- APOYO PSICOSOCIAL	Simulacro + Formación por entidad externa	Evaluaciones específicas	Adquisición o reparación Grúas	TOTAL IMPORTE INVERTIDO
GESMED	36.309	87.174	78.039	12.883	43.586	-	429	15.531	273.770
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITÀRIA	2.382	1.841	863	1.298	498	-	-	-	6.882

CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNOS EN RELACION A PRL:

- Reuniones trimestrales de Comité de Seguridad y Salud.
- Auditoría periódica en los centros para comprobar grado de implantación de Plan de prevención.
- Gestión de Planificación Actividad Preventiva a través de PDCA.

Procedimientos implantados para implementar Plan Prevención Riesgos laborales.

- PROTOCOLO CAE.
- PROTOCOLO IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES.
- PROTOCOLO _REINCORPORACIÓN TRAS BAJA PROLONGADA Y PROTECCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES.
- PROTOCOLO GESTIÓN ACCIDENTES DE TRABAJO.
- PROTOCOLO DESCONEXIÓN DIGITAL.
- PLAN DE MOVILIDAD VIAL.
- PROTOCOLO ENTREGA, USO Y MANTENIMIENTO DE EPIS.
- PROTOCOLO_INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN Y APLICACIÓN PLAN DE PREVENCIÓN.

SINIESTRALIDAD Y ABSENTISMO

Resumen lesiones por accidente laboral

GESMED	Hombres	Días absentismo	Mujeres	Días absentismo
Fallecimiento resultante de lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Lesión con grandes consecuencias (sin incluir fallecimiento)	0	0	0	0
Resto de lesiones	16	939	108	6.420
TOTAL LESIONES POR ACCIDENTE	16	939	108	6.420

ALMUSSAFES	Hombres	Días absentismo	Mujeres	Días absentismo
Fallecimiento resultante de lesión por accidente laboral	0	0	0	0
Lesión con grandes consecuencias (sin incluir fallecimiento)	0	0	0	0
Resto de lesiones	1	8	4	239
TOTAL LESIONES POR ACCIDENTE	1	8	4	239

Resumen lesiones por enfermedad laboral

GESMED	Hombres	Días absentismo	Mujeres	Días absentismo
Fallecimiento resultante de dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0
Casos de dolencias o enfermedades registrables	0	0	7	244
TOTAL CASOS DOLENCIAS Y ENFERMEDADES	0	0	7	244

ALMUSSAFES	Hombres	Días absentismo	Mujeres	Días absentismo
Fallecimiento resultante de dolencia o enfermedad laboral	0	0	0	0
Casos de dolencias o enfermedades registrables	0	0	0	0
Total casos dolencias y enfermedades	0	0	0	0

RELACIONES SOCIALES

GRI 403-1: Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad.

GRI 403-4: Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-6: Promoción de la salud de los trabajadores

El convenio colectivo por el que se rige Gesmed y Almussafes es el siguiente:

Empresa	Convenio colectivo
GESMED	Convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad de la Comunidad Valenciana
ALMUSSAFES	Convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad de la Comunidad Valenciana
Residencia de Segorbe	Se aplica a cuatro personas un convenio del ayuntamiento municipal
Centro de Día de Vinalesa	Convenio colectivo laboral para el sector privado de Residencias de tercera edad en la Comunidad Valenciana
Centro de Tipología Mixta de Quart de Poblet y, Residencia La Nostra Casa	Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

COMITÉS Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Empresa	Nº comités	Nº reuniones comités	Nº acuerdos formales	Nº personas Comités	Nº hombres		Nº mujeres		Nº inspecciones control	Nº auditorías internas	Nº auditorías externas	Importe invertido en el área	Empresa Proveedora
GESMED	20	53	-	73	10	13,70%	63	86,30%	0	-	-	0	SPP*
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO- SANITARIA	1	2	-	4	0	-	4	100%	0	-	-	0	
	21	55	0	77	10	13,70%	67	87,01%	0	-	-	0	

(*) SPP: Servicio de Prevención Propio.

FORMACIÓ

En Gesmed y Almussafes la formació se planifica en funció de las necesidades del personal y de la empresa para el buen funcionamiento y desempeño de las funciones en cada puesto.

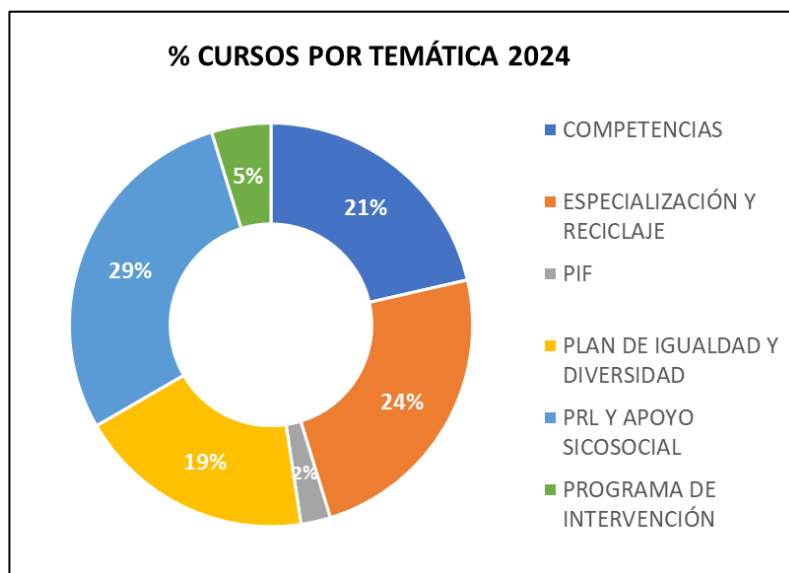
Queremos que nuestros empleados se sientan motivados y realizados en sus puestos de trabajo, queremos que sigan aprendiendo y por eso impartimos formación en distintos ámbitos para que todos ellos puedan seguir creciendo profesional y personalmente.

Durante el 2024, la organización ha ofrecido 42 cursos. Habiendo recibido al menos una formación un total de 1.492 personas (1.264 mujeres y 251 hombres). Lo que implica que se ha formado al 73,8% de la plantilla. Se han impartido un total de 12.922 horas (10.596 horas cursadas por mujeres y 2.396 cursadas por hombres).

Si se analiza el número de formaciones dadas, se contempla que se han realizado un total de 190 formaciones, con una participación de 2.752 personas, 345 más que el año anterior. De los 28 centros que gestionaba la empresa durante el 2024, todos ellos han recibido formación a lo largo del año, incluyendo la Residencia de Cullera, cuya gestión finalizó el 31 de mayo.

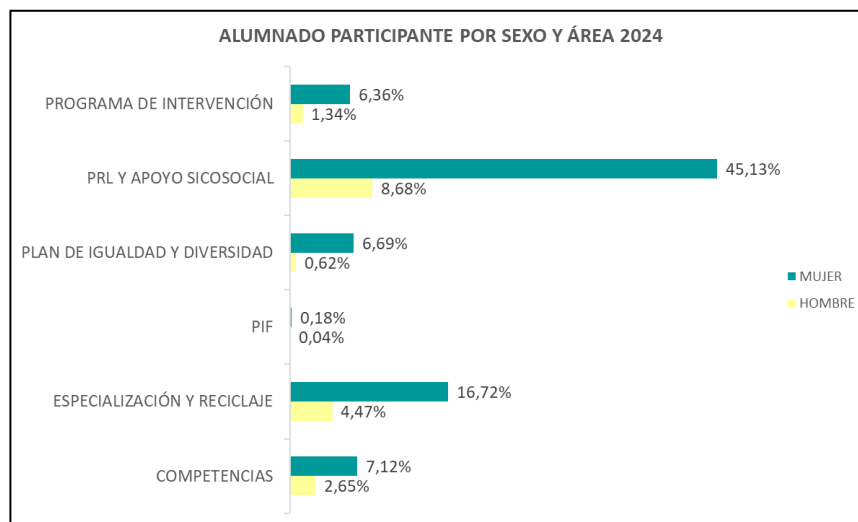
El plan de formación se ha reestructurado en 6 áreas: Competencia, Especialización y reciclaje, Plan de igualdad y diversidad, PRL y Apoyo psicosocial, Programas de Intervención y Permiso Individual de Formación (PIF).

De los 42 cursos ofrecidos se han realizado 190 formaciones, distribuidas entre estas áreas. El área de PRL y apoyo psicosocial ha sido la que más cursos ha impartido, seguida por especialización y reciclaje, competencia, plan de igualdad y programas de intervención.

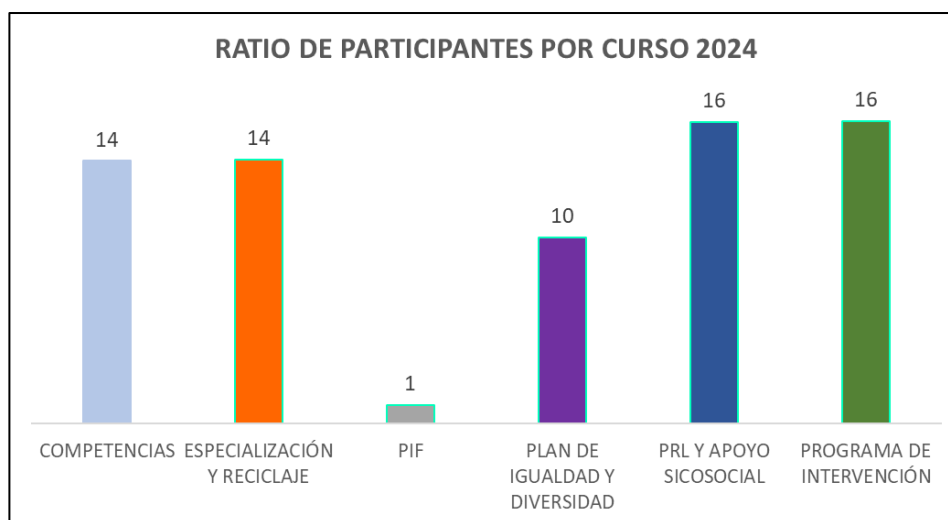


En relación con el alumnado que participa en la formación por áreas, podemos ver que la mayor participación la recibe el área de PRL y Apoyo Psicosocial con un total de 1.481 personas, seguida de Especialización y Reciclaje con 583 personas (incluyendo Manipulación de Alimentos, LOPD y Legionela que suman 345), Competencias con 269 participantes, Programas de Intervención con 212 y el Plan de Igualdad con 201 personas. El mayor incremento en número de personas formadas se produce precisamente en el área de PRL y Apoyo Psicosocial, con un aumento de 625 personas respecto al año anterior, impulsado especialmente por la formación coordinada a través del equipo de fisioterapeutas.

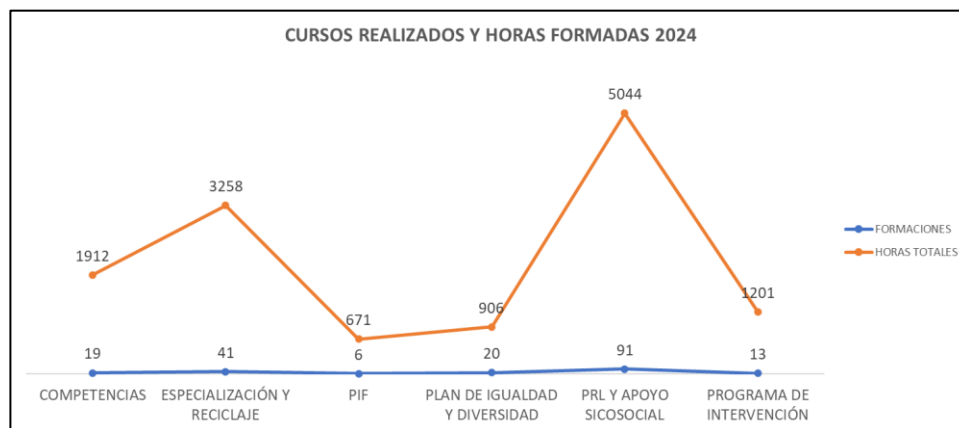
El gràfic nos mostra la relació por sexo de las personas que participan en la formación y el área, coincidiendo con las áreas de mayor participación.



La ratio de participantes por curso durante 2024 oscila entre 10 y 16 personas. Podemos apreciar que la mayor ratio de participación se encuentra en los cursos del área de PRL y Apoyo Psicosocial, así como en los Programas de Intervención, donde la asistencia media ha sido más elevada. En cambio, las formaciones en el área de Igualdad han registrado la menor media de participantes, con aproximadamente 10 personas por curso. En el caso del Permiso Individual de Formación (PIF), la ratio es aún menor al tratarse de un formato individualizado.



En relación a las personas y horas impartidas del conjunto de áreas, la que ha contado con mayor número de participantes y horas de formación ha sido el área de Prevención y Apoyo Psicosocial, con un total de 5.044 horas dirigidas a 1.481 personas (1.164 mujeres y 317 hombres). Le sigue el área de Especialización y Reciclaje, con 3.258 horas y 583 personas formadas (488 mujeres y 95 hombres). En el área de Competencias se han impartido 1.912 horas a un total de 269 personas (229 mujeres y 40 hombres). La formación en Programas de Intervención ha supuesto 1.201 horas dirigidas a 212 personas (190 mujeres y 22 hombres). Finalmente, en el área de Igualdad se han realizado 906 horas, con una participación de 201 personas (175 mujeres y 26 hombres), siendo esta el área con menor volumen de alumnado, aunque con un incremento en la duración media de los cursos respecto al año anterior.



La valoración de la eficacia de las acciones formativas llevadas a cabo en el marco del Plan de Formación tiene como objetivo medir el grado de adquisición y desarrollo de competencias por parte de los/as profesionales, con la finalidad de contribuir a una mejora continua en la calidad del servicio prestado y asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables.

Para ello, se utiliza un formulario diseñado específicamente para recopilar información relevante sobre la calidad de la formación y su impacto en el desempeño. Este instrumento, incorporado al procedimiento P.O. 07.002.6, es cumplimentado por la persona responsable directa de los/as trabajadores/as formados/as, una vez transcurrido un tiempo desde la finalización de la acción formativa. En 2024, este formulario fue revisado para optimizar su uso, reduciendo los ítems de evaluación de 12 a 8, con el fin de facilitar el análisis de los datos recogidos y reforzar la utilidad del proceso de mejora continua.

IGUALDAD

Tanto Gesmed como Almussafes tienen definido el III Plan de Igualdad y el I Plan de Igualdad respectivamente, con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

La empresa ha declarado su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Estos Planes de Igualdad pretenden ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de Gesmed y Almussafes para hacer realidad la condición de igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso con la igualdad de las empresas.

Hay que destacar que Gesmed cuenta con el certificado de empresa FEM de la Conselleria de igualdad y Políticas Inclusivas con vigencia del 01 de enero del 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. Almussafes registró en REGCON su I Plan de Igualdad el 29 de diciembre de 2022, entrando en vigencia el primer Plan de Igualdad de Almussafes el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Los representantes de los comités de igualdad son los siguientes:

	Representantes Empresa		Representantes Plantilla		TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
GESMED	1	3	0	4	1	7
ALMUSSAFES	1	2	0	3	1	5

MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Los **objetivos generales** de los Planes de Igualdad de GESMED y Almussafes son:

- Avanzar y Mejorar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
- Seguir integrando de forma transversal la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Garantizar la equidad retributiva

Los **objetivos específicos**:

- Garantizar la aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de RRHH de GESMED y Almussafes.
- Corregir los desequilibrios que se puedan detectar tanto en la fase de diagnóstico como durante la fase de implantación del Plan de Igualdad.
- Dotar de los recursos humanos, materiales, económicos y técnicos necesarios para la implementación del Plan.
- Adoptar medidas concretas que integren los principios y valores definidos a favor de la igualdad de trato, la no discriminación, la diversidad y la integración.
- Generar un plan de actuación dinámico y flexible, abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que puedan ir surgiendo como consecuencia de la implantación del plan de igualdad.
- Fomentar la participación y el dialogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Para alcanzar dichos objetivos se establecen dentro de los planes de Igualdad de Oportunidades una serie de acciones que se estructura en **ocho áreas** de intervención, con un total de 25 acciones.

Durante el 2024 se han ejecutado 15 acciones:

PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

A1 Formar en Igualdad de Oportunidades a todo el personal que interviene en los procesos de selección, direcciones de centros, las coordinaciones del SAD, las coordinaciones de SSGG, Enfermería, supervisor/a auxiliares, el/a responsable del departamento de y a las demás personas que intervengan en los procesos de selección. ENERO 2022 A DICIEMBRE 2025

A6. Realizar al menos una acción formativa por centro en materia de sensibilización en Igualdad de Oportunidades que se dirigirá, en general a todo el personal y de forma específica a personas con responsabilidad directiva, gestión de equipos y personas de referencia en cada Centro. ENERO 2022 A DICIEMBRE 2025.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA.

A8. Llevar a cabo, anualmente un informe retributivo de los salarios que reciben el personal y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo. ENERO 2022 A DICIEMBRE 2025.

A9. Informar periódicamente a la totalidad de la plantilla de los resultados de auditoría salarial y de los posibles desequilibrios salariales entre mujeres y hombres en los documentos informativos o estratégicos de la entidad. ENERO 2022 A DICIEMBRE 2025.

CONDICIONES TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A10. Diseñar y difundir un procedimiento de desconexión digital y de trabajo a distancia. ENERO A DICIEMBRE 2023 (SE PRORROGA HASTA MARZO DEL 2024).

A13. Analizar o diseñar y emplear herramientas de identificación de los riesgos laborales con enfoque de género. ENERO A DICIEMBRE 2023 (SE PRORROGA hasta diciembre 2024)

A14. Hay que asegurar que la formación en materia preventiva cuente con perspectiva de género. ENERO A DICIEMBRE 2024 (SE ADELANTA A MARZO 2023 se PRORROGA hasta el 2025)

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

A15. Realizar campañas de formación y sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres. ENERO 2022 A DICIEMBRE 2025

A16. Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información. ENERO 2022 A DICIEMBRE 2025

A17. Actualizar la guía de buenas prácticas en corresponsabilidad en base a nuevas medidas incorporadas y protocolizar la solicitud de estas. ENERO A DICIEMBRE 2023 (SE PRORROGA hasta marzo 2024)

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

A18. Hacer un seguimiento periódico de los niveles de representatividad de mujeres y hombres en los puestos de alta dirección y la empresa. ENERO 2022 A DICIEMBRE 2025

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A20. Organizar acciones de formación en materia de Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y moral, para toda la plantilla, en las que difundir el Protocolo de Prevención y Actuación sobre el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. ENERO A DICIEMBRE 2024 (SE ADELANTA A DICIEMBRE DE 2023)

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA

A21. Garantizar que todo el personal reciba información acerca del Plan de Igualdad y del compromiso de la empresa en materia de igualdad de oportunidades. ENERO 2022 A DICIEMBRE 2025

A24. Realizar al menos dos acciones formativas sobre el uso no sexista del lenguaje y de imágenes, que se dirigirá, a personas con responsabilidad directiva, gestión de equipos interdisciplinares y al departamento de comunicación. ENERO A DICIEMBRE 2024

VIOLENCIA DE GÉNERO

A25. Difundir los derechos referentes a mujeres víctimas de violencia de género de establecer medidas de ayuda en el desarrollo de su trabajo, de facilitar la adaptación de la jornada, cambios de turnos, traslado de centro o solicitud de flexibilidad para hacer efectiva su protección, o cualquier demanda que pueda ser estudiada, previa acreditación de la tal situación. ENERO 2022 A DICIEMBRE 2025

Del total de las acciones desarrolladas planificadas para el 2024:

- **9 de las acciones tiene vigencia de ejecución los cuatro años de vigencia del PIO.**
- **1 acción con planificación de realizarse en el 2024 se ha ejecutado.**
- **3 acciones procedían del 2023 y se han implantado en el 2024**
- **2 acciones de implantación durante el 2023 se prorrogan hasta el 2025.**

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

El cambio normativo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no Discriminación y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, obliga a revisar el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo existen en la empresa y adaptarlo, para ello se generó una comisión de trabajo dentro de la comisión de igualdad, compuesta por la representación sindical y la responsable de PIO.

Tras documentarse y formarse se decidió utilizar como modelo el protocolo del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad. Una vez se modificó paso a denominarse **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Fue aprobado por la comisión en fecha 23 de octubre del 2023 y se dio traslado a las direcciones a través de email y estas fueron las se dio traslado a todos los comités y plantillas, entregando una copia y un recibí y finalmente quedo publicado en el portal de personas en fecha 7 de noviembre del 2023 y en la página web de GESMED.

LA INTEGRACIÓN Y LA ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Gesmed y Almussafes respetamos a todas las personas por igual y queremos que se sientan integradas desde el primer momento. Por eso, tratamos de hacer un buen recibimiento desde el primer día en que las personas se incorporan a la empresa para que se sientan cómodas desde el inicio. Además, en Gesmed y Almussafes no hay barreras al empleo y cualquier persona, independientemente de su género o si presenta alguna discapacidad, puede trabajar con nosotros siempre que cumpla con los requisitos que se necesitan en cada momento.

Entendemos que la integración en el mundo laboral es una de las vías que puede contribuir de manera significativa al desarrollo de las diferentes partes, dado que la generación de igualdad de

oportunidades acrecienta las posibilidades del personal de alcanzar niveles que les permitan mejorar personal, social y laboralmente.

Desde Gesmed y Almussafes el compromiso por el bienestar social es una de sus prioridades, ejercer una política de igualdad y respeto por la totalidad de los integrantes de la sociedad. Así cumple con las directrices marcadas de accesibilidad y supresión de barreras físicas y de la comunicación.



RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

Como se ha dicho anteriormente, tanto en Gesmed como en Almussafes contamos con un Plan de Igualdad en el que se declara el compromiso de la empresa en el establecimiento y desarrollo de políticas, que integran la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad en el seno de la organización, estableciéndola como un principio estratégico de su política corporativa y de RRHH. Los planes de igualdad tienen como objetivo específico adoptar medidas concretas que integren los principios y valores definidos a favor de la igualdad de trato, la no discriminación, la diversidad y la integración.

No se han dado casos de discriminación en la empresa por razón de sexo, la única gestión de caso realizada por discriminación en el marco del Canal Interno de Denuncias ha sido la relacionada con los criterios de un proceso de promoción interna en la Residencia de Benaguacil en el mes de mayo de 2024, procediéndose a la anulación del proceso y activación de una nueva convocatoria.

GRI 407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva

Tanto en Gesmed como en Almussafes existe total libertad de asociación por lo que cada profesional tiene libertad absoluta para interesarse por las asociaciones que le interesen. Ninguna persona tiene obligación de notificar este aspecto a la empresa.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, Gesmed mantiene los datos personales sobre profesionales, sobre su clientela, sobre las empresas proveedoras y otras personas. Las unidades de negocio o terceros que recogen y procesan datos personales por cuenta de Gesmed deben cumplir con todas las leyes de privacidad pertinentes.

Por lo general, no recopilamos ni utilizaremos información confidencial, a menos que obtengamos expreso consentimiento previo de la persona; e incluso en aquellos casos en los que obtengamos el consentimiento de la persona, solo utilizaremos esos datos para fines comerciales limitados y específicos y aplicaremos las normas de seguridad más estrictas y adecuadas.

Actualmente y conforme registro de entrada 001860/2019 realizado ante la Agencia Española de Protección de Datos, la entidad Business Adapter asume la figura de Delegado de Protección de Datos de Gesmed.

En 2024, ni en Gesmed ni en Almussafes Gestió socio-sanitaria, no han existido brechas de seguridad.

DERECHOS LABORALES

GRI 402: Relaciones trabajador-empresa

GRI 402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.

Respecto a los mecanismos de consulta al personal, en el caso de cambios operacionales y de toma de decisiones, se aplican los plazos marcados por la legislación vigente, mediante negociación, información o consulta a la representación sindical.

El periodo mínimo de aviso al personal o, en su caso, a través de sus representantes, antes de la aplicación de cambios operacionales significativos, es de 15 días.

SINDICATOS Y RELACIÓN EMPRESA – PERSONAL CONTRATADO

Provincia	Convenio	Empresa	Composición												
			UGT			CCOO			CSI-F			OTROS (indicar)			
			Personal contratado			Personal contratado			Personal contratado			Personal contratado			
			H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	
ALICANTE	Residencias Publicas	GESMED	1	1	2	2	1	8			0		4	4	Independientes
CASTELLON	Residencias Publicas	GESMED	4	7	11	1	6	9			0		2	2	SAGE+SAE
VALENCIA	Residencias Publicas	GESMED	4	33	37	5	46	51	1	2	3		5	5	CGT + INDEPENDIENTE
VALENCIA	Residencias Publicas	ALMUSSAFES		3	3			0			0			0	
TOTALES			9	44	53	8	53	68	1	2	3	0	11	11	Total T
															131



**LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓ I EL
SOBORNO**

MEDIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALES

GRI 205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Gesmed dispone de un Código Ético y de Conducta, aprobado inicialmente por el Consejo de Administración el 21 de junio de 2018. Posteriormente, se llevó a cabo la Revisión 01 del documento, que fue aprobada por el Consejo de Administración en su reunión del 18 de abril de 2024.

Con dicho Código, Gesmed ha asumido un compromiso de actuación con los más altos estándares de integridad y honestidad. La realización de prácticas irregulares o delictivas tienen un claro impacto negativo y, en consecuencia, todos los integrantes de Gesmed deben aplicar altos estándares éticos y morales en el desarrollo de sus actividades y la actividad propia de Gesmed.

En el marco de lo anterior, Gesmed se obliga a mantener un comportamiento honesto e íntegro en todas sus actuaciones y de "tolerancia cero" con cualquier ilícito, con un estricto cumplimiento de la legalidad vigente, evitando cualquier práctica irregular, delictual o carente de ética y respetando en todo momento las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en las actividades propias de Gesmed. A estos efectos, Gesmed en el marco de una política de prevención de delitos y prácticas irregulares pondrá todos los medios a su alcance para prevenir, detectar y sancionar cualesquiera incumplimientos que puedan producirse del presente Código, así como de la legalidad vigente o por los actos y conductas de carácter delictual o cuasi-delictual que pudieran producirse.

Por este motivo, los Consejeros, Directivos y Empleados deben manifestar su compromiso de "tolerancia cero" con cualquier ilícito, comprometiéndose no sólo al cumplimiento más estricto del presente Código Ético y de Conducta aprobado sino manifestando su total compromiso de mantener en todo momento una cultura empresarial de honestidad y ética.

MODELO DE ORGANIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE DELITOS

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales tiene por objeto establecer y mejorar mecanismos de prevención, control y vigilancia para prevenir la comisión de delitos en el marco de la organización de la empresa, así como otras conductas antijurídicas o carentes de ética.

Habida cuenta de que GESMED opera en un sector eminentemente social, que conlleva la prestación de servicios socio-sanitarios (esencialmente, por cuenta de la Administración Pública) a personas en situaciones especialmente vulnerables (como son las personas en situación de dependencia o personas con capacidades diferentes) la dirección de GESMED ha estado siempre sensibilizada con la necesidad de ir más allá en el cumplimiento de la legalidad vigente, habiendo establecido con el tiempo protocolos y manuales de calidad de diversa naturaleza que tienen como objeto:

- (i) homogeneizar los métodos de actuación en todos los centros y servicios gestionados directamente por GESMED (tratando de abarcar todas las situaciones que se pueden dar en el ámbito de actuación de cada centro servicio y las medidas a adoptar en cada caso);
- (ii) asegurar el cumplimiento de la legalidad vigente en todos sus ámbitos;
- (iii) fomentar la excelencia y la calidad en el desarrollo de las actividades propias de GESMED.

(iv) Desarrollar una cultura basada en el principio de “tolerancia cero “frente a la comisión de conductas ilícitas, situaciones de fraude y actuaciones no éticas.

El Modelo de Organización y Prevención de Riesgos Penales tiene por objeto establecer un sistema que sirva, de manera eficaz, para prevenir la comisión de conductas antijurídicas y contrarias a los estándares de ética y calidad de GESMED en el ámbito de organización de la empresa.

A tales efectos, se adopta en el Modelo de Organización y Prevención de Riesgos Penales un conjunto de medidas, entre las que se integran los protocolos y medidas ya existentes, con el objetivo final de prevenir y, en su caso, identificar y sancionar la comisión de conductas antijurídicas o carentes de ética en general y, en particular y sin limitación, conductas de carácter penal.

Con fecha diciembre de 2024 se procedió a la revisión de este Modelo (en toda su amplitud además de las medidas anticorrupción) y dentro del mismo a la revisión del Mapa de Riesgos Penales con el objetivo de proceder a la actualización del Modelo en alineación con los procedimientos/protocolos de los centros de trabajo conforme a las exigencias establecidas por el *DECRETO 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales*. Su revisión ha venido principalmente motivada por la aplicación de nuevas normativas con incidencia/responsabilidad penal, principalmente las siguientes: Ley Orgánica 6/2022 de 12 de julio (igualdad de trato), Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre (garantía integral de la libertad sexual) y la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Protección al Informante), y que a su vez han conllevado la adaptación del Procedimiento del Canal de Denuncias (noviembre de 2023) y el Protocolo de Acoso de Gesmed (noviembre 2023) con su correspondiente comunicación/información a los Comités/Delegados de personal de los centros de trabajo.

Esta nueva revisión del Modelo de Organización y Prevención de Delitos y su adaptación al Código Ético y de Conducta fue ratificada por el Consejo de Administración de Gesmed celebrada el 18 de abril de 2024.

Toda nueva alta de profesionales en GESMED y Almussafes Gestió Sociosanitaria conlleva la entrega y recibí del Código Ético y de Conducta, habiéndose incluido por tanto este dato respecto al N° de personas a las que se les ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción, con un total de **1.497** personas en Gesmed y **58** en Almussafes Gestió Socio-Sanitaria durante el ejercicio 2024.

A continuación, se muestran los datos totales sobre las comunicaciones y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción en 2024:

		Directivos/as y responsables de área	Personal técnico y de gestión	Personal operativo	
GESMED	Nº de personas formadas en anticorrupción	21	14	20	55
	Nº de personas a las que se les ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción	0	1.092	431	1.523

		Directivos/as y responsables de área	Personal técnico y de gestión	Personal operativo	
ALMUSSAFES GSS	Nº de personas formadas en anticorrupción	1	1	0	2
	Nº de personas a las que se les ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción	0	0	19	19

CANAL DE DENUNCIAS

Gesmed tiene a disposición de cualquier persona un Canal Interno de Denuncias con la finalidad de permitir el cumplimiento y la efectividad del presente Código Ético y de Conducta, el cual fue revisado y procedimentado en noviembre de 2023 en aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de Protección al Informante. El Canal Interno de Denuncias es una canal confidencial que permite a cualquier persona y especialmente a, usuarios y familiares y a los Sujetos Obligados, denunciar cualquier tipo de conducta que pueda implicar la comisión de cualquier irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o las normas previstas en este Código Ético y de Conducta, con independencia de que dicha conducta pueda ser constitutiva o no de delito.

Asimismo, a través del Canal de Denuncias se podrán proponer mejoras en cualquier área de funcionamiento de Gesmed y, en particular, en los protocolos de actuación de los centros y servicios.

Coincidiendo con la adaptación del Canal interno de Denuncias se informó de ello a todos los Comités/Delegados de Personal de los centros de trabajo.

Por otra parte, en el Consejo Administración celebrado el 30-10-2023 se formalizó la nueva Política y Persona Responsable del Canal Interno de Denuncias, así como la renovación de los miembros del Órgano de Control del Modelo de Organización y Prevención de Delitos. En Consejo de Administración de 18-04-2024, se procedió a la aprobación de la actualización del Modelo de Organización y Prevención de Delitos y del Código Ético y de Conducta de Gesmed.

Durante el año 2024, en Gesmed, han sido recibidas a través del Canal de Denuncias un total de 10 denuncias, siendo admitidas a trámite/gestionadas todas ellas. De todas las denuncias gestionadas 4 de ellas han requerido la apertura de fase de instrucción con Comisión Instructora.

En Almussafes Gestió socio-sanitaria no se han recibido denuncias.

APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

La Fundación Gesmed es una entidad privada sin ánimo de lucro, creada por GESMED S.L. como instrumento de su compromiso social en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, cuyos fines son la promoción de programas, estudios, investigaciones y análisis en el ámbito sociosanitario.



Ámbito de actuación

La Fundación Gesmed cree en una sociedad con más oportunidades y apoya a las personas y su capacidad para crecer, trabajar, participar y superar adversidades. Apoya la educación, la cultura y las actividades de investigación como motores de progreso con el objetivo final de mejorar la calidad de vida de las personas, especialmente de las personas en situación de especial vulnerabilidad.

La Fundación promueve el envejecimiento activo de las personas mayores y el desarrollo de una vida activa, saludable, participativa y segura mediante actividades formativas específicas. Sensibiliza a la población en general sobre el envejecimiento activo y fomenta el desarrollo de conocimientos y metodologías sobre la atención a las personas en general, y a las personas mayores o en situación de dependencia.

Asociaciones Donaciones y patrocinios

12.355,48 205.600,00



Las actividades realizadas en el ejercicio 2024 estuvieron dirigidas a cumplir los objetivos fundacionales de mejorar la calidad de vida de las personas, con especial foco en el envejecimiento activo.

ÁREA DE LA SALUD

Actividad física en personas mayores

- Convenio de colaboración entre la fundación Gesmed, el Ilustre Colegio Oficial de Licenciados-Graduados en CAFYD (COLEF) y la Universitat de Valencia a través del "Estudio general para el desarrollo de programas de prescripción de ejercicio físico y el fomento del envejecimiento activo en los adultos mayores de la provincia de Valencia".
 - o En el marco del convenio se desarrollan tres actividades:
 - Gesmed en compañía
 - Gesmed Viu Actiu
 - Marcha nórdica
- Programa FortaTrail para el desarrollo de programas de prescripción de ejercicio físico y el fomento del envejecimiento activo en los adultos mayores para llevar a cabo en municipios de la provincia de Valencia.

ÁREA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Convenio de Colaboración Reconecta Conducta (tiene como objetivo promover la conciencia social sobre la problemática de todos aquellos colectivos con problemas psicosociales o en situación de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión social e involucrar a la Sociedad Civil en la corresponsabilidad ciudadana)
- La música mueve emociones.
 - o Conciertos de la UDP de Liria
 - o Acuerdo con el Palau de les Arts de València: Conciertos y visitas.

ÁREA DE INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

- Publicaciones en revistas científicas con resultados obtenidos de la intervención con personas mayores en el marco del Convenio de colaboración entre la fundación Gesmed, el Ilustre Colegio Oficial de Licenciados-Graduados en CAFYD (COLEF) y la Universitat de Valencia a través del "Estudio general para el desarrollo de programas de prescripción de ejercicio físico y el fomento del envejecimiento activo en los adultos mayores de la provincia de Valencia".
- En el 2024, la Fundación Gesmed ha continuado su trabajo en el marco del proyecto Erasmus + Mobile Money. Se ha desarrollado la metodología y el plan de formación, así como los materiales didácticos para iniciar el piloto de formación en 2025. Además, revisando la usabilidad y las funciones la Fundación ha prestado apoyo al desarrollo de las aplicaciones formativas del proyecto (simuladores de banca online y tienda online). En el marco de estas actividades se han realizado dos talleres de prueba con usuarios del CEA Nazaret para brindarles unas primeras sesiones de formación en el uso adecuado de la banca online.

ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Patrocinio de deportistas de Pilota y de Basquet
- Comunicación: redes sociales, prensa y radio.
- Convenio de colaboración con NOSTRAS DEPORTISTAS para el desarrollo de actividades enfocadas al fomento del deporte femenino y la sensibilización de la sociedad en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ÀREA DE PARTICIPACIÓ SOCIAL Y COMUNITARIA

- Convenio de col·laboració per al desenvolupament de activitats de envejiment actiu dins dels objectius de la associació. La fundació ha col·laborat en el desenvolupament de activitats lúdiques, culturals, i relacionals llevades a cabo per les persones usuàries de la associació durant el any.
- Projecte de difusió de històries de vida de "Mujeres célebres y anónimas" amb entrevistes de ràdio, en Radio Sport Valencia 91.4 FM, a dones residents dels nostres centres, i que van participar en la publicació del llibre "Mujeres célebres y anónimas" que GESMED va escriure i va publicar el 2023.





INFORMACIÓ RELATIVA A LA SOCIEDAD

COMPROMISO CON EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL

GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo

Gesmed y Almussafes siempre tiene en cuenta a los posibles ciudadanos de la comunidad local si solicitan trabajar con ellos. Además, como se ha comentado queremos que los empleados sigan creciendo y se desarrollen personal y profesionalmente para seguir evolucionando y sentirse motivados en el día a día.

DIÁLOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES

Para cumplir con las expectativas de las partes interesadas de Gesmed y Almussafes, la empresa trabaja para conseguir mantener abiertos los canales de comunicación. Por eso, en el análisis de materialidad de este Informe, se ha hablado de cada una de las partes interesadas. Desde nuestra empresa, se considera que es necesario añadir el máximo valor añadido y contribuir con un apoyo positivo para la sociedad. Por eso, la acción social debe integrarse en la estrategia de la empresa integrando iniciativas sociales dentro de las actividades principales. Estas iniciativas deben reflejarse en la misión, los valores y la estrategia de la empresa para cumplir con nuestro compromiso.

ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO

La empresa ha participado en algunas iniciativas sociales que organizan asociaciones o entidades sin ánimo de lucro, principalmente en el ámbito de la Comunidad Valenciana. La colaboración con estas entidades comporta la correspondiente aportación económica, pero siendo su principal objeto la concurrencia de intereses comunes en el contexto del sector socio-sanitario en el que Gesmed opera, así como en el ejercicio de las garantías como organización empresarial.

Las pertenencias llevadas a cabo durante el ejercicio han sido las siguientes:

ENTIDADES
AERTE - Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la CV
IBV- Asociación Instituto de Biomecánica de Valencia
EVAP-Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia
CVIDA-Asociación para el Cuidado de la Calidad de Vida
CEV-Confederación Empresarial de la CV

ACTIVIDADES EN MATERIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO

Durante el ejercicio 2024 Gesmed ha continuado con su participación en los proyectos europeos iniciados en años anteriores, realizando una importante inversión en Investigación y Desarrollo, siendo las actuaciones más destacadas las siguientes:

- A inicios de 2024 Gesmed finalizó sus actividades en el proyecto europeo **mHealth-AD** (Programa de formación para mejorar el uso de tecnologías móviles de salud (mHealth) por parte de personas con demencia leve). Se trata de un proyecto ERASMUS+ Colaboraciones Estratégicas con 9 socios de 5 países europeos. mHealth-AD tiene como objetivo promover el uso de tecnologías móviles de salud (tecnologías mHealth) para personas en las primeras fases de la demencia. GESMED ha apoyado en la validación del material y del programa de

formación, de los juegos y aplicaciones para la auto-gestión y control de usuarios finales mediante la participación de usuarios en talleres de formación. "

- A nivel estatal, GESMED ha iniciado su participación en el proyecto **VERIF-AI** (Desarrollo de una metodología de verificación de los estándares de atención sociosanitaria de personas usuarias mediante el uso de tecnologías basadas en IA con el objetivo de optimizar los procesos asistenciales). Dicho proyecto está subvencionado por la Convocatoria IVACE+: Consolidación de la Cadena de Valor Empresarial y tiene como objetivo verificar y mejorar tareas de personal de atención directa de primer nivel en los centros sociosanitarios. Para ello, se utilizará una tecnología basada en IA que aporta datos sobre la posición de partes del cuerpo o detecta pautas de movimiento de los residentes de estos centros. Las personas residentes no tienen que interactuar con la tecnología y no se necesita registrar imágenes de ellos para cumplir con su función.

Dentro del trabajo ha sido programado un proyecto piloto en la Residencia de Personas Mayores de Velluters con el fin de verificar los procesos asistenciales de la persona de atención directa del turno de noche mediante la monitorización nocturna de la persona usuaria. En concreto se monitoriza la detección de movimientos con un enfoque respecto a caídas, control de presencia en la habitación, cambios posturales y utilización de barandilla. Duración: septiembre 2024 – diciembre 2026. Socios:

- Domotik Mind, S.L.
- GESMED
- ADD Informática ("Resiplus")
- Residencial Masgrell S.L.

IVACE Mayores - Generación de criterios de diseño y asignación de productos y servicios para un envejecimiento activo y saludable de la población mayor de la Comunidad Valenciana. Proyecto llevado a cabo por el IBV (Instituto de Biomecánica de Valencia) como continuación del proyecto IVACE – GVA Sociales (IMPULS) que tiene el objetivo principal de generar criterios de diseño y asignación de productos y servicios para un envejecimiento activo y saludable de la población mayor de la Comunidad Valenciana. GESMED ha colaborado en:

- a. La puesta en práctica de metodología para la selección de productos del programa experimental (exoesqueletos) y participación en sesión de innovación o entrevista personal, en la valoración de la utilidad de las herramientas y materiales desarrollados como principales resultados del proyecto: puesta a punto de metodología de selección de productos y servicios, creación de casos de usos.
- b. Actividades de transferencia de los resultados del proyecto. Tipo A (transferir los avances en los resultados del proyecto) y Tipo B/C (estudios de viabilidad de implantación de resultados a su propia realidad).

Este proyecto ha sido financiado por el IVACE a través de fondos FEDER.



INFORMACIÓN EMPRESAS PROVEEDORAS Y SUBCONTRATISTAS

SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS PROVEEDORAS

GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro

CADENA DE SUMINISTRO

Para Gesmed y Almussafes es muy importante que las empresas proveedoras con las que trabajamos también estén comprometidos con el medio ambiente y realicen su actividad de forma responsable. Por eso, valoramos y hacemos un estudio previo a la hora de seleccionar a nuestras empresas proveedoras con el fin de garantizar que aquellas materias primas o productos que nos suministran sean responsables y contribuyan al desarrollo sostenible.

En Gesmed y Almussafes se trabaja con un total de 1.604 empresas proveedoras homologadas, 174 fueron homologadas en 2024. Los principales criterios de homologación son los siguientes:

- Priorización de los productos ecológicos, reciclados o fabricados con materiales menos contaminantes.
- Selección de productos que su funcionamiento y mantenimiento requiera el mínimo consumo de recursos (agua, energía, etc.) y la mínima generación de residuos y emisiones.
- Priorización de productos con el menor volumen de envases y embalajes.
- Selección de productos envasados en materiales más sostenibles (vidrio, cartón,)
- Priorización de productos de proximidad (Km 0) (proveedor local o lo más cercano posible a la zona de actuación)
- Capacidad logística para toda la Comunidad Valenciana

Gesmed elige a sus empresas proveedoras, siempre que es posible por los criterios de homologación descritos anteriormente y por la relación calidad-precio así como por la capacidad de entrega en toda la comunidad valenciana, si no, cercanía al punto de suministro.

COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL (COMPRAS LOCALES)

Tanto en Gesmed como Almussafes apostamos por la contratación de empresas locales, de los 8.860.660,98€ gastados, 3.858.039,32€ (43,55%) se han gastado en empresas proveedoras pertenecientes a la Comunidad valenciana.

Empresa	Inversión en Empresas proveedoras	Inversión en empresas proveedoras locales (Comunidad Valenciana)	Porcentaje
GESMED	8.555.513,21	3.727.068,04	43,56%
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO-SANITARIA	305.147,77	130.971,28	42,92%

Como compañía debemos encontrar el balance entre empresas proveedoras globales y empresas proveedoras locales cercanos, que ayuden al desarrollo de las regiones donde estamos implantados y donde el precio del transporte y la huella de carbono sea menor. Muchas veces podemos conjugar ambas premisas buscando empresas globales que tengan localizaciones cercanas a nuestra actividad.



INFORMACIÓN CLIENTELA Y PERSONAS CONSUMIDORAS

SATISFACCIÓN DE LA CLIENTELA

Como se ha comentado anteriormente, para nosotros es fundamental la calidad del servicio prestado. Para conseguir todo esto, en Gesmed y Almussafes contamos con los certificados más importantes que verifican que nuestra producción se lleva a cabo desde los máximos estándares de calidad, tal y como se comenta a lo largo del informe.

En el marco de los procedimientos de calidad de Gesmed conforme cumplimiento Norma ISO 9001: 2015 en el ámbito de satisfacción de la clientela, se realiza durante el último trimestre del año una distribución de las encuestas por parte de los diferentes centros de trabajo (Residencias y Centros de Día) a personas usuarias y familiares (a estos últimos en modalidad on-line iniciado a raíz de las restricciones motivadas por el Covid-19), utilizando el procedimiento específico que a su vez viene ajustado a los requisitos de la Norma UNE 158101:2015 de Gestión de los centros residenciales y centros residenciales con centro de día o centro de noche integrado, respecto a la cual ya se ha obtenido la certificación y validación del procedimiento en 5 centros de trabajo.

Empresa	Nº encuestas satisfacción realizadas	Nota media (sobre 5)
GESMED	1.425	4,45
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO-SANITARIA	100	4,37
TOTAL	1.525	4,41

En 2024 se han contestado un total de **1.525 encuestas**, una cifra ligeramente inferior a las **1.595 encuestas cumplimentadas en 2023**, pese a mantenerse prácticamente el mismo número de centros de trabajo. Aun así, la muestra sigue considerándose suficientemente representativa, con una media de participación del 42%.

Teniendo en cuenta los cuatro grupos objetivo (personas residentes, personas usuarias de centro de día, familiares de personas residentes y familiares de personas usuarias de centro de día), se observa un aumento de participación entre las personas usuarias y una ligera disminución en las familias, en comparación con los datos del año anterior. En concreto, se recogieron 623 encuestas de personas residentes (frente a 591 en 2023) y 186 de personas usuarias de centro de día, cifra prácticamente igual a la del ejercicio anterior. Por otro lado, se registraron 551 encuestas de familiares de personas residentes (619 en 2023) y 186 de familiares de personas usuarias de centro de día (204 en 2023).

En cuanto a la valoración global, el promedio obtenido en 2024 fue de 8,9 puntos sobre 10, mejorando ligeramente el resultado del año anterior (8,8). El desglose de puntuaciones revela que la valoración más baja la otorgaron las personas residentes (8,6), mientras que la más alta correspondió a las personas usuarias de centro de día (9,1). La valoración general de las personas usuarias, considerando conjuntamente a residentes y usuarios/as de centro de día, fue de 8,9 puntos, cifra similar a la obtenida en 2023. En el caso de los familiares, tanto de residencia como de centro de día, la satisfacción global también se situó en 8,9 puntos, manteniéndose estable respecto al ejercicio anterior.

Todos los ítems evaluados obtienen puntuaciones superiores a 8, excepto el relacionado con la calidad de la comida, que en el caso de las personas residentes fue valorado con un 3,6, igual que en 2023. Los ítems mejor valorados por este grupo fueron la limpieza del centro (4,6), la libertad para elegir actividades (4,5) y el respeto a su dignidad e intimidad (4,5). Los aspectos menos valorados, además de la comida, fueron la respuesta a quejas y sugerencias (4,2), el cuidado de ropa y pertenencias (4,2), la atención sanitaria (4,2) y la atención personalizada (4,2). Estos resultados coinciden con las tendencias del año anterior.

En cuanto a las familias de personas residentes, los ítems con mejor puntuación fueron la atención del personal de recepción y dirección (4,7), así como el respeto a la dignidad e intimidad de sus familiares (4,6). Los aspectos con menor valoración fueron la gestión de pertenencias (4,1), junto con la calidad de la comida y la atención personalizada (4,2).

Las personas usuarias de centro de día valoraron especialmente el servicio de transporte y el respeto a su dignidad, ambos con un 4,8, destacando que ningún ítem recibió una puntuación inferior a 4. El aspecto menos valorado fue la comida (4,1), en línea con la percepción de los residentes. También se destaca positivamente la puntualidad del transporte adaptado, con una nota de 4,7.

Por último, las familias de usuarios/as de centro de día otorgaron las mejores valoraciones al respeto a la dignidad e intimidad de sus familiares y a la limpieza del centro (todos con 4,7). La atención personalizada (4,2) y la comida (4,3) fueron los ítems con menor puntuación. La puntualidad del transporte también fue bien valorada, con un 4,7.

RECLAMACIONES Y QUEJAS

En el marco de los procedimientos de calidad de GESMED conforme cumplimiento Norma ISO 9001: 2015 en el ámbito de satisfacción la cliente, se realiza con carácter anual una recopilación y seguimiento de las quejas y sugerencias recibidas en los diferentes centros de trabajo (Residencias y Centros de Día) utilizando el procedimiento específico que a su vez viene ajustado a los requisitos de la Norma UNE 158101:2015 de Gestión de los centros residenciales y centros residenciales con centro de día o centro de noche integrado, respecto a la cual ya se ha obtenido la certificación y validación del procedimiento en varios centros de trabajo. Todas las quejas/reclamaciones recibidas son gestionadas/atendidas en base al procedimiento establecido, es en su seguimiento donde se indica las que han sido resueltas/cerradas de las que continúan abiertas o no ha sido posible su cierre por cuestiones ajenas al centro de trabajo. Para el 2024 para Gesmed han sido contestadas/gestionadas 157 quejas y para Almussafes Gestió Sociosanitaria 4.

Empresa	Recibidas	Contestadas/gestionadas
GESMED	235	157
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO-SANITARIA	6	4

El número total de quejas recibidas en 2024 por parte de GESMED y Almussafes Gestió Sociosanitària ha sido de 241, lo que supone una reducción del 17% respecto a las 281 quejas registradas en 2023. Esta disminución es significativa y se observa tanto en las reclamaciones procedentes de familiares como de personas usuarias y vecindario.

En cuanto a las personas usuarias, el descenso ha sido especialmente notable: se ha pasado de 82 quejas en 2023 a 52 en 2024, lo que representa una disminución del 58%. Esta cifra se aproxima más a los datos de 2022, cuando se registraron 43 quejas de personas usuarias.

Respecto a las familias, se han contabilizado 124 quejas en 2024, una cifra levemente inferior a las 130 recogidas en 2023. Sin embargo, en términos proporcionales, las reclamaciones de familiares han ganado peso, representando el 51% del total de quejas formuladas, frente al 46% del año anterior.

En cuanto a los canales de recepción de quejas, destaca el aumento de las recogidas a través de la escucha activa, que son registradas mediante la "Hoja de Quejas y Reclamaciones" y representan un 49% del total, frente al 38% en 2023. Le siguen las quejas recibidas por escrito, que suponen un 35%, cifra muy similar al 32% del ejercicio anterior. Por último, cabe destacar el papel de los Consejos de Centro como espacio para canalizar y gestionar reclamaciones, manteniéndose en torno al 10% del total tanto en 2023 como en 2024.



INFORMACIÓ FISCAL

GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno

Costes operaciones	16,43%
Personal	79,75%
Empresas Proveedoras de capital	0,00%
Gastos financieros	2,65%
Impuestos	0,78%
Filantropía	0,39%

VALOR ECONÓMICO GENERADO	57.453.459,73 €
Ingresos	
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	55.379.274,77 €
Gastos	
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	2.074.184,96 €

INGRESOS

Empresa	Cifra de Negocio	Otros ingresos	Ingresos Financieros
GESMED	53.206.313,04	199.071,68	1.321.562,62
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO- SANITARIA	2.657.192,07	69.320,24	0,08

GASTOS

Empresa	Costos operacionales	Salarios y beneficios de empleados	Gastos financieros	Impuestos (pagos al gobierno)	Asociaciones	Donaciones y patrocinios
GESMED	8.695.268,52	42.818.811,74	1.365.041,35	354.623,59	12.355,48	205.600,00
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO-SANITARIA	401.328,85	1.347.508,29	100.783,87	77.953,08	-	-

En este período de tiempo Gesmed y Almussafes han obtenido las siguientes subvenciones públicas, un total de 228.135,36€.

Empresa	Importe	Tipo	Concepto
GESMED	8.815,12	Subvención	PARTICIPACION EN UN PROYECTO EUROPEO
GESMED	150.000,00	Subvención	AYUDA DEL GOBIERNO CENTRAL POR LOS EFECTOS DE LA DANA
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO-SANITARIA	49.320,24	Subvención	IMPUTACION AL EJERCICIO DE UNA SUBVENCION DE CAPITAL POR LA CONSTRUCCION DE LA RESIDENCIA
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO-SANITARIA	20.000,00	Subvención	AYUDA DEL GOBIERNO CENTRAL POR LOS EFECTOS DE LA DANA

GESTIÓ SOCIO-SANITARIA AL MEDITERRANI, S.L.

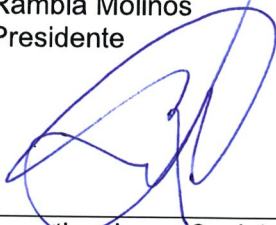
FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2024

El Consejo de Administración de la sociedad Gestió Socio-Sanitaria al Mediterrani, S.L. en fecha 28 de marzo de 2025, y de acuerdo a lo establecido en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, y en virtud de la nueva redacción del artículo 262 de la Ley de Sociedades de Capital en su apartado 5, procede a formular el Estado de Información no Financiera consolidado del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, el cual viene constituido por los documentos anexos que preceden a este escrito.

FIRMANTES:



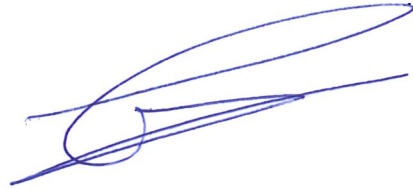
Simetría Fidentia S.L.U.
representada por D. José Carlos
Rambla Molinos
Presidente




Investigaciones Sociales y
Medioambientales S.L.
representada por D. Eduardo Amer
Mocholí
Vicepresidente segundo



Casva Control, S.L (anteriormente
denominada Las Pedrizas S.A.U.),
representada por D. Gabriel Alberto
Batalla Reigada
Vocal



Residencial María de Luna, S.L.
representada por D. Carlos Giner
Quilis
Vicepresidente primero



Gesfesa Valencia S.L. representada
por D. Federico Ferrando Giner
Vocal



Becsa, S.A.U. representada por
D. Jose Mª Martínez Gómez
Vocal