



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

gesmed

SOBRE ESTE INFORME	5
MODELO DE NEGOCIO	6
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	7
GRI 102-1: Nombre de la organización	7
GRI 102-2: Actividades, marcas, productos y servicios	7
GRI 102-3: Ubicación de la sede central.....	8
GRI 102-5: Régimen de propiedad y su forma jurídica.....	8
GRI 102-6: Mercados servidos	8
ANÁLISIS DEL MERCADO-PREVISIONES Y TENDENCIAS	9
.GRI 102-7: Tamaño de la organización (cifras clave de actividad)	9
NUESTRA CULTURA	9
GOBERNANZA	11
GRI 102-18: Estructura de gobierno de la organización.....	11
GRI 102-24 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	12
GRI 102-32 Función del máximo órgano de gobierno.....	12
IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RIESGOS	13
GRI 102-15: Principales impactos, riesgos y oportunidades	13
ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	15
CUESTIONES AMBIENTALES	24
GRI 307-1: Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental ..	25

CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA, SONORA Y LUMÍNICA	26
ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS	27
GRI 306-1: Vertido de aguas en función de su calidad y destino	27
GRI 306-2: Residuos por tipo y método de eliminación.	27
USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	29
GRI 303-3 Consumo de agua.....	29
GRI 301-1: Materiales utilizados por peso o volumen	30
GRI 302-1: Consumo energético dentro de la organización	30
GRI 302-3: Intensidad energética	30
GRI 302-4: Reducción del consumo energético.....	30
EMISIONES	32
GRI 305-1: Emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1)	32
GRI 305-2: Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) al generar energía (alcance 2)	32
GRI 305-3: Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	32
GRI 305-5: Reducción de las emisiones de GEI.....	32
GRI 305-6: Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	32
GRI 305-7: Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.....	32
PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	33
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	34
EMPLEO	35

GRI 102-8: Información sobre la plantilla y otras personas trabajadoras	35	GRI 406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	71
GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y en la plantilla	35	GRI 407-1 Libertad de asociación y negociación colectiva	71
GRI 401-1: Nuevas contrataciones y rotación del personal	38	GRI 402: Relaciones personal-empresa	72
GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	42	GRI 402-1: Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	72
GRI 401-2: Beneficios para la plantilla a tiempo completo que no se dan a la plantilla temporal o a tiempo parcial.	45	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	74
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PERMISOS PARENTALES.....	45	MEDIDAS CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y EL BLANQUEO DE CAPITALS	75
SALUD Y SEGURIDAD.....	49	GRI 205-1: Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	75
GRI 103-2: Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad)	49	GRI 205-2: Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.....	75
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	49	APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO ...	78
RELACIONES SOCIALES.....	56	INFORMACIÓN RELATIVA A LA SOCIEDAD	79
GRI 403-1: Representación del personal en comités formales personal-empresa de salud y seguridad.	56	COMPROMISO CON EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL	81
GRI 403-4: Participación del personal, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	56	GRI 413-1: Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	81
GRI 403-6: Promoción de la salud del personal.....	56	DIÁLOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES	81
FORMACIÓN.....	58	ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO	81
VALORACIÓN DE LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN	60	ACTIVIDADES EN MATERIA DE INNOVACIÓN Y DESARROLLO	81
IGUALDAD	64	INFORMACIÓN EMPRESAS PROVEEDORAS Y SUBCONTRATISTAS	83
RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS.....	70	SUBCONTRATACIÓN Y EMPRESAS PROVEEDORAS	84
		GRI 102-9: Descripción de la cadena de suministro	84
		COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL (COMPRAS LOCALES)	84
		INFORMACIÓN CLIENTELA Y PERSONAS CONSUMIDORAS	85

SATISFACCIÓ DE LA CLIENTELA.....	86
RECLAMACIONES Y QUEJAS.....	87
INFORMACIÓN FISCAL	89
GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno	90

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 4,95% de la facturación por lo cual se tendrán en cuenta los datos de esta.



MODELO DE NEGOCIO

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

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 personal profesional pionero 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:

Portal de las Personas	Compromiso Ambiental	Código Ético	Plan de Igualdad	Política de Calidad
------------------------	----------------------	--------------	------------------	---------------------

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

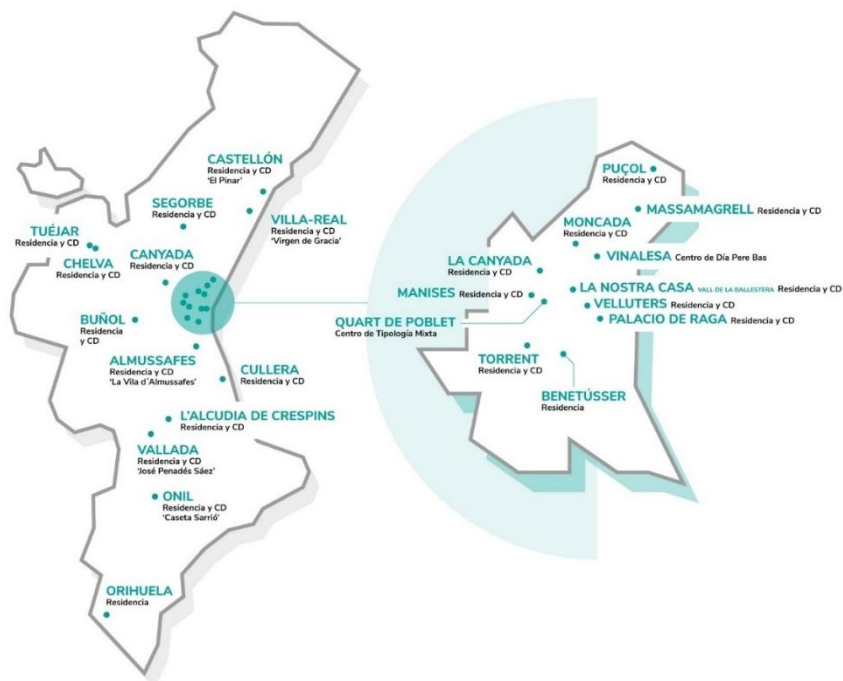
La oficina central se encuentra situada en Valencia, con dirección en Carrer d'Hernández Lázaro, 10, 46015 València.

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 ha desarrollado la actividad de la compañía durante 2025:

Centro / Servicio (*)	Localidad	Provincia
RPM Y CD VELLUTERS	Valencia	Valencia
RPM LA CAÑADA (hasta oct.2025)	Paterna	Valencia
RPM ORIHUELA (hasta oct.2025)	Orihuela	Alicante
RPM MIXTA QUART DE POBLET	Quart de Poblet	Valencia
RPM Y CD MASSAMAGRELL	Massamagrell	Valencia
RPM Y CD MANISES	Manises	Valencia
RPM Y CD BUÑOL	Buñol	Valencia
CD VINALESA	Vinalesa	Valencia
RPM Y CD ONIL	Onil	Alicante
RPM Y CD BENAGUACIL	Benaguacil	Valencia
RPM Y CD JOSÉ PENADÉS SÁEZ	Vallada	Valencia
RPM Y CD ALMUSSAFES	Almussafes	Valencia
OFICINAS	Valencia	Valencia
OFICINAS SAD	Valencia	Valencia
RPM Y CD MONCADA	Moncada	Valencia
RPM Y CD L'ALCUDIA	Alcudia de Crespins	Valencia
RPM Y CD PALACIO DE RAGA	Valencia	Valencia
RPM Y CD PUZOL	Puzol	Valencia
RPM Y CD EL PINAR	Castellón de la Plana	Castellón
RPM Y CD TUEJAR	Tuéjar	Valencia
RPM Y CD VILA REAL	Vila Real	Castellón
RPM Y CD SEGORBE	Segorbe	Castellón
RPM Y CD TORRENT	Torrent	Valencia
RPM BENETÜSSER (hasta oct.2025)	Benetússer	Valencia
RDI LA NOSTRA CASA	Valencia	Valencia
RPM Y CD CHELVA	Chelva	Valencia

(*) RPM: Residencia de Personas Mayores
CD: Centro de Día
SAD: Servicio de Ayuda a Domicilio
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 2025 Gesmed ha dado cobertura a estos servicios a través de una plantilla de **1.835 personas trabajadoras**, la gestión de **1.854 plazas de residencia**, **406 plazas en Centros de Día** y **414 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 promuevan 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 del personal profesional.

La intervención profesional 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.

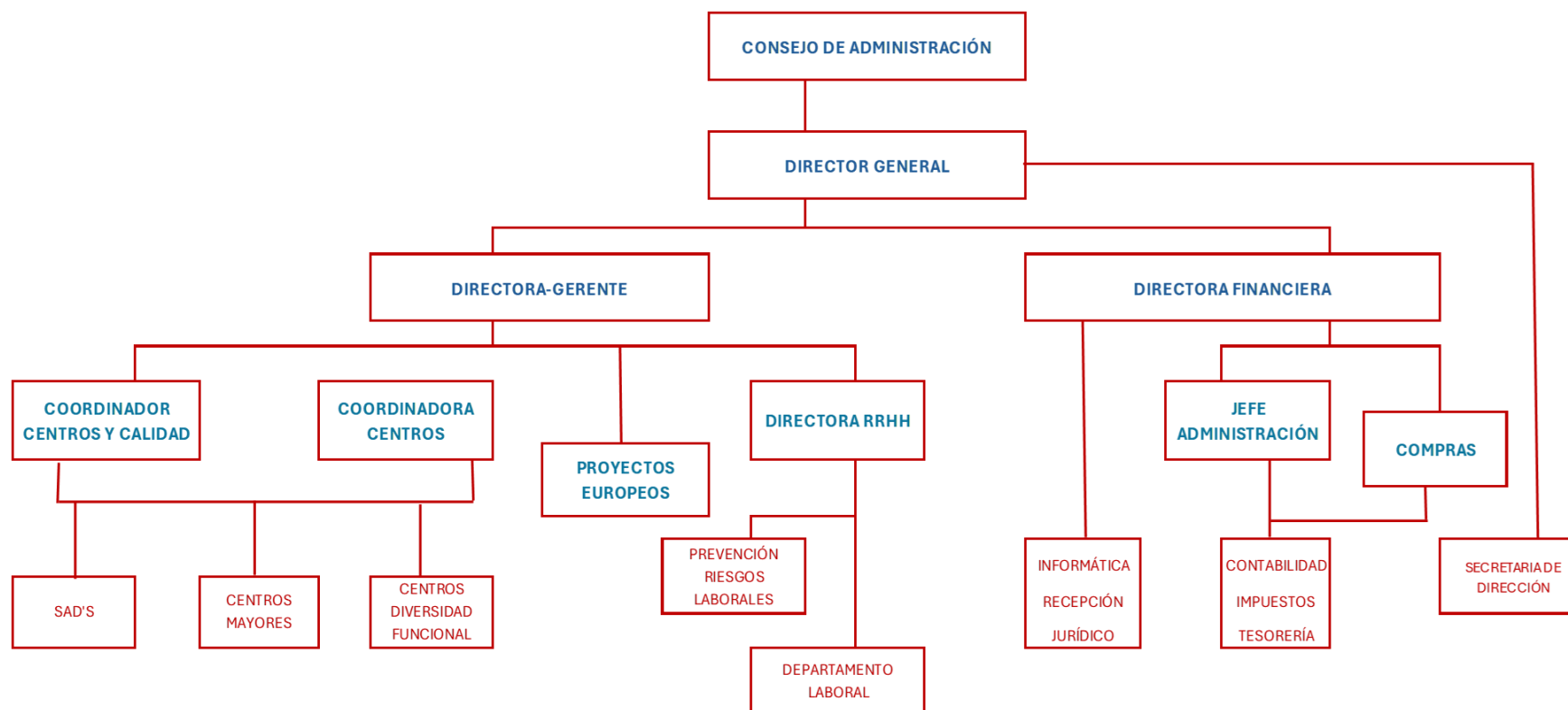
Principio de independencia y bienestar. La población, independientemente de sus características individuales o situación, tienen derecho a recibir apoyos que mejoren su situación de dependencia y su bienestar subjetivo, por lo que la intervención en los centros y servicios se debe caracterizar por su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

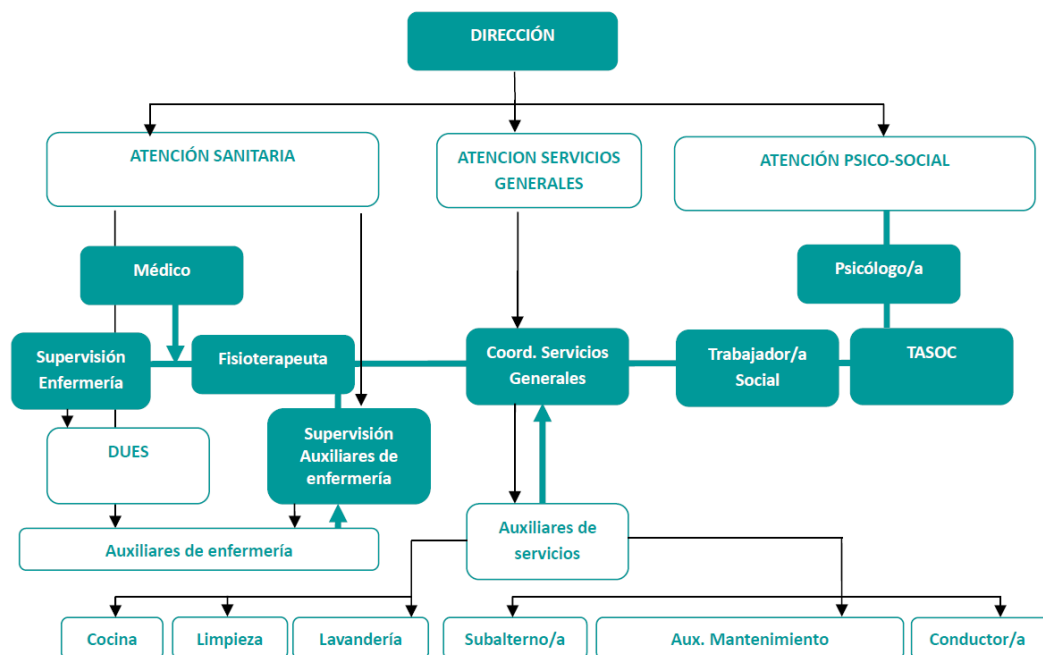
GOBERNANZA

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 personas socias, siendo 3 personas consejeras designadas por Simetría, 2 personas consejeras por Gesfesa y una persona consejera por Invesmed. En Almussafes Gestió Socio Sanitaria se trata de 3 personas administradoras mancomunadas seleccionados cada uno de ellos por las tres personas socias 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 2025 todos los contratos con la Conselleria habían vencido, con una demora de las licitaciones de más de 4 años, 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. Identificación de riesgos por fenómenos climáticos.

Elaboración del estudio de riesgos (inundación, incendio y riesgo sísmico) en el entorno geográfico de los diferentes centros de trabajo de Gesmed (Residencias y Centros de Día), incorporando el mismo a los planes de emergencia de cada uno de ellos.

3. 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).

4. 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.

5. Modificaciones posteriores y nuevo proyecto de derogación 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 determinado articulado a través de la Ley 6/2024, de 5 de diciembre, de la Generalitat, de simplificación administrativa (Residencias) y la Ley 5/2025, de 30 de mayo, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat (Centros de Día) ha generado desde su aprobación un escenario de incertidumbre y adaptación permanente, pero 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 continuo retraso de las licitaciones de los contratos de gestión de los centros ha mantenido, menos en dos de los centros de trabajo, la parálisis en la aplicación de la mejora salarial del personal adscrito al convenio colectivo de referencia.

6. 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 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. Crecimiento constante 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. Seguridad de la información (ciberseguridad).

En el mes de septiembre de 2025 se constituyó el Comité de Seguridad de la Información de Gesmed, habiendo sido establecido el Plan de Auditoría 2025-2026 de los centros de trabajo de Gesmed en el marco del Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

3. Oferta de plazas: Mantenimiento de la demanda tras ampliación de la Residencia y Centro de Día La Vila d'Almussafes.

A partir de su puesta en marcha en 2023 total plazas ocupadas durante 2025

4. Plan de digitalización de la compañía.

Mantenimiento del 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. Formación del equipo directivo y el equipo de estructura de servicios centrales en herramientas de IA. Seguimiento y colaboración con el Plan de Digitalización de la Consellería de Servicios Sociales en los centros de trabajo en los que ostenta la titularidad y cuya gestión integral desarrolla Gesmed.



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	- 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.	- 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	- 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.	- 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	- 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	- 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. - Canal Interno de Denuncias.

PARTE INTERESADA/GRUPOS DE INTERÉS	REQUISITOS Y EXPECTATIVAS	DÓNDE SE RECOGEN / CÓMO SE ABORDAN
Familias	- 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 del personal profesional 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.	- 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
Socios-Consejo de Administración	- 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.	- 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
Plantilla	- Cobro de nóminas en plazo. - Retribución justa y revisable. - Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales. - Formación. - Medidas de conciliación.	- 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	- 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.	- 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	- Competitividad a través de la calidad del servicio prestado. - Cumplimiento de la normativa específica del sector. - Metodología y técnicas innovadoras en la atención.	- 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	- Participación en la defensa de intereses conjuntos. - Imagen reputacional y reconocimiento del sector de actividad. - Adaptación a los cambios legislativos/normativos. - Igualdad de género en el mundo empresarial y profesional	- 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	- 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	- Auditorías 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)	- 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. - Esquema Nacional de Seguridad (ENS).	- 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. - Auditorías de seguridad de la información en centro de trabajo.
Vecindario/entorno	- Gestión posibles molestias: acústicas, estado de los edificios/centros, etc. - Imagen del barrio/entorno. - Integración de los centros en la comunidad.	- 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

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	- 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	- Portal de las personas. - Intranet: entorno colaborativo M365 - Comunicación directa a través de los y las responsables. - Organización y participación en reuniones. - Correos electrónicos dominio - gemed.es. - <i>Comités de empresa</i>
SOCIOS/AS- CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	- 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	- Página web - Redes sociales - Organización y/o participación en actividades de la Fundación Gesmed.
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	- 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.

PRINCIPALES CANALES DE COMUNICACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	
GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN
EMPRESAS PROVEEDORAS	- 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**

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

IMPORTANCIA EXTERNA:
Grupos de interés



CUESTIONES AMBIENTALES

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.

En 2025 Gesmed ha invertido un total de **31.240,41 € en el área de medioambiente** incluyendo el sistema de gestión y la gestión de residuos.

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

Provisiones y garantías para riesgos ambientales

En relación con la información requerida por la **Ley 11/2018** relativa a la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales, GESMED, dada la naturaleza de su actividad, centrada en la prestación de servicios sociosanitarios y de atención a personas en situación de dependencia, no desarrolla procesos de carácter industrial ni actividades de producción o fabricación que puedan generar impactos ambientales significativos de carácter directo.

En este sentido, la organización **no tiene constituidas provisiones específicas ni ha suscrito garantías financieras asociadas a riesgos ambientales**, al no identificarse, conforme a la tipología de su actividad, riesgos ambientales que requieran este tipo de cobertura en el marco de la normativa aplicable.

No obstante, GESMED sí contempla dentro de su sistema de gestión la identificación y evaluación de **riesgos ambientales indirectos** que puedan afectar a la continuidad de su actividad, especialmente aquellos derivados de fenómenos climáticos extremos. En este ámbito, la organización ha identificado como riesgos relevantes las **inundaciones, los incendios y las olas de calor**, dada la tipología de sus centros y de las personas usuarias atendidas.

Con el objetivo de gestionar estos riesgos, GESMED dispone de distintos instrumentos y protocolos específicos, entre los que destacan:

- Estudio de análisis de riesgos naturales en centros GESMED (Imedes, noviembre 2024).
- Aplicación de protocolos de la Conselleria competente en materia de alerta meteorológica por lluvias en residencias y centros de día.
- Protocolo de actuación frente a episodios de olas de calor establecido por la Conselleria.
- Estudios de estrés térmico en los centros, desarrollados en el marco de la prevención de riesgos laborales, con la correspondiente comunicación a la administración competente.

Estos instrumentos permiten a la organización **prevenir, mitigar y gestionar los posibles impactos derivados de riesgos ambientales externos**, garantizando la seguridad de las personas usuarias y trabajadoras, así como la continuidad del servicio.

CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA, SONORA Y LUMÍNICA

Ni en Gesmed ni Almussafes disponemos de focos de emisión contaminantes en estos aspectos 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 y en cumplimiento de la legislación y del sistema de gestión medioambiental implantado, en todos los centros se asegura la correcta gestión de los residuos. Para ello, se trabaja en base al 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.

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.

2024

GESMED	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.

*En el apartado de Otros se ha incluido el aceite vegetal usado de cocinas cuyo destino final es la fabricación de biodiesel. Las cantidades están indicadas en litros.

2025

GESMED	Residuos no destinados a eliminación (Tn)			Residuos destinados a eliminación (Tn)				TOTAL
	Reutilización	Reciclaje	Compostaje	Incineración con recuperación energética	Incineración sin recuperación energética	Vertedero	Otro	
Residuos peligrosos	0	0	0	0	0	0,79*	-	36.51
Residuos no peligrosos	0	33,98	0	0	0	3,95	1,74*	

ALMUSSAFES	Residuos no destinados a eliminación			Residuos destinados a eliminación				TOTAL
	Reutilización	Reciclaje	Compostaje	Incineración con recuperación energética	Incineración sin recuperación energética	Vertedero	Otro	
Residuos peligrosos	0	0	0	0	0	0,01*	0	0,01
Residuos no peligrosos	0	0	0	0	0	0	0	

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

*En el apartado de Otros se ha incluido el aceite vegetal usado de cocinas cuyo destino final es la fabricación de biodiesel. Las cantidades están indicadas en litros.

Durante los años 2024 y 2025, 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 27,43 toneladas en 2024 a 30,03 toneladas en 2025. Este incremento responde principalmente a una mejora en la separación de los residuos de papel, cartón y plástico, 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 3,95 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 678,67 toneladas en 2024 a 0,91 toneladas en 2025. 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, también ha experimentado un gran descenso en la cantidad de residuos peligrosos destinados a vertedero, pasando de 16,61 toneladas en 2024 a 0,01 toneladas en 2025.

En resumen, GESMED y su centro en Almussafes han avanzado hacia una gestión de residuos más sostenible. Ambos centros reflejan una tendencia positiva con áreas aún por optimizar.

GRI 306-3: Derrames significativos

Durante el 2025 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 en ambos centros, son los siguientes:

CONSUMO DE AGUA 2024		
	GESMED	ALMUSSAFES
	AGUA DULCE (en megalitros)	OTRAS AGUAS (en megalitros)
Agua superficial	-	-
Agua subterránea	-	-
Agua marina	-	-
Agua producida	-	-
Agua de terceros	160,23	5,75
TOTAL	160,23	5,75

CONSUMO DE AGUA 2025		
	GESMED	ALMUSSAFES
	AGUA DULCE (en megalitros)	OTRAS AGUAS (en megalitros)
Agua superficial	-	-
Agua subterránea	-	-
Agua marina	-	-
Agua producida	-	-
Agua de terceros	156,62	6,82
TOTAL	156,62	6,82

En el caso de GESMED, el consumo total se ha reducido un 2,24% y en Almussafes se ha incrementado un 18%.

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.

Se dispone 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

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

2025

GESMED	Fuente no renovable	Fuente renovable	TOTAL
Electricidad	24.494,76	-	24.494,76
Calefacción	-	-	0,00
Refrigeración	-	-	0,00
Vapor	-	-	0,00
TOTAL ENERGÍA CONSUMIDA (En giga-julios)			24.494,76

ALMUSSAFES	Fuente no renovable	Fuente renovable	TOTAL
Electricidad	432,50	281,31	713,81
Calefacción	-	-	0,00
Refrigeración	-	-	0,00
Vapor	-	-	0,00
TOTAL ENERGÍA CONSUMIDA (En giga-julios)			713,81

Entre los años 2024 y 2025 se observa una ligera variación en el consumo energético en ambas sedes, un 3% en GESMED y un 11% en Almussafes. Este comportamiento puede estar relacionado con cambios en la operativa de los centros o en su capacidad instalada.

GAS

	2024		2025	
	M³	Mwh	M³	Mwh
GESMED	399.790,00	4.677,53	431.671,00	5.050,56
ALMUSSAFES	26.683,00	247,06	29.376,00	343,69
TOTAL	426.473,00	4.925,06	461.047,00	5.394,25

COMBUSTIBLE

	2024		2025	
TIPO COMBUSTIBLE	LITROS Gesmed	LITROS Almussafes	LITROS Gesmed	LITROS Almussafes
GASÓLEO A	54.190,24	2.804,79	46.357	2.624
GASOLINA SIN PLOMO 95	390,87	0	640	0
TOTAL COMBUSTIBLE	54.581,11	2.804,79	46.997	2.624

	2024		2025	
	LITROS Gesmed	LITROS Almussafes	LITROS Gesmed	LITROS Almussafes
GASOIL CALEFACCIÓN	190.141	0	193.426	0
TOTAL	190.141	0	193.426	0

En 2025, y en ambos centros, el consumo total de combustible se ha reducido un 14% con respecto al 2024. Esta disminución que se observa en el descenso en el uso de combustibles de la flota está vinculada a un menor uso del vehículo y a una planificación más eficiente de sus desplazamientos.

En relación al consumo de gas y consumo de combustible para calefacción, en cambio ha habido un aumento en relación al 2024, esto puede ser debido al incremento del uso de la calefacción en los meses de invierno y va relacionado con las temperaturas más bajas que se han registrado durante el año.

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 el marco del compromiso de la organización con la sostenibilidad ambiental y la transparencia en la información no financiera, la compañía continúa avanzando en la identificación, medición y gestión de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

En relación con lo dispuesto en la **Ley 11/2018**, la organización reconoce la importancia de reportar información relevante sobre su desempeño ambiental, incluyendo las emisiones generadas por su actividad. No obstante, y en línea con las obligaciones emergentes derivadas del **Real Decreto 214/2025**, relativo al registro y reducción de la huella de carbono, la compañía se encuentra actualmente en fase de desarrollo de su sistema de cálculo de emisiones.

En emisiones de **alcance 1**, entendidas como las emisiones directas de gases de efecto invernadero (GEI) que provienen de fuentes que son propiedad de la entidad o están bajo su control, durante el ejercicio 2025 se han generado un total de **1.629,70 toneladas de CO₂ en GESMED y 79,83 toneladas de CO₂ en el centro de Almussafes**.

En relación con el resto de categorías de emisiones, actualmente la organización **no dispone de procedimientos plenamente implantados** que permitan cuantificar de forma sistemática los efectos e intensidad de las emisiones indirectas o de **alcance 3**, derivadas de actividades que no son de su propiedad ni están bajo su control.

No obstante, y en línea con las nuevas exigencias derivadas del **Real Decreto 214/2025**, GESMED ha iniciado durante el ejercicio 2025 un proceso progresivo de adaptación para el cálculo integral de su huella de carbono. Este proceso incluye la recopilación y tratamiento de datos de actividad conforme a metodologías reconocidas, tomando como referencia la herramienta de cálculo recientemente publicada por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO).

En este contexto, y dado que la organización se encuentra en fase de desarrollo y consolidación de la información necesaria, a la fecha de elaboración del presente informe **no se dispone aún de un cálculo completo y verificado de la huella de carbono** que incluya todos los alcances. Se prevé completar este proceso en ejercicios futuros, lo que permitirá ampliar y detallar la información reportada.

Asimismo, GESMED manifiesta su voluntad de **minimizar el impacto ambiental derivado de su actividad** y mejorar de forma continua su desempeño, mediante la incorporación progresiva de las mejores técnicas disponibles que resulten económicamente viables. En este sentido, la organización ha iniciado la definición de un **plan de mejora y reducción de emisiones**, que estará basado en los resultados del cálculo de la huella de carbono e incluirá medidas orientadas, entre otros aspectos, a la eficiencia energética, la optimización de recursos y la reducción de emisiones asociadas a su actividad.

Cabe destacar que la Residencia y Centro de Día La Vila d'Almussafes dispone de sello en el **Registro de huella de carbono Calculo+Reduzco, compensación y proyectos de absorción de CO₂ del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.**

En 2025 no se tiene constancia de ningún incumplimiento normativo o legal en materia medioambiental.

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 la plantilla y otras personas trabajadoras

GRI 405-1: Diversidad en órganos de gobierno y en la plantilla

A continuación, mostramos la plantilla de **Gesmed** y **Almussafes** en 2025:

TOTAL PERSONAS GESMED Y ALMUSSAFES 2025	1.835	%
Total Hombres	263	14%
Total Mujeres	1.572	86%

	Hombres	Mujeres
Personal Directivo y responsable de área	0,3%	1,0%
Personal técnico y de gestión	11,0%	59,0%
Personal operativo	3,0%	25,0%

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:

TOTAL PERSONAS GESMED 2025	1.754	%
Total Hombres	256	14,6%
Total Mujeres	1.498	85,4%

	Hombres	Mujeres
Personal directivo y responsable de área	0,3%	1,4%
Personal técnico y de gestión	11,0%	59,2%
Personal operativo	3,2%	24,9%

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	Personal directivo y responsable de área	0	2	2	4	0	9	10	19
		Personal técnico y de gestión	12	66	26	104	78	309	189	576
		Personal operativo	3	16	10	29	5	87	183	275
	Total Jornada Completa		15	84	38	137	83	405	382	870
	Jornada Parcial	Personal directivo y responsable de área	0	1	1	2	0	1	2	3
		Personal técnico y de gestión	11	30	17	58	36	146	86	268
		Personal operativo		6	8	14	8	36	28	72
	Total Jornada Parcial		11	37	26	74	44	183	116	343

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	Personal directivo y responsable de área	0	0	0	0	0	2	0	2
		Personal técnico y de gestión	7	11	0	18	46	47	21	114
		Personal operativo	1	7	2	10	9	42	19	70
	Total Jornada Completa		8	18	2	28	55	91	40	186
	Jornada Parcial	Personal directivo y responsable de área	0	0	0	0	0	0	0	0
		Personal técnico y de gestión	7	4	2	13	38	34	8	80
		Personal operativo	1	2	1	4	6	8	5	19
	Total Jornada Parcial		8	6	3	17	44	42	13	99

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:

TOTAL PERSONAS ALMUSSAFES 2025	81	%
Total Hombres	7	8,6%
Total Mujeres	74	91,4%

	Hombres	Mujeres
Personal directivo y responsable de área	0,0%	1,2%
Personal técnico y de gestión	4,9%	56,8%
Personal operativo	3,7%	33,3%

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	Personal directivo y responsable de área	0	0	0	0	0	1	0	1
		Personal técnico y de gestión	0	1	1	2	4	12	5	21
		Personal operativo	0	0	0	0	0	2	7	9
	Total Jornada Completa		0	1	1	2	4	15	12	31
	Jornada Parcial	Personal directivo y responsable de área	0	0	0	0	0	0	0	0
		Personal técnico y de gestión	1	1	0	2	5	10	3	18
		Personal operativo	0	0	1	1	0	8	8	16
	Total Jornada Parcial		1	1	1	3	5	18	11	34

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	Personal directivo y responsable de área	0	0	0	0	0	0	0	0
		Personal técnico y de gestión	0	0	0	0	2	2	0	4
		Personal operativo	0	0	0	0	1	1	0	2
	Total Jornada Completa		0	0	0	0	3	3	0	6
	Jornada Parcial	Personal directivo y responsable de área	0	0	0	0	0	0	0	0
		Personal técnico y de gestión	0	0	0	0	1	1	1	3
		Personal operativo	0	2	0	2	0	0	0	0
	Total Jornada Parcial		0	2	0	2	1	1	1	3

GRI 401-1: Nuevas contrataciones y rotación del personal

DESVINCULACIONES

Durante el período que comprende este informe hemos desvinculado de la empresa un total de 25 personas, 9 hombres y 16 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	0	2	1	3	2	4	2	8
	Total Jornada Parcial	1	2	1	4	0	2	1	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	0	0	1	1	2	0	1	3
	Total Jornada Parcial	0	0	1	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	0	1	0	1
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	0	0	0	0
	Total Jornada Parcial	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTA: 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	8	7	3	18	43	25	24	92
	Total Jornada Parcial	3	8	6	17	25	26	17	69
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	10	1	25	72	58	24	154
	Total Jornada Parcial	4	3	3	10	36	41	10	87

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	1	1	0	2	1	8	2	11
	Total Jornada Parcial	1	2	0	3	9	6	1	16
Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Total Jornada Completa	1	0	0	1	4	4	1	9
	Total Jornada Parcial	2	1	0	3	11	8	0	19

NOTA: 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 2025 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	46	41	10	97	190	190	100	480
	Total Jornada Parcial	19	34	13	66	86	88	47	221
Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Total Jornada Completa	35	47	11	93	205	263	99	567
	Total Jornada Parcial	19	17	7	43	127	113	38	278

La clasificación de los contratos dados de alta en 2025 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	1	1	0	2	4	13	2	19
	Total Jornada Parcial	3	1	2	6	9	9	3	21
Tipo de contrato	Tipo de Jornada	Hombres				Mujeres			
		<30	30 a 50	>50	Total	<30	30 a 50	>50	Total
TEMPORAL	Total Jornada Completa	1	0	0	1	8	12	4	24
	Total Jornada Parcial	2	2	0	4	13	15	2	30

NOTA: 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
PERSONAL DIRECTIVO CORPORATIVO	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 continuación, se muestran 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

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	-29,00
Grupo 4	7,00
Grupo 5	0,00

Remuneración

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

Categoría profesional	Desviación %
Grupo 1	60,00
Grupo 2	-31,00
Grupo 3	-4,00
Grupo 4	8,00
Grupo 5	0,00

ALMUSSAFES

Salario base

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

Categoría profesional	Desviación %
Grupo 3	0,00 (solo hay una persona)
Grupo 4	-11,00
Grupo 5	-18,00

Remuneración

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

Categoría profesional	Desviación %
Grupo 3	0,00 (solo hay una persona)
Grupo 4	-17,00
Grupo 5	-19,00

NOTAS aclaratorias:

- La desviación es en porcentaje. Los valores en negativo es desviación a favor de mujer, y los positivos a favor de hombre.
- Datos extraídos del registro retributivo. Son los promedios de salarios y retribuciones equiparadas (normalizadas y anualizadas).

DESCONEXIÓN LABORAL

En el marco del III Plan de Igualdad de GESMED (2022-2025) y en coordinación con las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, la entidad ha desarrollado una actuación específica en materia de desconexión digital y regulación del trabajo a distancia, orientada a garantizar el respeto al tiempo de descanso, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la protección de la salud laboral, especialmente frente a riesgos psicosociales, promoviendo un entorno de trabajo saludable y alineado con la normativa vigente.

Durante el segundo año de vigencia del Plan, la Comisión de Igualdad impulsó un proceso de análisis participativo mediante un grupo de trabajo integrado por Recursos Humanos, el Servicio de Prevención y la representación sindical. Este proceso permitió reflexionar sobre los hábitos de comunicación fuera de la jornada laboral y las situaciones de trabajo a distancia existentes en la organización, detectando usos no siempre asociados a situaciones de urgencia.

Como resultado, se elaboró y aprobó el Procedimiento de Desconexión Digital y Trabajo a Distancia (octubre de 2023), que establece límites al uso de las tecnologías de la comunicación fuera del horario laboral, reconoce de forma expresa el derecho a la desconexión digital y define las pautas del trabajo a distancia conforme a la normativa vigente. En el tercer año del Plan, el procedimiento fue difundido a todas las direcciones de centro, presentado en los comités y publicado en los paneles informativos de igualdad, previéndose su refuerzo mediante acciones de sensibilización.

Percepción de la plantilla según el diagnóstico de igualdad

El diagnóstico cualitativo evidencia que la plantilla conoce el derecho y el protocolo de desconexión digital, aunque su aplicación es desigual y depende del puesto y del nivel de responsabilidad.

Se identifica una diferencia clara entre perfiles:

- En puestos de personal directivo, se valora positivamente la flexibilidad y la autonomía, pero existe mayor dificultad para desconectar, con presencia de sobrecarga y estrés.
- En puestos administrativos y de coordinación, la desconexión resulta variable según la carga de trabajo y los periodos organizativos.
- En puestos por turnos, la conciliación es más compleja, si bien se facilita una mayor desconexión una vez finalizada la jornada.

El diagnóstico concluye que la desconexión digital sigue condicionada por factores estructurales como la carga de trabajo, la falta de personal y la organización de los servicios, incidiendo de forma desigual en el bienestar de la plantilla.

A partir del análisis realizado, la entidad se plantea como objetivos prioritarios en el IV Plan de Igualdad:

- Consolidar la aplicación efectiva y homogénea del protocolo en todos los centros y puestos.
- Reforzar la sensibilización y la formación sobre la desconexión digital y su impacto en la salud laboral.
- Clarificar límites organizativos en el uso de herramientas digitales fuera de la jornada.
- Analizar el impacto del protocolo en los puestos con mayor dificultad para desconectar.
- Integrar la desconexión digital como un eje estructural de las políticas de conciliación y prevención de riesgos psicosociales.

PERSONAL CON DISCAPACIDAD

En Gesmed trabaja un total de 50 personas con certificado de discapacidad de 33% o más, que es un 2.85% de la plantilla total, y en Almussafes Gestió Socio Sanitaria un total de 2 personas, lo que supone un 2.47% del total de la plantilla.

BENEFICIOS PARA EL PERSONAL

GRI 401-2: Beneficios para la plantilla a tiempo completo que no se dan a la plantilla temporal o a tiempo parcial.

Ni en Gesmed ni Almussafes hay diferencias de beneficios para el personal 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.

PERSONAS QUE SE HAN ACOGIDO AL PERMISO PARENTAL		
Hombres	Mujeres	TOTAL
10	49	59

CENTROS	Hombre	Mujer	Total general
ALMUSSAFES GESTIO LA VILA	1	3	4
CEAM PINTOR FERRANDIS	1		1
RES.DIV.FUN.QUART DE POBLET		1	1
RESIDENCIA BENAGUACIL	1	3	4
RESIDENCIA BENETUSSER	1		1
RESIDENCIA BUÑOL		1	1
RESIDENCIA DE VALLADA		2	2
RESIDENCIA EL PINAR		2	2
RESIDENCIA LA CAÑADA		1	1
RESIDENCIA L'ALCUDIA DE Crespins		4	4
RESIDENCIA MANISES	1	4	5
RESIDENCIA MASSAMAGRELL		3	3
RESIDENCIA MONCADA	1	3	4
RESIDENCIA ONIL	1	1	2
RESIDENCIA ORIHUELA		2	2
RESIDENCIA PALACIO DE RAGA		2	2
RESIDENCIA PUÇOL		1	1
RESIDENCIA QUART DE POBLET	1	3	4
RESIDENCIA SEGORBE		3	3

CENTROS	Hombre	Mujer	Total general
RESIDENCIA TORRENTE	1	4	5
RESIDENCIA TUEJAR		2	2
RESIDENCIA VELLUTERS	1		1
RESIDENCIA VILLAREAL		3	3
SAD ALFAFAR		1	1
Total general	10	49	59

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)	168	1216	1384
GESMED	Flexibilidad Horaria (Flexibilidad E/S, jornada comprimida distribución irregular jornada)	72	257	329
GESMED	Flexibilidad Horaria (Trabajo a distancia)	7	16	23
GESMED	Traslado de Centros (Se han solicitado 4 en el 2025, 9 en el 2024 y 7 provenían del 2023 y 1 en 2022) (Excel: 02_Base_datos_traslados)	0	2	2
GESMED	Permisos parentales 8 semana.	0	0	0
GESMED	Permiso especial por fuerza mayor	0	1	1
GESMED	Ampliación a 5 días del permiso por enfermedad ASCENDENTE	21	168	189
GESMED	Ampliación a 5 días del permiso por enfermedad DESCENDENTE	39	360	399
GESMED	Permiso por matrimonio o registro de la pareja de hecho	3	10	13
GESMED	Concreción horaria por conciliación menores y /o dependientes	3	39	42
GESMED	Reducción de jornada por cuidados de menores o familiares dependientes	6	57	63

Empresa	Descripción de la medida	Número usos hombres	Número usos mujeres	Total usos
GESMED	Lactancia acumulada de los 9 a los 12	0	0	0
GESMED	Permisos individuales de formación (PIF)	2	6	8
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)	21	181	202
ALMUSSAFES	Flexibilidad Horaria (cambio turno)	4	66	70
ALMUSSAFES	Flexibilidad Horaria (Flexibilidad E/S, jornada comprimida distribución irregular jornada)	1	9	10
ALMUSSAFES	Flexibilidad Horaria (Trabajo a distancia)	0	0	0
ALMUSSAFES	Concreción horaria por conciliación menores y /o dependientes	0	3	3
ALMUSSAFES	Reducción de jornada por cuidados de menores o familiares dependientes	1	3	4
ALMUSSAFES	Consultas médicas	0	9	9
ALMUSSAFES	Ampliación a 5 días del permiso por enfermedad (cuidado hijo hospital, intervención)	1	7	8
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

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

Se considera la seguridad y salud en el trabajo como un pilar fundamental de su gestión responsable, integrando la prevención de riesgos laborales en todas sus actividades y niveles organizativos.

La gestión preventiva se desarrolla conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, su normativa de desarrollo y la Ley 11/2018, siendo de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras. Tanto Gesmed como Almussafes Gestió Socio Sanitaria disponen de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en vigor, actualizado tras la constitución del Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) el 31 de octubre de 2024, que define la política preventiva, la estructura organizativa, las responsabilidades y los procedimientos necesarios para garantizar una adecuada gestión de la seguridad y salud.

Sistema de gestión y organización preventiva

En Gesmed la modalidad preventiva adoptada es la de Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM), que da cobertura a 2.699 personas trabajadoras. El SPM asume las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, así como la vigilancia de la salud.

Identificación de peligros y evaluación de riesgos

Gesmed cuenta con procedimientos específicos para la gestión preventiva, entre los que destacan:

- Procedimiento P-PRL-005, para la identificación de peligros y evaluación de riesgos y oportunidades, aplicado a las instalaciones y puestos de trabajo.
- Realización de evaluaciones de riesgos específicas, incluyendo:
 - Evaluaciones de riesgos psicosociales mediante metodología ISTAS-21.
 - Evaluaciones ergonómicas mediante MAPO.
 - Evaluaciones ambientales (ruido, estrés térmico, entre otros).

- Uso de listas de comprobación normativa relativas a condiciones de los centros, equipos de trabajo, escaleras de mano y mantenimiento de instalaciones de protección contra incendios.

Gesmed dispone de planes de emergencia y realiza simulacros anuales, integrando la planificación territorial y municipal frente a riesgos relevantes como incendios, inundaciones u otros fenómenos meteorológicos adversos.

Comunicación de riesgos e investigación de incidentes

Las personas trabajadoras pueden comunicar cualquier riesgo detectado a su responsable jerárquico o a los delegados de prevención. Estas comunicaciones derivan en la revisión de la evaluación de riesgos y, en su caso, en la actualización de la planificación preventiva.

La investigación de accidentes de trabajo se regula mediante el procedimiento P-PRL-004, estableciendo la investigación dentro de las primeras 48 horas, con participación del personal técnico de prevención, la dirección del centro y los delegados de prevención cuando procede. Las conclusiones se traducen en acciones correctoras integradas en el sistema preventivo.

Vigilancia de la salud y prevención de impactos

Gesmed garantiza la vigilancia periódica de la salud, individual y colectiva, mediante reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos de cada puesto. Entre las principales medidas preventivas adoptadas destacan las orientadas a minimizar riesgos derivados de la manipulación de personas usuarias, la prevención de trastornos musculoesqueléticos, la seguridad vial, la prevención de incendios y la gestión de riesgos psicosociales.

Participación de las personas trabajadoras

Durante el ejercicio analizado, Gesmed ha contado con 20 Comités de Seguridad y Salud, que han celebrado 53 reuniones, con la participación de 73 personas. Estos comités constituyen el principal órgano de consulta y participación en materia de seguridad y salud laboral.

Almussafes Gestió Socio Sanitaria, S.L. dispone igualmente de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en vigor, actualizado tras la constitución del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo.

Durante el periodo analizado, la sociedad ha contado con un Servicio de Prevención Ajeno, prestado por UNIMAT, que da cobertura a 99 personas trabajadoras. Desde el 1 de noviembre de 2024, son de aplicación los procedimientos comunes del Plan de Prevención del SPM del Grupo.

Identificación de peligros y evaluación de riesgos

La identificación de peligros y evaluación de riesgos en Almussafes Gestió Socio Sanitaria se realiza conforme a los procedimientos del Plan de Prevención, incluyendo:

- Evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.
- Definición de funciones preventivas y responsabilidades por niveles jerárquicos.
- Evaluaciones específicas de carácter ergonómico, psicosocial y ambiental, adaptadas a la actividad desarrollada.

Comunicación de riesgos e investigación de incidentes

Las personas trabajadoras pueden comunicar riesgos a su responsable jerárquico, a la dirección del centro o a las delegadas de prevención. Las comunicaciones son trasladadas al servicio de prevención para la revisión de la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas.

La investigación de accidentes se realiza conforme al procedimiento P-PRL-004, incluyendo la definición de acciones correctoras y su seguimiento, informando de los resultados al Comité de Seguridad y Salud.

Vigilancia de la salud y prevención de impactos

Almussafes Gestió Socio Sanitaria garantiza la vigilancia de la salud mediante reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos asociados a los puestos de trabajo. Se desarrollan medidas preventivas orientadas a reducir los riesgos derivados de la manipulación de personas usuarias, los trastornos musculoesqueléticos y otros riesgos propios de la actividad sociosanitaria.

Participación de las personas trabajadoras

Durante el ejercicio analizado, la sociedad ha contado con 1 Comité de Seguridad y Salud, que ha celebrado 2 reuniones, con la participación de 4 personas. Este órgano canaliza la consulta y participación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral.

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	Contrato SPA	Formación PRL-APOYO PSICOSOCIAL	Simulacro + Formación por entidad externa	Evaluaciones específicas	Adquisición o reparación Grúas	TOTAL IMPORTE INVERTIDO
GESMED	83.161	99.328	108.628	13.000	41.200	-	4.655	31.672	381.644
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITÀRIA	3.777	4.226	1.370	514	2.040	-	330	399	12.655

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	11	68	108	3.976
TOTAL LESIONES POR ACCIDENTE	11	68	108	3.976

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	5	0	0
TOTAL LESIONES POR ACCIDENTE	1	5	0	0

A continuación, se enumeran los principales peligros laborales que presentan riesgo de lesión con grandes consecuencias y medidas tomadas para minimizarlos:

- Trastornos Musculoesqueléticos ocasionados por transferencias.
- Movilizaciones.
- Manipulación de personas usuarias.

- Accidente in itinere.
- Incendio.
- Agresiones.

Las medidas tomadas como preventivas son:

- Mantenimiento grúas.
- Evaluación específica con metodología mapo.
- Formación impartida por personal cualificado propio.
- Adquisición dotación de ayudas menores: disco giratorio, arnés, sábana deslizante, guantes deslizantes, cuñas de posicionamiento.
- Adquisición equipos auxiliares adecuados para minimizar riesgos por manipulación de objetos para desarrollar labores de limpieza: cubos con escurridor automático, elementos de fregado plano, útiles con mango telescópico.
- Plan de movilidad vial.
- Simulacros anuales.
- Mantenimiento instalación de protección contra incendios. (trimestral y anual, según legislación).
- Formación para abordar trastornos conductuales.

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	3	283
TOTAL CASOS DOLENCIAS Y ENFERMEDADES	0	0	3	283

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

A continuación, se enumeran los principales peligros laborales que presentan riesgo de dolencia o enfermedad y medidas tomadas para minimizarlos, así como las principales dolencias detectadas en ambas empresas:

- Trastornos Musculoesqueléticos ocasionados por transferencias.
- Movilizaciones.
- Manipulación de personas usuarias.

Las medidas tomadas como preventivas son:

- Mantenimiento grúas.
- Evaluación específica con metodología mapo.
- Formación impartida por personal cualificado propio.
- Adquisición equipos auxiliares adecuados para minimizar riesgos por manipulación de objetos para desarrollar labores de limpieza: cubos con escurridor automático, elementos de fregado plano, útiles con mango telescópico.

En cuanto a los datos de **absentismo** y los motivos por el que se ha registrado este dato, a continuación, se muestra la información por centro:

ALMUSSAFES

CAUSA	Hombre	Mujer	Días naturales
ABSENTISMO	--	1,00	1,00
ACCIDENTE LABORAL	--	343,00	343,00
ASUNTOS PROPIOS	3,00	41,00	44,00
COMPUTO	--	5,00	5,00
COMPUTO HORAS	1,00	11,00	12,00
CONSULTAS MEDICAS	--	1,63	1,63
EJERCICIO DE CARGO PUBLICO DE REPRESENTACION	--	2,59	2,59
ENF.GRAVE HOSP.CLIN./DOMICILIO/SIN INTERVENC. QUIRU	2,00	37,00	39,00
ENFERMEDAD COMUN/ACCIDENTE NO LABORAL	429,00	6.117,00	6.546,00
FALLECIMIENTO PARIENTES HASTA 2º AFI/CONSANGUINIDA	--	2,00	2,00
INTERV. QUIR. S7H. CON R/D. FAM. 2º	--	4,40	4,40
LICENCIA CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE	--	0,21	0,21
RIESGO EMBARAZO	--	390,00	390,00
SANCION	--	2,00	2,00
Total general	435,00	6.957,83	7.392,83

CAUSA	Hombre	Mujer	Total Suma de Días naturales
ASCEN_ENF.GRAVE HOSP.CLIN./DOMICILIO/SIN INTERVENC.QUIRU	57,88	698,58	756,46
ASISTENCIA TUTORIAS Y REUNIONES ESCOLARES	0,39	3,87	4,26
CEREMONIA DE MATRIMONIO FAM HASTA 3 GRADO CONS/AFI	1	6	7
CONSULTA MEDICA ASCENDIENTE	5,27	31,87	37,14
CONSULTA MEDICA DESCENDENTE	6,07	39,73	45,8
CONSULTAS MEDICAS	21,15	212,26	233,41
DESCEN_ENF.GRAVE HOSP.CLIN./DOMICILIO/SIN INTERVENC.QUIRU	6	115,68	121,68
EJERCICIO DE CARGO PUBLICO DE REPRESENTACION	31	1,13	32,13
EXAMENES PRENATALES/TEC PREPARACION/TT FERTILIDAD	--	1,59	1,59
FALLECIMIENTO PARIENTES HASTA 2º AFI/CONSANGUINIDA	18	116	134
LICENCIA CUMPLIMIENTO DE DEBER INEXCUSABLE	1,44	10,46	11,9
LICENCIA/PERMISO SINDICAL	0,88	--	0,88
MATERNIDAD TOTAL	42	--	42
MATRIMONIO	45	136	181
NAC/ADOP.HIJO PARIE 2º GR.C/A	--	57	57
PERMISO LACTANCIA	54	38	92
PERMISO NO RETRIBUIDO (PNR)	1299	5.596,75	6.896,63
PERMISO PARENTAL	35	30	65
PERMISOS NECESARIOS PARA CONCURRIR A EXAMENES	1,17	45,7	46,87
RIESGO EMBARAZO	709	9.262	9.971
TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	3	15,88	18,88
PERMISO CLIMATICO	1	--	1
Total general	2.238,25	16.418,50	18.756,75

RELACIONES SOCIALES

GRI 403-1: Representación del personal en comités formales personal-empresa de salud y seguridad.

GRI 403-4: Participación del personal, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-6: Promoción de la salud del personal

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 para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública la gestión de residencias de tercera edad de 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	% hombres	Nº mujeres	% mujeres	Nº inspecciones control	Nº auditorías internas	Nº auditorías externas	Importe invertido en el área	Empresa Proveedora
GESMED	20	75	-	73	10	13,70%	63	86,30%	-	-	-	-	SPM*
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITARIA	1	3	-	4	-	-	4	100%	-	-	-	-	SPM*
	21	78	-	77	10	13,70%	67	87,01%	-	-	-	-	

(*) SPM: Servicio Prevención Mancomunado

El proceso de participación y consulta a personas trabajadoras para el desarrollo del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo se lleva a cabo a través de los Comités de Seguridad y Salud constituidos y según el procedimiento interno P-PRL-011 Consulta y participación del personal en los centros sin Comité de Seguridad y Salud.

FORMACIÓ

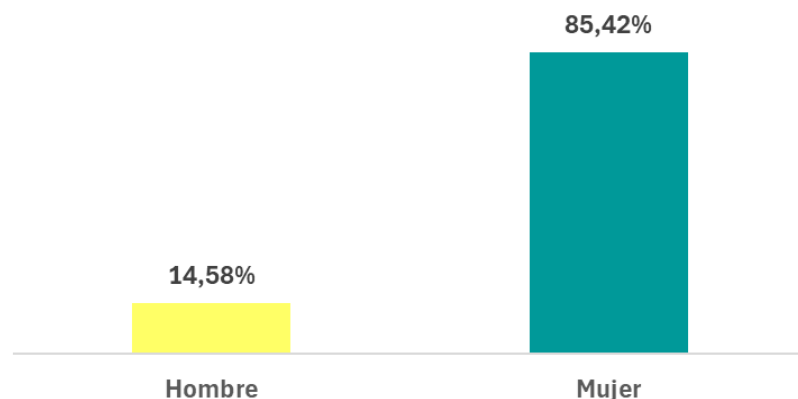
En Gesmed y Almussafes la formación se planifica en función de las necesidades del personal y de la empresa para el buen funcionamiento y desempeño de las funciones en cada puesto.

Queremos que nuestro personal se sienta motivado y realizado 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 año 2025, la organización ha ofrecido un total de **44 cursos**, habiendo recibido al menos una acción formativa **1.913 personas (1.634 mujeres y 279 hombres)**. Este dato supone un **incremento del 28 %** respecto al año anterior, incremento que se concentra principalmente en la participación de las mujeres.

En total, se han impartido **15.353 horas de formación**, de las cuales 12.889 horas han sido cursadas por mujeres y 2.465 horas por hombres.

TOTAL DE PERSONAS QUE HAN RECIBIDO
FORMACIÓ EN 2025



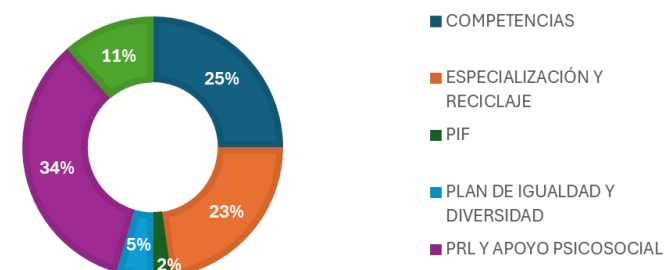
Durante el año 2025 se ha producido un notable aumento del número de personas formadas, motivado principalmente por el refuerzo de la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, concretamente en Seguridad y salud en el puesto de trabajo (artículo 19) y en Emergencia y evacuación: Plan de emergencia y extinción de incendios, cuya impartición se ha incrementado en un 75 % respecto al año anterior. El número de horas impartidas ha crecido en la misma proporción que el número de personas participantes.

ANÁLISIS POR ÁREAS

El plan de formación se estructura en **6 áreas**: Competencia, Especialización y reciclaje, PIF, Plan de igualdad y diversidad, PRL y Apoyo psicosocial, Programas de Intervención

De los 44 cursos ofrecidos, se han desarrollado un total de 239 acciones formativas, distribuidas entre las seis áreas mencionadas. El área de Prevención de Riesgos Laborales y apoyo psicosocial es la que ha concentrado el mayor número de acciones formativas, seguida por Especialización y reciclaje, Competencias, Programas de intervención y Plan de igualdad y diversidad. La formación correspondiente al PIF representa un 2 % del total de la actividad formativa.

% DE CURSOS POR TEMÁTICA



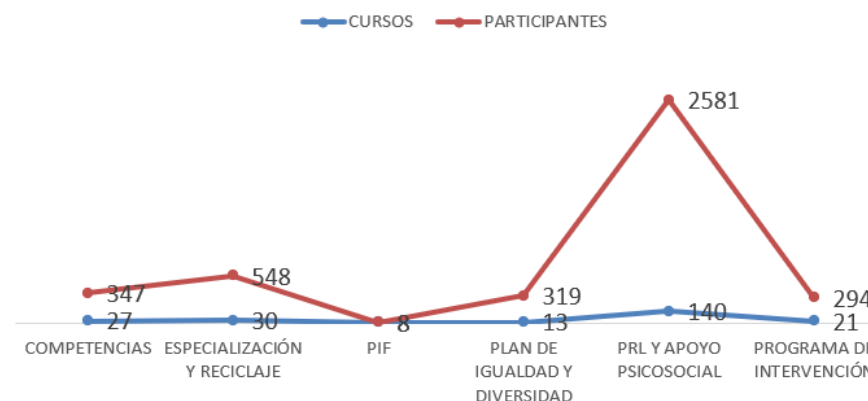
En relación con la **participación del alumnado** por áreas, se observa que el área de **PRL y apoyo psicosocial** presenta la mayor participación, con un total de **2.581 personas** (1.481 en 2024 y 856 en 2023). A continuación, se sitúa el área de **Especialización y reciclaje**, con **548 personas**, registrándose una disminución de 35 participantes respecto al año anterior. El resto de las áreas incrementan su nivel de participación en comparación con el ejercicio previo: Competencias (347 personas), Programas de intervención (294 personas) y Plan de igualdad y diversidad (319 personas).

El mayor **incremento de personas formadas** se produce en el área de **Prevención de Riesgos Laborales y apoyo psicosocial**, como consecuencia del compromiso adquirido tanto por el departamento de PRL como por la gerencia, con el objetivo de garantizar que la totalidad del personal reciba formación en emergencias, evacuación y seguridad y salud en el puesto de trabajo.

El gráfico nos muestra la relación por sexo de las personas que participan en la formación y el área podemos ver que coincide con las áreas de mayor participación.

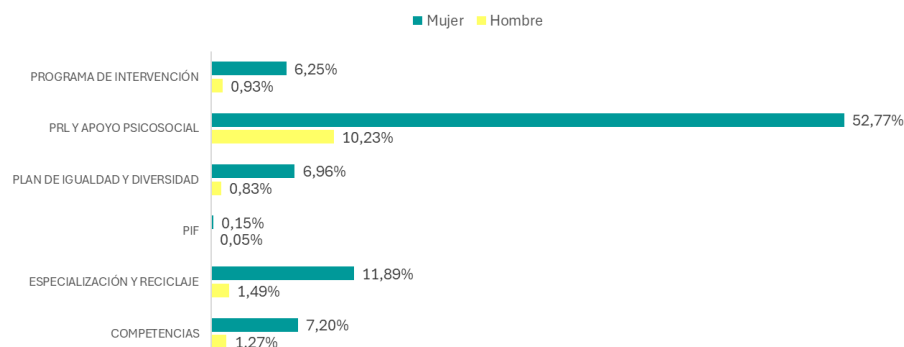
En la relación con las formaciones y el alumnado que ha participado en el 2025:

FORMACIONES REALIZADAS Y ALUMANDO QUE PARTICIPA
2025

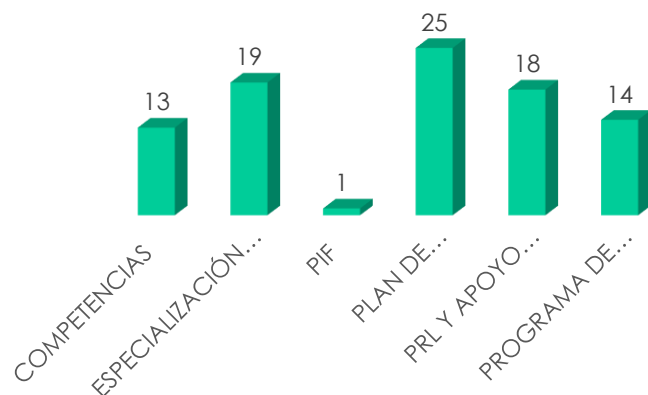


La **ratio de participantes por acción formativa** oscila entre **13 y 25 personas**, lo que ha favorecido una mayor interacción y participación en las sesiones. El área de **Igualdad y diversidad** presenta la ratio más elevada, seguida del área de **Especialización y reciclaje**. En el área de **Competencias**, los grupos son más reducidos, con una media de **13 personas por curso**. En el caso del **Permiso Individual de Formación**, al tratarse de una modalidad de carácter individual, la ratio responde a su propia naturaleza.

ALUMNADO QUE PARTICIPA POR SEXO Y ÁREA 2025



RATIO DE PARTICIPANTES POR CURSO 2025



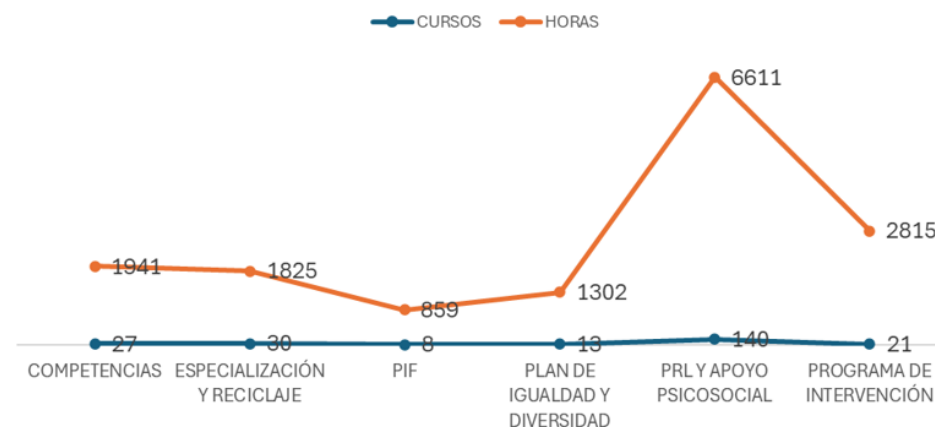
En cuanto al análisis conjunto de **personas formadas y horas impartidas**, el área con mayor volumen ha sido la de **Prevención y apoyo emocional**, que ha pasado de **5.044 a 6.611 horas**, con una participación total de **2.581 personas** (2.162 mujeres y 419 hombres). El área de **Programas de intervención** ha alcanzado **2.815 horas**, lo que supone un incremento de **1.614 horas** respecto al año anterior, con participación de **294 personas** (256 mujeres y 30 hombres).

En el área de **Competencias**, se han impartido **1.941 horas**, manteniendo cifras similares a las del ejercicio anterior, con un total de **347 personas participantes** (295 mujeres y 52 hombres). La formación en **Especialización y reciclaje** ha supuesto **1.825 horas**, lo que representa un descenso de **1.433 horas**, motivado principalmente por el hecho de que la formación de reciclaje en **Manipulación de alimentos** se realizó mayoritariamente en el año 2024, con una participación de **548 personas** (487 mujeres y 61 hombres).

Finalmente, en el área de **Igualdad y diversidad** se han impartido **1.302 horas**, lo que supone un **incremento de 396 horas** respecto al año anterior, habiendo recibido formación **319 personas** (205 mujeres y 37 hombres).

El **Permiso Individual de Formación (PIF)** permite a las personas trabajadoras conciliar su actividad laboral con la formación reglada, dedicando parte de la jornada laboral a la realización de estudios oficiales, incluidos certificados de profesionalidad o procesos de reconocimiento de la experiencia laboral. Durante el año 2025, **8 personas** solicitaron este permiso en los centros de **Vila-real (2)**, **El Pinar (5)** y **Tuéjar (1)**, con un total de **859 horas** concedidas.

CURSOS REALIZADOS Y HORAS DE FORMACIÓN 2025



VALORACIÓN DE LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN

La valoración de la eficacia de las acciones formativas llevadas a término con base en el Plan de Formación tiene como objetivo valorar el nivel de adquisición y desarrollo de las competencias del personal profesional, cuyo objetivo final es obtener una mejora continua en la prestación del servicio, así como garantizar el cumplimiento de los requisitos y requerimientos legales, por lo equipos de trabajo.

Para ello se implantó desde 2023 un registro de evaluación incorporado al procedimiento P.O. 07.002.6 de *Evaluación de la evaluación de la acción formativa* que busca obtener la información que permita analizar la calidad de la formación y su mejora continua, este es cumplimentado por la figura responsable directa de las personas formadas, que valora el impacto de la misma en el desarrollo del trabajo. El registro se revisó en noviembre del 2024, con el objetivo de hacerlo más ágil para el análisis de los datos, reduciendo los ítems a valoración de 12 a 8.

Los aspectos que son objeto de valoración por parte de él/la responsable de las personas participantes es:

1. Grado de cumplimiento de los objetivos de la acción formativa.
2. El grado de mejora que la acción formativa a supuesto en las competencias del personal asistente.
3. Se valora la competencia que más se ha mejorado a través de la formación.
4. Se valora las competencias secundarias que consideran que la formación ha mejorado en el desarrollo del trabajo.
5. Se valora el área o la intervención se ha visto mejorada en el centro tras la formación.
6. La importante repetir la acción formativa en el centro.
7. Una valoración global de la acción formativa.
8. Y una pregunta abierta par mejora de forma global.

Durante el 2025 se realizó evaluación por los centros de los cursos contemplados en las áreas de Especialización y Reciclaje, en programas de Intervención y el curso de Intervención en alteraciones conductuales del área de PRL y Apoyo Psicológico. Se han evaluado un total de 15 cursos, de los 16 cursos que se realizaron y que están ubicados dentro de las temáticas mencionadas antes, lo que supone un 94%. Las evaluaciones han sido realizadas por 11 de los 21 centros y por la Coordinación de Centros, con un total de 51 evaluaciones.

A continuación, se muestran los datos de horas de formación desagregado por sexo y categorías profesionales, así como la inversión realizada en formación:

GESMED

INVERSIÓN					
IMPORTE INVERTIDO	IMPORTE BONIFICADO	NÚMERO DE PERSONAS FORMADAS	Bonificado	Inversión media por persona empleada	Inversión media por persona formada
135.540,29	113.247,14	1913	83,55%	77,27	70,85

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO			
HOMBRE	MUJER	HOMBRE PRÁCTICAS	MUJER PRÁCTICAS
2.447 horas	12.782 horas	18 horas	106 horas
TOTAL:			15.353 horas

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES			
Personal directivo y responsable de área	Personal técnico y de gestión	Personal operativo	Personas en prácticas
1.412 horas	10.918 horas	2.899 horas	124 horas
TOTAL:			15.353 horas

ALMUSSAFES

INVERSIÓN					
IMPORTE INVERTIDO	IMPORTE BONIFICADO	NÚMERO DE PERSONAS FORMADAS	Bonificado	Inversión media por persona empleada	Inversión media por persona formada
3.588,88	2.900,40	688,48	80,82%	44,31	5,21

HORAS DE FORMACIÓN POR SEXO			
HOMBRE	MUJER	HOMBRE PRÁCTICAS	MUJER PRÁCTICAS
27 horas	399 horas	0	0
TOTAL:			426 horas

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES			
Personal directivo y responsable de área	Personal técnico y de gestión	Personal operativo	Personal Prácticas
33 horas	315 horas	78 horas	0
TOTAL:			426 horas

De la formació impartida, en concreto y relacionada con **prevención de riesgos**, la información es la siguiente:

GESMED

Nº personas formadas	Nº cursos Impartidos	Nº de horas	Nº de horas en horario laboral	Importe invertido	Importe bonificado
1.708	140	6.611	6.611	41.200,08	25.043,80
% sobre el total plantilla	Media hora por curso	Media hora formación/persona	% en horario laboral		Porcentaje bonificado
97,4%	47	4	100,0%		60,79%

ALMUSSAFES

Nº personas formadas	Nº cursos Impartidos	Nº de horas	Nº de horas en horario laboral	Importe invertido	Importe bonificado
76	9	297	297	2.039,95	1.658,80
% sobre el total plantilla	Media hora por curso	Media hora formación/persona	% en horario laboral		Porcentaje bonificado
93,8%	33	4	100,0%		81,32%

TOTAL INVERSIÓN FORMACIÓN PRL PARA AMBAS EMPRESAS	43.240,03 €
--	--------------------

IGUALDAD

Tanto **GESMED** como **Almussafes** disponen de un **Plan de Igualdad vigente** —el **III Plan de Igualdad de GESMED** y el **I Plan de Igualdad de Almussafes**, respectivamente— con el objetivo de **garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres** en el ámbito laboral.

Ambas entidades han declarado expresamente su **compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades**, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Este compromiso se materializa en el impulso y desarrollo de medidas dirigidas a avanzar hacia la igualdad real dentro de la organización, reconociendo la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos**, en coherencia con lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Este principio de igualdad se aplica de manera transversal en **todos los ámbitos de la actividad empresarial**, incluyendo los procesos de selección y promoción profesional, la política retributiva, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prestando una atención específica a la **prevención y corrección de la discriminación indirecta**.

Los Planes de Igualdad constituyen el **marco estratégico que define las líneas de actuación de GESMED y Almussafes** para avanzar hacia una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de **consolidar una estructura interna estable** que impulse mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la dirección y en la toma de

decisiones, y que refuerce y visibilice el compromiso inequívoco de ambas entidades con la igualdad.

Cabe destacar que **GESMED cuenta con el distintivo de empresa FEM**, otorgado por la Conselleria de Igualtat i Polítiques Inclusives, con vigencia desde el **1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025**

	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

III Plan de Igualdad

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 trasversal 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 2025 se han ejecutado 13 acciones:**

PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Acción A1: Formar en Igualdad de Oportunidades a todo el personal que interviene en los procesos de selección, direcciones de centros, coordinaciones del SAD, coordinaciones de SSGG, enfermería, supervisión de auxiliares, personal del departamento de RRHH y demás personas que intervengan en los procesos de selección.

Resultados obtenidos en 2025

Durante el año 2025 se mantiene la acción formativa desarrollada junto a la consultora especializada en RRHH, centrada en la aplicación práctica de la selección por competencias alineada con el modelo de Atención Centrada en la Persona (ACP).

En este ejercicio se realiza una sesión presencial “Aplicación práctica de la selección por competencias – Modelo ACP”, con 14 personas participantes (12 mujeres y 2 hombres), con una duración de 5 horas, consolidando la integración de las competencias transversales y específicas en los procesos de selección.

Queda pendiente la actualización final del Manual de Organización y la valoración de puestos adaptada a las nuevas descripciones.

Acción A6: Realizar al menos una acción formativa por centro en materia de sensibilización en Igualdad de Oportunidades, dirigida a toda la plantilla y, de manera específica, a personas con responsabilidad directiva, gestión de equipos y personas de referencia.

Resultados obtenidos en 2025

Durante 2025 se desarrollan cuatro acciones formativas en modalidad online, con una duración de 4 horas cada una, impartidas por entidad especializada.

Participan 193 personas (167 mujeres y 26 hombres), alcanzando un total de 772 horas de formación.

La formación online permite ampliar significativamente el alcance, consolidando la sensibilización en igualdad en el conjunto de la organización.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Acción A8: Llevar a cabo, anualmente, un informe retributivo de los salarios que recibe el personal y aplicar medidas correctoras si se detecta un desequilibrio retributivo por razón de sexo.

Resultados obtenidos en 2025

En 2025 se elabora y analiza el registro retributivo correspondiente al ejercicio 2024, manteniendo la metodología de valoración de puestos de trabajo.

El diagnóstico salarial no detecta brecha salarial entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, por lo que no resulta necesaria la aplicación de medidas correctoras.

Acción A9: Informar periódicamente a la totalidad de la plantilla de los resultados de la auditoría salarial y de los posibles desequilibrios salariales entre mujeres y hombres.

Resultados obtenidos en 2025

En el año 2025 los resultados de la auditoría retributiva se difunden a través de las direcciones y los comités de empresa y se publican en los paneles informativos de igualdad.

Asimismo, se desarrolla una campaña de sensibilización con motivo del 22 de febrero, Día Europeo por la Igualdad Salarial, orientada a visibilizar la brecha salarial estructural entre sectores feminizados y masculinizados.

CONDICIONES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Acción A10: Diseñar y difundir un procedimiento de desconexión digital y de trabajo a distancia.

Resultados obtenidos en 2025

Durante 2025 se consolida la aplicación del protocolo de desconexión digital y trabajo a distancia, tras su difusión en ejercicios anteriores, reforzando el derecho al descanso y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción A14: Asegurar que la formación en materia preventiva cuente con perspectiva de género.
Resultados obtenidos en 2025

En 2025 se imparte una acción formativa especializada en ergonomía con perspectiva de género, dirigida al responsable de PRL, impartida por el Instituto de Biomecánica de Valencia, con 50 horas de formación, reforzando la integración del enfoque de género en la prevención.

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

Acción A15: Realizar campañas de formación y sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Resultados obtenidos en 2025

En 2025 las acciones de corresponsabilidad se articulan principalmente en torno a la campaña del 8 de marzo, vinculada a la reedición de la Guía de Buenas Prácticas y reforzada mediante acciones formativas online en igualdad, con alta participación.

Acción A16: Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de campañas específicas de información.

Resultados obtenidos en 2025

Los datos de 2025 muestran que los permisos y medidas de conciliación solicitados por hombres alcanzan el 14,2 %, porcentaje coherente con su representación en la plantilla, manteniéndose un uso equilibrado de las medidas desde la corresponsabilidad.

Acción A17: Actualizar la guía de buenas prácticas en corresponsabilidad incorporando nuevas medidas y protocolizando su solicitud.

Resultados obtenidos en 2025

En 2025 se reedita la Guía de Buenas Prácticas en Corresponsabilidad y Conciliación, incorporando la medida de permiso por cambio climático, y se distribuye a toda la plantilla, facilitando el conocimiento de derechos y procedimientos de solicitud.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Acción A18: Hacer un seguimiento periódico de los niveles de representatividad de mujeres y hombres en los puestos de alta dirección y en la empresa.

Resultados obtenidos en 2025

El seguimiento de 2025 refleja que los puestos de dirección están ocupados en un 85 % por mujeres y un 15 % por hombres, proporción coherente con la composición global de la plantilla y sin detección de desequilibrios por razón de sexo.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Acción A20: Organizar acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, difundiendo el Protocolo de Prevención y Actuación.

Resultados obtenidos en 2025

Durante 2025 se desarrollan 8 acciones formativas, formando a 125 personas (119 mujeres y 6 hombres), centradas en la diferenciación entre conflicto y acoso y en la correcta aplicación del protocolo actualizado.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Acción 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.

Resultados obtenidos en 2025

En 2025 se informa a 1.496 nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad y se actualiza la información disponible en el portal de personas y paneles informativos de igualdad.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Acción A25: Difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y facilitar medidas de apoyo laboral.

Resultados obtenidos en 2025

En 2025 se desarrolla la campaña del 25 de noviembre, centrada en la identificación de micromachismos en el ámbito laboral, impulsando la reflexión colectiva. No se registran solicitudes de medidas específicas durante el ejercicio.

El año 2025, como cuarto y último año de vigencia del III Plan, ha sido un ejercicio de consolidación y cierre, centrado en la aplicación efectiva de las medidas implantadas y en la obtención de resultados evaluables. Durante este ejercicio se han reforzado especialmente las acciones formativas —con una extensión significativa del formato online—, la

actualización de herramientas clave (guías, protocolos y procedimientos), la transparencia retributiva y el seguimiento de la corresponsabilidad y la representatividad en puestos de responsabilidad. Los resultados obtenidos en 2025 confirman la madurez del Plan de Igualdad, evidenciando que las medidas no solo han sido ejecutadas, sino incorporadas de forma estable a la gestión ordinaria de la organización, sentando una base sólida para el diseño y desarrollo del IV Plan de Igualdad,

IV Plan de Igualdad

Durante el año 2025, GESMED inicia el proceso de diagnóstico y negociación del IV Plan de Igualdad, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020. Este proceso se aborda como una fase planificada y sistemática, orientada a disponer de un diagnóstico riguroso que permita diseñar un plan ajustado a la realidad de la organización y a la normativa vigente.

El proceso se inicia con la **renovación formal del compromiso de la empresa con la igualdad en marzo de 2025**, reafirmado por la Dirección y comunicado a toda la plantilla, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades como principio transversal de la política corporativa y de gestión de personas.

A continuación, se constituye la **Comisión Negociadora de Igualdad**, de carácter paritario, integrada por representación de la empresa y de la parte social conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020, garantizando la legitimación negociadora y la participación equilibrada.

Entre **abril y octubre de 2025** se desarrolla un **diagnóstico integral de situación**, que constituye la base del Plan. Dicho diagnóstico combina:

- análisis **cuantitativo** de la plantilla (datos 2024),
- diagnóstico **cualitativo**, mediante **grupos de discusión (focus Group)** y **encuesta a la plantilla**, y
- **auditoría retributiva**, conforme al RD 902/2020.

El proceso cualitativo ha contado con la participación de una **entidad externa especializada (Fundación Florida)**, lo que ha permitido asegurar rigor metodológico, objetividad y un clima de confianza para la expresión de percepciones y experiencias del personal.

A partir de los resultados del diagnóstico, la Comisión Negociadora acuerda el diseño del Plan, estructurado en **ocho áreas de intervención y 35 acciones**, definiendo para cada una de ellas objetivos, responsables, calendario, recursos e indicadores de seguimiento y evaluación.

El Plan establece, finalmente, un **sistema de seguimiento y evaluación periódica**, con reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad, informes anuales y una evaluación final al término de su vigencia, garantizando su carácter dinámico y su adaptación a las necesidades detectadas durante la implantación.

El 30 de diciembre del 2025 el IV Plan de Igualdad es registrado en el Registro y **Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad** (REGCON)

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

En mayo del 2025 el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL Y OTRAS SITUACIONES DE CONFLICTO aprobado en el 2023, es modificado y actualizado conforme a la Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, siendo aprobado por el Órgano de Control del Modelo de Organización y Prevención de Delitos de GESMED el 20 junio del 2025 el nuevo **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y**

ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL EN SUS DIFERENTES MANIFESTACIONES

En dicho protocolo se activa un [Canal Interno de Denuncias](#) de Gesmed accesible desde la página web de la empresa y desde el portal del personal profesional, que salvaguarda el anonimato de las personas que interpone la denuncia si esta así lo desea. A este canal interno de denuncias solo tiene acceso la persona responsable del Canal Interno de denuncias de GESMED, persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación, en su condición de Coordinador/a del Órgano de Control del Modelo Organización y Prevención de Delitos.

La figura responsable del canal interno es la encargada de activar la comisión estructura y de seguimiento para los casos de acoso sexual, por razón de sexo y delitos contra la libertad sexual (conformada por una persona responsable del departamento de RRHH, la dirección de un centro de trabajo con formación en la materia y por una persona responsable del Plan de Igualdad) o la comisión instructora y de seguimiento para los casos de acoso moral (conformada por la persona responsable de prevención de riesgos laborales, la persona responsable del departamento de RRHH y la persona responsable de Calidad.)

LA INTEGRACIÓN Y LA ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Gesmed y Almussafes respetamos a toda la plantilla 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 el personal profesional, 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 utilizamos 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.

Gesmed recibe el asesoramiento y asistencia técnica externa en materia de protección de datos por parte de BUSINESS ADAPTER S.L., que opera a la vez como Delegado de Protección de Datos ante la AEDP. Dentro del trabajo desarrollado por esta asistencia técnica se encuentran las auditorías periódicas de los centros de trabajo de Gesmed (Residencias y Centros de Día), habiendo sido realizada la última de ellas durante el último trimestre de 2025-primer trimestre 2026.

En 2025, en Gesmed, han sido gestionadas 3 brechas de seguridad por parte de la persona delegada de la protección de datos (Business Adapter) relacionadas con los centros de trabajo de Torrent, Moncada y Manises.

En Almussafes Gestió Socio Sanitaria, no han existido brechas de seguridad.

DERECHOS LABORALES

GRI 402: Relaciones personal-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.

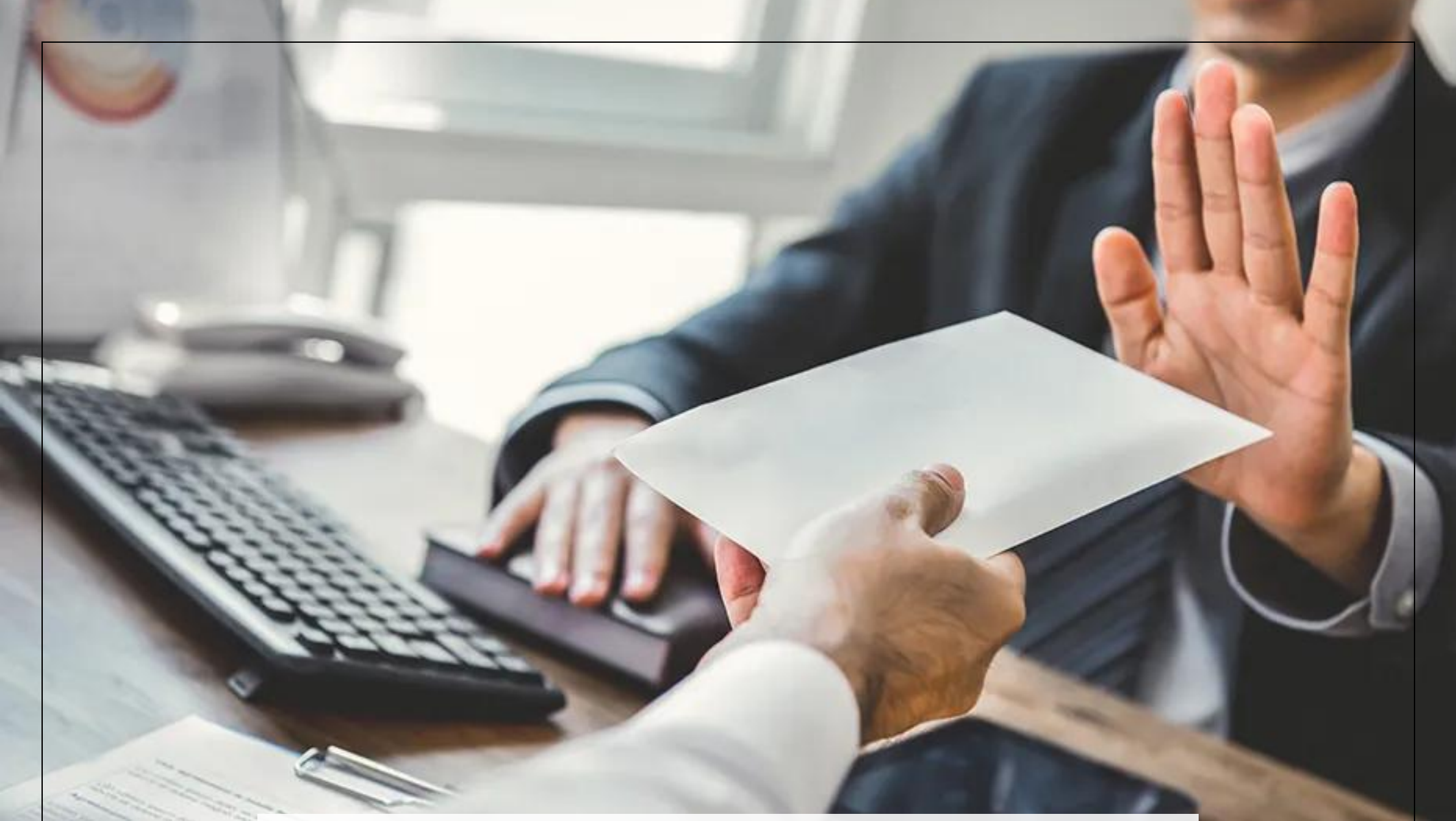
El periodo mínimo de aviso al personal o, en su caso, a través de sus representantes, antes de la aplicación de cambios operacionales significativos, es de 15 días.

La cantidad de personal cubierto en acuerdos de negociación colectiva (a 31/12/2025) fue de 3.287 (100%).

El nº total de comités existentes a lo largo de 2025 fue de 23 comités.

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	0	1	1	2	0	2	0	0	0	0	4	4	Independiente
CASTELLON	Residencias Publicas	GESMED	1	11	12	2	8	10	0	0	0	0	1	1	SAGE
VALENCIA	Residencias Publicas	GESMED	5	33	38	10	48	58	1	2	3	0	5	5	CGT + INDEPENDIENTE
VALENCIA	Residencias Publicas	ALMUSSAFES	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALES			6	48	54	14	56	70	1	2	3	0	10	10	Total
															140



**LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y 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, las personas consejeras, directivas y la plantilla 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 personal profesional 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 **1.515** personas en Gesmed y **17** en Almussafes Gestió Socio Sanitaria durante el ejercicio 2025.

La formación implementada por Gesmed en materias de anticorrupción se enmarca en las sesiones de refuerzo/recordatorio del Modelo de Organización y Prevención de Delitos que se organizan de forma secuenciada en los centros de trabajo (Residencia y Centros de Día) desde el año 2018 y en la formación específica incluida en el plan de formación de Gesmed.

Para el año 2025 se ha realizado el refuerzo/recordatorio en **12 centros de trabajo**

A continuació, se mostren los datos totales sobre las comunicaciones y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción en 2025:

		Personal directivo y responsables de área	Personal técnico y de gestión	Personal operativo	
GESMED	Nº de personas formadas en anticorrupción	6	138	52	196
	Nº de personas a las que se les ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción	--	1.093	422	1.515
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITARIA	Nº de personas formadas en anticorrupción	--	1	--	1
	Nº de personas a las que se les ha comunicado políticas y procedimientos anticorrupción	--	--	17	17

CANAL DE DENUNCIAS

Desde el año 2018 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.

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 2025, en **Gesmed**, han sido recibidas a través del Canal de Denuncias un total de 7 denuncias, siendo admitidas a trámite/gestionadas todas ellas. Solo una de ellas en materia de acoso sexual ha requerido la apertura de fase preliminar 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

44.500 euros



Las actividades realizadas en el ejercicio 2025 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

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)

ÁREA DE INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN

- En el 2025, la Fundación Gesmed ha continuado su trabajo en el marco del proyecto Erasmus + Mobile Money. Se ha desarrollado la metodología, el plan de formación, así como los materiales didácticos para 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 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.





INFORMACIÓN 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 la plantilla siga 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 2025 Gesmed ha continuado con su participación en las actuaciones de innovación a nivel estatal, mediante 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+I: 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.

A lo largo del año 2025, Gesmed ha colaborado en el desarrollo de los protocolos de actuación para el caso piloto una serie de pruebas en el living lab de la IBV, en cual se simulaban situaciones reales que la app debe registrar el diseño de la app y la evaluación de como mejor integrarlo en el programa actual de Resiplus.

Duración: septiembre 2024 – diciembre 2026.

Socios:

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

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 los 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, 135 fueron homologadas en 2025. 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.

Si analizamos nuestra cadena de suministro y los posibles impactos sociales y ambientales negativos de esta, no se han identificado impactos negativos significativos dada la naturaleza de los suministros de la sociedad.

COMPROMISO CON EL DESARROLLO LOCAL (COMPRAS LOCALES)

Tanto en Gesmed como Almussafes apostamos por la contratación de empresas locales, de los 8.997.969,60€ gastados, 3.804.050,35€ (42,28%) se han gastado en empresas proveedoras pertenecientes a la Comunidad Valenciana.

Empresa	Inversión en Empresas proveedoras	Inversión en empresas proveedoras locales (CV)	%
GESMED	8.631.279,59 €	3.657.248,81 €	42,37%
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITARIA	366.690,01 €	146.801,54 €	40,03%

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 en el ámbito de satisfacción del cliente, 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 PO.10.001-SATISFACCIÓN CLIENTE 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 7 centros de trabajo. En el año 2025 se ha formalizado la renovación de la certificación de la Residencia y Centro de Día "José Penadés Sáez" de Vallada.

Empresa	Nº encuestas satisfacción realizadas	Nota media (sobre 5)
GESMED	1.431	4,45
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITARIA	86	4,22

El total de encuestas contestadas en 2025 ha sido de **1.517**, prácticamente igual a las cumplimentadas en 2024, que fueron 1.525, lo que supone un 0,5% menos.

En 2025 contamos con tres centros menos que en 2024, dado que GESMED finalizó la gestión de la Residencia de personas mayores de La Canyada, Orihuela y Benetússer en octubre de 2025.

Tanto la participación total, como la de cada uno de los grupos de la muestra, supera el 30% de la población objetivo, siendo el promedio de participación del 45% (42% en 2024) por lo que la muestra resultante se considera suficientemente representativa.

Para obtener el porcentaje de participación se ha tenido en cuenta la ocupación media anual del total de las plazas disponibles en los centros. La ocupación media anual, en servicio residencial y de centro de día, ha sido de 98,6% y de 97,5% respectivamente. Esto supone una muestra de población total de 1.885 (2.123 en 2024), a tener en cuenta tanto para personas usuarias como para familias (1.546 en residencia, frente a los 1.778 del 2024, y 339 en centro de día, frente a los 345 del 2024). personalizada (4.2), y la calidad de la comida (4.3). La puntualidad del servicio de transporte también recibe una buena valoración con un 4,7.

Respecto a la valoración general de las personas usuarias (teniendo en cuenta los valores ofrecidos por personas residentes y personas usuarias de CD) el promedio ofrece un valor de 9 puntos. Este valor aumenta una décima respecto al obtenido en el año 2024. En el caso del grado de satisfacción global de los familiares tanto de las personas usuarias de los centros residenciales como en CD es de 8.9, equiparándose también al obtenido en el ejercicio 2024. Todos los ítems obtienen un promedio por encima del 8 sobre 10 a excepción del número 6 del grupo de familia de residentes, relacionado con la comida que se ofrece en el centro que obtiene un promedio de 7.4, similar que el obtenido en 2024, y el punto 6 de residentes relacionado con el cuidado de la ropa, con un 7.9.

En el caso de las familias de los residentes, los ítems mejor valorados tienen relación con la atención recibida el personal de la recepción (4.6), el respeto a la dignidad e intimidad a su familiar (4.5 ambas) y la limpieza y la convivencia en el centro (4.5 ambas). Los aspectos menos valorados con la gestión de la ropa y las pertenencias de su familiar que se realiza desde el centro (3.9) y la atención personalizada y la calidad de la comida (4.1 ambas). Resultados muy similares a los del 2024.

Los usuarios y las usuarias de centro de día valoran en mayor medida el servicio de transporte y el respeto a su dignidad y la limpieza (4.8), destacando que ninguno de los ítems está por debajo del 4, siendo lo menos valorado la calidad de la comida con un 4,1, coincidiendo así con los resultados vistos anteriormente con las personas residentes. Por último, destacar que uno de los aspectos más sensibles del servicio de Centro de Día, es la comida que aparece valorado con un 4,3.

En el caso de las familias del centro de día valoran con mayor puntuación el respeto a la dignidad e intimidad de su familiar, así como la limpieza del centro, el transporte y el trato de recepción (4.7 en todas), el menos valorado ha sido la atención personalizada, la comida y el servicio de podología (4.4).

RECLAMACIONES Y QUEJAS

En el marco de los procedimientos de calidad de GESMED conforme cumplimiento Norma ISO 9001: 2015 en el ámbito de satisfacción del 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 PO.07.001- COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA 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 2025 para Gesmed han sido contestadas/gestionadas 171 quejas y para Almussafes Gestió Socio Sanitaria 9 de las 9 recibidas.

Para el 2025 para Gesmed han sido contestadas/gestionadas 171 quejas y para Almussafes Gestió Socio Sanitaria un total de 9 encuestas.

Empresa	Recibidas	Contestadas/gestionadas
GESMED	190	171
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITARIA	9	9

El total de quejas recibidas (GESMED + Almussfes Gestió Socio Sanitaria) ha sido de 199, lo que supone 42 quejas menos que en 2024 (241), es decir, una disminución aproximada del 17,4%. En cuanto al origen, la mayor parte procede de familiares (100; 50,3%), seguido de residentes y personas usuarias (57; 28,6%) y personal (28; 14,1%). Respecto a 2024, mejora ligeramente el peso de las quejas presentadas por familias, que pasa del 51% al 50,3% (una reducción de 0,7 puntos porcentuales). Por su parte, las quejas presentadas por residentes y personas usuarias ascienden a 57, lo que supone un ligero incremento respecto a 2024 (52), con 5 quejas más (+9,6%). Se consolida el descenso global de quejas.

En 2025, el principal canal de entrada de quejas sigue siendo la escucha activa (registradas en la "Hoja de Quejas y Reclamaciones"), con 90 quejas (45,2%). Este peso baja respecto a 2024, cuando representaba el 49%. En segundo lugar se sitúan las quejas recibidas por escrito, con 58

(29,1%), también por debajo del 35% de 2024. En 2025, los motivos de queja se concentran principalmente en Funcionamiento y Gestión interna con 45 quejas (22,6%), seguido de Atención e Intervención a la persona usuaria con 41 (20,6%) y Convivencia y relaciones con 28 (14,1%). En comparación con 2024, estos tres ámbitos siguen siendo los principales, aunque con un peso porcentual menor (en 2024 representaban aproximadamente 29%, 27% y 17%, respectivamente).

A destacar las quejas relacionadas con Alimentos, hidratación y menús, que en 2025 ascienden a 12 quejas (6,0%). Esto supone un repunte respecto a 2024 (cuando bajaron a 7 quejas; 3%), aunque se mantiene claramente por debajo de 2023, año en el que ocupaban el tercer lugar con 36 quejas (13%).



INFORMACIÓN FISCAL

GRI 201-4: Asistencia financiera o recibida del gobierno

Costes operaciones	16,72%
Personal	80,65%
Empresas Proveedoras de capital	0,00%
Gastos financieros	1,96%
Impuestos	0,39%
Filantropía	0,27%

VALOR ECONÓMICO GENERADO	56.049.062,95 €
Ingresos	
VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO	54.825.903,47 €
Gastos	
VALOR ECONÓMICO RETENIDO	1.223.159,48 €

Empresa	Cifra de Negocio	Otros ingresos	Ingresos Financieros
GESMED	51.878.127,85 €	67.522,53 €	1.352.142,65 €
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITARIA	2.701.949,68 €	49.320,24 €	0,00 €

Empresa	Costos operacionales	Salarios y beneficios del personal	Gastos financieros	Impuestos (pagos al gobierno)	Asociaciones	Donaciones y patrocinios
GESMED	8.787.737,02 €	42.513.185,15 €	991.754,93 €	162.128,70 €	12.655,98 €	133.943,38 €
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITARIA	380.638,79 €	1.703.992,39 €	85.530,07 €	54.337,06 €	-	-

En este período de tiempo Gesmed y Almussafes han obtenido las siguientes subvenciones públicas, un total de 76.762,24€.

Empresa	Importe	Tipo	Concepto
GESMED	27.442,00 €	Subvención	PARTICIPACION EN UN PROYECTO EUROPEO
ALMUSSAFES GESTIÓ SOCIO SANITARIA	49.320,24€	Subvención	IMPUTACION AL EJERCICIO DE UNA SUBVENCION DE CAPITAL POR LA CONSTRUCCION DE LA RESIDENCIA

