



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

ESIC Business & Marketing School



## • Carta de Renovación del compromiso



D. Simón Reyes Martínez Cordova  
Director General



31 de Octubre de 2012

**ESIC Business & Marketing School**, con la presentación del informe de progreso 2011, mantiene su compromiso a favor del apoyo y promoción de los **diez principios del Pacto Mundial**.

ESIC es una institución académica comprometida con su misión y sus valores. El desarrollo de los valores éticos y de responsabilidad social corporativa se lleva a cabo desde un único Proyecto de Responsabilidad Social, con el objetivo de impulsar valores éticos a todo el conjunto de personas que participan de nuestra institución así como a la Sociedad en general.

ESIC, desde su Proyecto de Responsabilidad Social, desarrolla diferentes programas que van dirigidos en cuatro ámbitos: académico, social, empresarial e investigación.

Asumiendo el importante papel que las escuelas de negocios pueden ejercer, y cada vez más, dentro de la cultura empresarial, tanto a nivel nacional como internacional, la filosofía de ESIC es transmitir junto a todos los conocimientos técnicos y académicos, una cultura de que el beneficio y la ganancia no está reñida con la ética de los negocios o con la Responsabilidad Social Corporativa.

Liderar, gestionar y buscar el beneficio empresarial a cambio de un bien o un servicio útiles, es sin duda finalidad de la empresa y el cómo conseguirlo debe ser nuestra tarea, al enseñar que el beneficio propio no debe estar reñido con el beneficio social.

ESIC, como parte de sus acciones del Proyecto de Responsabilidad Social para este año, quiere promover con más énfasis la formación basada en los diez principios del Pacto Mundial. ESIC desarrolla un proceso de valoración sobre como cada profesor en todas las disciplinas formativas de todos los programas integran el aprendizaje de la materia basado en los 10 principios del Pacto Mundial. ESIC determinará entre sus objetivos de calidad anual, alcanzar un nivel de valoración adecuado en la puntuación que mide la integración de los 10 principios del Pacto Mundial en cada disciplina.

Fomentar el Proyecto de Voluntariado que promueve una sensibilización con las acciones sociales y el medio ambiente entre alumnos, antiguos alumnos, profesores y personal de gestión, es un objetivo a añadir en este próximo año. Además, nuestro objetivo es mantener y aumentar en la medida de lo posible los Proyectos ya en marcha para promover los principios del Pacto Mundial, entre los que se encuentran, el Proyecto Orbayu, el Proyecto Diversidad y el Plan de Igualdad, todos ellos enmarcados bajo el Proyecto de Responsabilidad Social de ESIC.

Atentamente,

D. Simón Reyes Martínez Córdoba



## Información general

### Perfil de la entidad: ESIC Business & Marketing School

- *Dirección:* Av Valdenigrales, s/n
- *Dirección web:* [www.esic.edu](http://www.esic.edu)
- *Alto cargo:* Simón Reyes Martínez, Director General
- *Fecha de adhesión:* 22/11/2010
- *Número de empleados:* 376
- *Sector:* Educación
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Universidad y Escuela de Negocios
- *Ventas / Ingresos:* 32.000.000€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Alumnos y participantes
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Relaciones contractuales que vinculan mayormente la actividad de ESIC con el grupo de interés
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España y Brasil
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Toda la institución de ESIC en sus áreas académicas y de operaciones
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se han considerado los aspectos más relevantes en cada uno de los principios promovido por Global Compact
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Procesos de comunicación en todos los canales con carácter interno y externo.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* - PREMIO EJECUTIVOS ANDALUCÍA 2011, ha sido otorgado a ESIC en la categoría "Calidad" por su compromiso con la calidad y el desarrollo de Andalucía. - PREMIO NACIONAL DE MARKETING a ESIC, otorgado por la Asociación de Marketing de España, por haber formado a más de 30.000 profesionales en cinco décadas con innovación y la obtención de resultados tangibles. - La revista Esic Market, "excelente" según la FECYT, en el proceso de Evaluación de Calidad de Revistas Científicas Españolas. - PREMIO AFEDAZ (Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer) en la categoría de Acción Social, fue concedido a ESIC. - ESIC también colabora, como parte del Comité Evaluador, en la entrega del distintivo SELLO SOCIAL, que se otorga a las empresas asentadas en el municipio de Pozuelo de Alarcón, que cuenten con políticas de



responsabilidad social corporativa y de empleo de calidad.

● *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011

● *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010

● *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

## Estrategia y gobierno

● *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Dirección Académica y Operaciones de ESIC desarrollan una política de puertas abiertas promovida desde la Dirección General de ESIC y que posibilita la oportunidad continuada de expresar presencialmente por parte de todos los grupos de interés que lo deseen sus opiniones. Además, ESIC tiene desarrollado desde el año 2007 un Sistema de Calidad que permite canalizar adecuadamente las sugerencias u otras opiniones que cualquier grupo de interés realice a través de los canales que se disponen tanto físicos como virtuales. Todos los Campus de ESIC alrededor de España y Brasil, disponen de Buzón Físico para la comunicación escrita de las sugerencias u opiniones. ESIC cuenta con un Buzón Virtual localizado en su web corporativa con accesibilidad total, sin claves de acceso.

[https://www.esic.edu/calidad/calidad\\_form.asp](https://www.esic.edu/calidad/calidad_form.asp). El Comité de Calidad de ESIC formado por su Comité de Dirección y por la Unidad de Calidad, analiza, revisa y toma en consideración las opiniones que hayan llegado a ESIC en cualquiera de sus canales para poner en marcha acciones preventivas, correctivas y/o para la cobertura de nuevas necesidades.

● *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* ESIC es una institución sin ánimo de lucro, cuya titularidad corresponde a la Orden Religiosa del Sagrado Corazón de Jesús (SCJ). La Junta Directiva en ESIC, la forman el Órgano de Gobierno y el Comité de Dirección de ESIC, ambos presididos por el Director General de ESIC. El Órgano de Gobierno está formado por miembros del SCJ, los cuales desarrollan cargos ejecutivos en distintos puestos de dirección de la Institución. El Órgano de Gobierno autoriza los Planes Estratégicos que se proponen desde el Comité de Dirección de ESIC. El Comité de Dirección, está formado por la Dirección General junto a cada una de las Direcciones Académicas así como Direcciones Operativas de ESIC. La supervisión de toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en ESIC se desarrolla a través de cada una de las direcciones representadas en el Comité de Dirección hacia el resto de la organización. El presidente del Comité de Dirección es ocupado por el D. Simón Reyes Martínez Córdova, Director General de ESIC que a su vez ocupa el máximo puesto ejecutivo en la institución.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Los Indicadores de los 10 Principios se han incluido desde la adhesión de ESIC al Pacto Global en el Informe de Indicadores que se realiza con carácter anual y que es objeto de revisión y seguimiento en la Revisión Anual del Sistema de Calidad.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

● *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) - ESIC junto a Demon Quest celebró en Febrero de 2011 un



foro sobre Marketing Social, en el cual se analizaron los casos como "Greenpeace y el aceite de palma" y "Unicef-FC Barcelona". - Día mundial del agua - Agua limpia para un mundo sano El 22 de marzo se conmemora a nivel mundial el Día Del Agua. Cada año viene seleccionado un tema. El lema de este año: Agua limpia para un mundo sano. -Clean water for a healthy World. Desde la web del SCJ se invita a celebrar este día y ampliar el movimiento entorno al argumento, como también a sensibilizar la atención de las comunidades en relación a la crítica situación del agua potable en nuestro tiempo. - La Editorial ESIC ha publicado el libro de José María Vilas, 'Marcas líderes y distribuidores'. Los ingresos procedentes de los derechos de autor serán donados íntegramente a Unicef. - ESIC, en sus diferentes ámbitos y muy especialmente desde el Servicio de Carreras Profesionales trabaja con empresas que han demostrado su responsabilidad social y empresas sociales, como son Fundaciones de todos los ámbitos sociales. - ESIC ha desarrollado como Escuela de Negocios formadora el Proyecto Generando Cambios promovido desde la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. Desde la Dirección General de la Mujer, y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, se ha puesto a disposición de 400 PYMEs madrileñas el Programa Generando Cambios, con el ánimo de que su empresa participe en él. ESIC ha proporcionado todo el soporte de desarrollo e implantación para que las Empresas pudieran desarrollar un Plan de Igualdad en sus empresas y un reconocimiento frente a la sociedad por su compromiso con la puesta en marcha de medidas que promuevan igualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral. - ESIC propicia con sus beneficios, a través del SCJ, ayuda para erradicar la pobreza en países de todo el mundo.

### Más información

- *Notas:* Manual de Calidad de ESIC
- *Documento adjunto:* [10504\\_311031102012181120.pdf](http://www.esic.edu/10504_311031102012181120.pdf)
- *Dirección web:* <http://www.esic.edu>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* .
  
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Gracia Serrano
- *Tipo de informe:* A+B+C

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

---



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

---



### ACCIONES

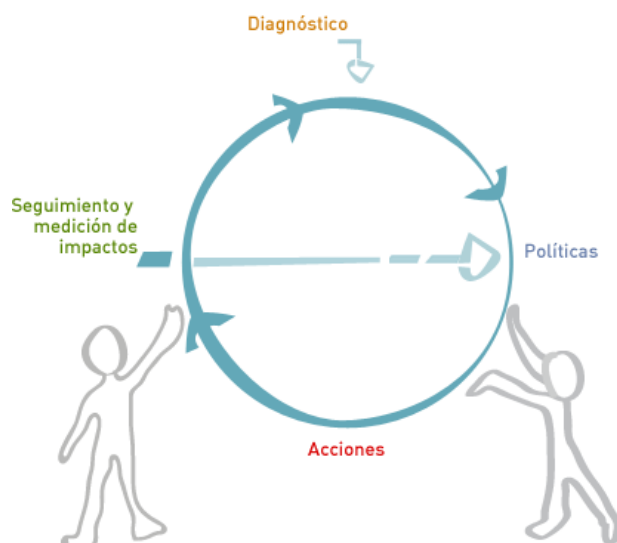
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.







## • Principio 1

*Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

*Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.*

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En ESIC no se contemplan factores de riesgos en Derechos Humanos dado que es una institución educativa donde su oferta son servicios formativos universitarios. A pesar de ello, ESIC establece normativas en materia de Derechos Humanos que forman parte de la Declaración de Valores y que implican a los diferentes grupos de interés de ESIC.

A continuación, se enumera uno de sus 10 Valores de la Declaración de Valores de ESIC centrado en materia de Derechos Humanos:

*Respeto y fomento de los derechos humanos*

- Ausencia, en el acceso a los estudios, en el desarrollo de los mismos y en el apoyo para la inserción profesional, de cualquier tipo de discriminación por motivos de género, raza, religión o cultura.
- Fomento de actitudes de respeto a los demás, de intercambio de ideas, y de libertad académica en las aulas y fuera de ellas.

Además el resto de los Valores que forman la Declaración de Valores de ESIC establecen normativas preventivas en las relaciones con Alumnos, Profesores, Personal, Entorno y Sociedad.

**Objetivos:** Objetivo Proveedores

Fomentar entre los proveedores los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. (CLAUSULA)

Objetivo Empleados

Puesta en marcha del Plan de Igualdad

[Descargar el documento adjunto](#) 



## POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Declaración de Valores de la Comunidad ESIC, fue aprobada por la Dirección General de ESIC el 17 de noviembre de 2008, pero la Declaración de Valores es flexible a los cambios que vayan experimentando la comunidad de ESIC, y la Sociedad en general.

La comunidad está integrada por alumnos, antiguos alumnos, profesores, personal de administración y servicios y Dirección de ESIC y se articula en una serie de valores éticos y de responsabilidad social corporativa. A continuación, se detallan los 10 Valores que forman la Declaración de Valores de ESIC.

- Ética de la actividad formativa de ESIC
- Respeto y fomento de los derechos humanos
- Desarrollo personal y profesional de los miembros de la comunidad educativa
- Respeto a los estudiantes
- Respeto a los antiguos alumnos
- Respeto a los profesores e investigadores
- Respeto al personal de administración y servicios
- Gestión empresarial centrada en las personas
- Colaboración en el desarrollo de la comunidad en la que se integra la Escuela
- Compromiso Social
- Internacionalización

*Objetivos:* Fomento de:

- Código ético de ESIC
- Sistemas de Tu Opinión Cuenta como canal de comunicación de cualquier opinión que ayude a mantener o mejorar las Políticas existentes en ESIC

[Descargar el documento adjunto](#)





## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante el año 2011/2012, ESIC ha desarrollado acciones concretas tanto con Alumnos, Personal y Profesores que apoyan el desarrollo de la Declaración de Valores de ESIC.

La renovación del Sello de Certificación de Calidad de Norma ISO 9001:2008 con un alcance total en todas las actividades y grupos de interés de ESIC, por parte de la Certificadora BSI, pone de manifiesto nuestro compromiso hacia el cumplimiento, no solo de todas las Normas legales que nos afectan por nuestra actividad, sino el compromiso de calidad y mejora continua frente a todos las personas vinculadas en ESIC, tanto alumnos, profesores, personal, Proveedores, sociedad y entorno.

A continuación se enumeran algunas de las acciones concretas llevadas a cabo con los principales grupos de interés:

### EMPLEADOS

ESIC continuidad del Proyecto de Igualdad entre los empleados. ESIC demuestra así una mejor integración de criterios de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones laborales tanto presentes como futuras, poniendo en marcha objetivos que potencian la igualdad.

Continuidad a la Herramienta web sobre Apoyo a la LOPD con el objetivo de resolver las cuestiones puntuales en materia de protección de datos de cualquier grupo de interés en ESIC.

ESIC, cumpliendo con la normativa en prevención de riesgos laborales, informa a todos sus empleados de cuáles son sus obligaciones y cual el compromiso de la organización. Se ha fomentado cursos internos de riesgos laborales entre los empleados de ESIC donde han estado implicados 65 empleados.

Periódicamente, y como parte del programa de prevención de riesgos laborales, se realiza un informe en el que se establecen las situaciones que podrían suponer algún riesgo para los empleados en el campus. Estas situaciones son corregidas siempre.

Dentro de la política de prevención se contempla un plan de prevención de riesgos laborales donde se fijan entre otros los riesgos por puestos de trabajo, trabajos especialmente sensibles, la planificación anual de prevención (medidas técnicas) a realizar por ESIC.

ESIC también sigue un proceso de encuestas de clima laboral al empleado con detección de su situación psicosocial con las medidas preventivas y correctivas.

### Objetivos: PROFESORES

En el Plan de Formación para Docentes se incorpora una de las áreas de conocimiento en materia de Formación Ética que promueve la formación ética en cualquiera de las materias que se imparta.

ESIC realiza cursos de verano para los docentes cada año, en el verano del 2011, los temas tratados fueron:

Puesta en marcha 2011 del Proyecto Contigo donde entre sus actividades se ha creado la Actividad de Voluntariado donde participan Alumnos y Profesores (Nacional (Madrid) e Internacional (Camerún y Ecuador)).

### ALUMNOS

ESIC demuestra con su participación el interés en una formación que analiza el impacto social, ético y medioambiental de los negocios. Este año 2011 ESIC ha incrementado las horas de formación en Valores Éticos y Derechos Humanos en todos los programas de Grado y Postgrado.

ESIC, continua incentivando a sus alumnos de MBA ha adherirse a la iniciativa MBA Oath, promoviendo entre alumnos y



graduados de programas MBA (de cualquier formato) un juramento de conducta ética en las decisiones empresariales en cualquiera de los sectores donde se encuentren.

Fomento del emprendimiento a través del Centro de Creación de Empresas

<http://www.esic.edu/creacionempresas/servicios.asp>

### SOCIEDAD

ESIC continúa como Escuela de Negocios formadora en el desarrollo e implantación para que las Empresas pudieran desarrollar un Plan de Igualdad en sus empresas y un reconocimiento frente a la sociedad por su compromiso con la puesta en marcha de medidas que promuevan igualdad entre hombres y mujeres en el entorno laboral. El Plan de Igualdad de ESIC ha sido seleccionado por la Red Pacto Mundial España como una Buena Práctica 2011.

ESIC continúa sus proyectos como Firmante del Charter de la Diversidad en España.

ESIC ha firmado en el Charter de la Diversidad en España ([www.fundaciondiversidad.org](http://www.fundaciondiversidad.org)) donde se compromete por escrito a fomentar políticas de igualdad, anti-discriminación y gestión de la Diversidad en España

### PROVEEDORES Y VINCULOS EMPRESARIALES con Empresas Socialmente Comprometidas

ESIC, en sus diferentes ámbitos de actuación, en relación con otras empresas tanto Proveedores o con vínculos empresariales, y especialmente desde el Servicio de Carreras Profesionales, se trabaja potenciando la relación con empresas que han demostrado su responsabilidad social y empresas sociales, como son Fundaciones de todos los ámbitos sociales.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** ESIC cuenta con el Sistema de Calidad puesto en marcha desde el año 2007 que garantiza adecuada puesta en marcha de procedimientos y políticas de calidad que promueven la Misión y Valores de ESIC. Con objeto de verificar el buen funcionamiento del Sistema de Calidad, ESIC realiza anualmente una revisión del mismo. Son las llamadas reuniones ordinarias y sirven para comprobar que la organización, los recursos técnicos y humanos y las pautas seguidas en la realización de los trabajos son adecuados y eficaces para lograr la política y los objetivos definidos y satisfacer las necesidades de nuestros participantes.

También existen las reuniones de carácter extraordinario, que se celebrarán sólo cuando alguna circunstancia extraordinaria pueda afectar al Sistema de Gestión de la Calidad Total de ESIC.

Con carácter interno ESIC realiza trimestralmente reuniones de equipos de mejora por área que reúne tanto a directiva académica como de operaciones, con el objetivo de la puesta en marcha de mejoras que afectan a cada perfil de alumno y requiere la involucración de distintas áreas de ESIC.

A continuación se detallan todos los órganos de gobierno en materia de Calidad que hacen seguimiento entre otros de las acciones en materia de derechos humanos, y que involucran a todos los grupos de interés en ESIC.

**Objetivos:** ESIC además realiza seguimiento a través de las Auditorías de Calidad Norma ISO 9001:2008, con carácter anual, y en el año 2010 tuvo lugar la auditoría por parte de ANECA, del adecuado Diseño del Sistema de Calidad de ESIC según marca la Acreditación AUDIT teniendo como resultado un POSITIVO.

El marco del programa AUDIT elaborado por ANECA, se encuentra en base a las directrices para la garantía de la calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), elaboradas por la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), donde se aborda un sistema de calidad en el ámbito de centros de enseñanza superior de programas de grado y postgrado.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Los empleados de ESIC están informados con carácter continuo de la Declaración de Valores de ESIC y de las acciones para su desarrollo a través del Director de Recursos Humanos de ESIC con el apoyo de la Dirección de Comunicación.

Las Direcciones de Área apoyan a la Dirección de ESIC en sus comunicaciones con el personal a su cargo de los valores de ESIC.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC desarrolla en todos los países donde opera y en países en vías de desarrollo, proyectos de apoyo económico al desarrollo de la sociedad, a continuación se indican:

- ORBAYU: Microcréditos para el Desarrollo - Nuestro propio proyecto social

ESIC promueve con su propio proyecto social acciones que tienen por objetivo la ayuda al tercer mundo. Proyecto Orbayu, es una fundación sin ánimo de lucro de la Congregación del SCJ, propietarios de ESIC, cuya finalidad es conceder microcréditos en el tercer mundo. En la fundación también participan ESIC y AVIVA.

A día de hoy ya se han financiado cerca de 200 proyectos que han ayudado a convertir sus empresas en compañías estables y seguras.

En su mayoría las aportaciones fueron para ayudarles en el cultivo agrícola, compra de semillas y adquisición de máquinas para que pudiesen iniciar su negocio o mejorar el que ya tenía.

- FORO DE ÉTICA: EMPRESA Y SOCIEDAD

Surgido por iniciativa de un grupo de estudiantes con creciente participación, es dirigido en la actualidad por una profesora del Centro. Se reúne con frecuencia semanal para debatir temas de contenido éticos, antropológico, filosófico, sociológico etc. Además de las reuniones en ESIC, sus miembros organizan excursiones y estancias de corta duración fuera de Madrid.

- EL PROYECTO DE VOLUNTARIADO

Permite a alumnos, antiguos alumnos, personal y docentes, la posibilidad de realizar alguna experiencia de voluntariado en países que se encuentran en vías de desarrollo.



## - COMPROMISO DE JUSTICIA Y PAZ

Este es nuestro compromiso social en la labor de la Justicia y la Paz. Unas veces será en el campo de la educación a través de Talleres de Ecología o Talleres de Justicia y Paz adaptados para los jóvenes que se educan en nuestros centros, otras colaborando con alguna ONG, y otras promoviendo la participación del laicado en proyectos del Tercer Mundo. A continuación te presentamos algunos de los compromisos sociales adquiridos a lo largo de los años:

- Jornada Mundial por la Paz
- Apoyo a la Comisión del 0,7%
- Marchas solidarias por el Sur
- Día Escolar de la No-Violencia
- Caravana de la paz a Sarajevo
- Colaboración con ONGs
- Apoyo Admistía Internacional
- Desarrollo al Tercer Mundo
- Condonación de Deuda Externa
- Actividades frente a la violencia

## -PREMIO MARKETING Y VALORES

Edición anual que fomenta la actividad del Marketing en la Sociedad impulsando valores éticos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código Ético</li> <li>Política de RRHH</li> <li>Política de RSE</li> <li>Políticas internas de gestión</li> <li>Reglamento interno</li> </ul>	Continuar fomentando la Política dDerechos Humanos entre Empleados.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Código Ético</li> <li>Política de Calidad</li> <li>Políticas internas de gestión</li> <li>Reglamento interno</li> </ul>	Continuar fomentando la Política sobre Derechos Humanos entre Proveedores.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuidad del Plan Igualdad para Empleados
Proveedores	RSE	Fomentar entre los proveedores los diez principios del Pacto Mundial de Naciones



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Comisión interna de control o Comité Ético</li> <li>Dirección de RRHH</li> <li>Encuesta</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> </ul>	Seguimiento del cumplimiento por parte de los proveedores de los diez principios
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Buzón de denuncias</li> <li>Cláusulas en contrato</li> <li>Comité/Comisión de Control</li> <li>Encuestas y cuestionarios</li> <li>Evaluación Departamento de compras</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> </ul>	Promover el sistema de mejora impulsado desde el departamento de Calidad de ESIC
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento del Código de Conducta</li> <li>Sistema de clasificación de proveedores</li> </ul>	





## • Principio 2

*Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dado que ESIC no ofrece productos sino servicios formativos no se ha visto necesario la realización de un diagnóstico.

*Objetivos:* Mantener situación sin riesgos en la cadena de suministro de ESIC



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC cuenta en su Sistema de Calidad, con una Política de Compras y un Procedimiento de Compras que regulan cualquier compra tanto interna como externa del personal de ESIC.

ESIC fomenta Proveedores que promuevan, al igual que ESIC, valores en materia de Derechos Humanos. Por tanto, ESIC cuenta con Proveedores que, o bien, están en posesión de certificaciones de calidad y/o medioambiental, o están suscritos al Pacto Mundial o haber demostrado el cumplimiento de los Derechos Humanos en toda su vida empresarial. ESIC cuenta con una antigüedad media con Proveedores de 10 años.

*Objetivos:* Mantenimiento y aseguramiento de procedimientos según se establecen en el Sistema de Calidad y Política RSC de ESIC. Auditorías internas y externas de Norma ISO anuales.



### ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC durante el 2011 ha continuado fomentando la Excelencia Socialmente Responsables entre sus colaboradores, empresas colaboradoras o proveedores. Además ESIC fomenta entre sus antiguos alumnos, profesionales por cuenta ajena o propia, la gestión sostenible de sus negocios tanto a través de las Formaciones de Aesic como del Área de Executive Education. Así mismo, ESIC ha iniciado un Proyecto denominado Conmigo, entre las actividades que se desarrollan, se encuentra el fomento del Voluntariado entre el alumnado, profesores y personal de ESIC. El Voluntariado de ESIC se oferta a Empresas colaboradoras que desean promover y reconocer la actividad de voluntariado entre sus empleados como actividad profesional reconocida.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

*Respuesta:* 60 %


*Implantación:* ESIC no cuenta actualmente entre los datos que se contemplan por proveedor el detalle de sus Certificaciones y es por ello que no podemos asegurar con exactitud cuáles son en su totalidad las que con carácter voluntario han implantado un Sistema de Certificación según se indican. Está previsto que un Sistema de Gestión de Proveedores único contemple esta información, y por tanto, podamos aportar mayor exactitud en informes futuros.


*Objetivos:* Implantación de un nuevo Sistema de Gestión de Proveedores.


### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Fomentar las políticas con Proveedores establecidas y auditar por Norma ISO

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Fomentar colaboración con Proveedores que promuevan RSC

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



## • Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existen factores de riesgo que pongan en peligro el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Como dato de interés y que justifica la vinculación del empleado con la institución es el indicador: El personal de ESIC (tiempo completo) tiene un promedio aproximado de 10 años de antigüedad en la Institución.

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

*Objetivos:* Mantener la situación sin riesgo frente a los derechos de negociación colectiva.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC se rige por el Convenio Colectivo Estatal para los centros de educación universitaria e investigación. Existen Procedimientos y Políticas de Recursos Humanos que contempla el Sistema de Calidad de ESIC accesible para todos los empleados. El Sistema de Calidad de ESIC está accesible a todos los empleados a través de la intranet (Comunidad Virtual de ESIC).

La Política de Comunicación con el Empleado está cubierta con el Portal del Empleado puesto en marcha en el 2010 y, que facilita el acceso y comunicación de los datos personales y económicos del empleado, así como la gestión de días de vacaciones.



### ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Dirección de ESIC fomenta una política de comunicación continua con el empleado con carácter presencial a través de las visitas de forma continuada de los miembros del Órgano de Gobierno a todos los empleados en sus lugares de trabajo.

Tanto el Director General como el Secretario General, así como las Direcciones Académicas, realizan visitas continuadas a todos los campus para un mayor acercamiento tanto a alumnos como a empleados.

Así mismo, existe la Política de Puertas Abiertas en todos los Despachos Directivos que faciliten el acercamiento del empleado a la Dirección.

Desde la Dirección de Comunicación de ESIC, y desde el 2010, se envía Newsletter de ESIC en el que se informa de las noticias de interés para el empleado.

**Objetivos:** Fomento de las Relaciones Laborales:

Libro: Suárez Ruz, Esperanza. Libro blanco: Desafíos de la dirección de personas en la cultura 2.0: impacto del mundo 2.0 sobre Recursos Humanos y aspectos legales-laborales. Octubre, 2011.

Libro: Mínguez, Andrés. Historia de las reformas laborales en España. Editorial ESIC, Madrid.

Comunicación de Patricio, Daniel, La reforma laboral instaura un nuevo modelo de relaciones laborales. Capital Humano. WOLTERS KLUWER ESPAÑA.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalos (P3C411)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El Empleado dispone y utiliza los diferentes canales que ofrece ESIC para potenciar un diálogo continuo entre empleado y Dirección. Además de los canales presenciales que existen a través de las visitas tanto del Empleado a la Dirección, así como a través de las visitas de forma continuada de los miembros del Órgano de Gobierno a todos los empleados en sus lugares de trabajo, el empleado cuenta con el Buzón Virtual "Danos tu Opinión" disponible en la web corporativa de ESIC ([www.esic.edu](http://www.esic.edu)).

Las opiniones del empleado a través del Buzón Virtual llegan a la Unidad de Calidad, personal que gestiona la recepción, comunicaciones y seguimiento y cierre de las opiniones entre los empleados y Dirección.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Nuevos canales de comunicación y fomento de Política RSC en ESIC
	Convenio Colectivo	
	Política de Comunicación con el Empleado	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Fomentar Políticas de Comunicación con el Personal de ESIC

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			





## • Principio 4

*Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* ESIC no tiene el factor de riesgo indicado dado que es una institución con actividad formativa y el empleo se encuentra regulado por el convenio colectivo vigente.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Existe el Programa de Conciliación Profesional y Personal: Ocupación de puestos por personas que cubren el perfil requerido, y en función de necesidades personales (100% de las personas que lo solicitan tienen flexibilidad temporal en sus horarios si lo requieren por necesidades personales).

El empleado de ESIC cuenta con la posibilidad de adaptar sus agendas a las necesidades puntuales que surjan extraordinarias de carácter personal, previa comunicación a la Dirección, y sin que perturbe la actividad del puesto que desempeña contando con la colaboración de compañeros y el puesto directivo que supervise su actividad.

Además existen:

- Procesos de selección objetivos, inspirados en criterios de equidad y eficacia.
- Oferta de formación y perfeccionamiento teniendo en cuenta no sólo las necesidades de ESIC sino, de modo fundamental, la vocación de las personas.
- Política de reubicación del personal en otros puestos por necesidades personales.

Para favorecer la conciliación en ESIC, se han utilizado a lo largo de los dos últimos años las siguientes prácticas: flexibilidad de entrada y salida, jornada coincidente con horario escolar, horas extraordinarias que se compensan con tiempo libre, trabajo compartido (1 puesto dividido en dos personas a tiempo parcial), bonificaciones de cuotas SS para contratar sustitutas/os, y días de libre disposición.

Existe una similitud en la asignación del tipo de contratos entre hombres y mujeres tanto a tiempo parcial como completo, siendo esta última la modalidad de contratación más habitual.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación.

*Objetivos:* Además las cargas de trabajo semanales están prácticamente equilibradas entre géneros y la distribución de cursos para el personal es distribuido de forma equilibrada tanto en género como por puesto.

La mayoría del personal de ESIC tiene un horario de mañana, tarde o noche según las necesidades del puesto de trabajo y de

la vida personal y familiar.

Ha habido un número equiparado de contrataciones de trabajadores de ESIC a lo largo de la historia entre hombres y mujeres. Los beneficios sociales y/o económicos que ofrece ESIC a sus empleados son percibidos por igualdad de sexo. (Seguro de vida y accidente, enseñanza reglada gratuita, comida subvencionada, eventos deportivos, eventos sociales gratuitos, etc. entre otros)



## POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Sistema de Calidad de ESIC contempla las siguientes normativas:

- Política de Contratación, selección y Formación
- Política de Retribución, Competencias y Beneficios
- Política de Seguimiento, Evaluación y Reconocimiento
- Política del Desarrollo Profesional
- Política Disciplinaria

La Dirección de Recursos Humanos de ESIC, al inicio de cada año académico, comunica el Calendario Laboral para todo el personal de ESIC.



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC durante el ejercicio 2010 a 2011 ha realizado distintas acciones que apoyan este principio como son:

- ESIC firmante del Charter de la Diversidad en España
- Puesta en marcha del Plan de Igualdad
- Adaptación del Calendario Laboral para la realización de actividades de voluntariado
- Lanzamiento de las Becas para la Diversidad

*Objetivos:* Fomento de las Relaciones Laborales:

Libro: Suárez Ruz, Esperanza. Libro blanco: Desafíos de la dirección de personas en la cultura 2.0: impacto del mundo 2.0 sobre Recursos Humanos y aspectos legales-laborales. Octubre, 2011.

Libro: Mínguez, Andrés. Historia de las reformas laborales en España. Editorial ESIC, Madrid.

Comunicación de Patricio, Daniel, La reforma laboral insta un nuevo modelo de relaciones laborales. Capital Humano. WOLTERS KLUWER ESPAÑA.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

*Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.*

**Respuesta:** No

**Implantación:** ESIC no tiene el factor de riesgo indicado dado que es una institución con actividad formativa y el empleo se encuentra regulado por el convenio colectivo vigente.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Por parte de la Dirección de ESIC, se conoce el cumplimiento de las políticas y de los empleados que se han ido beneficiando en cada una de ellas, y en cualquiera de sus modalidades.

El Sistema de Indicadores de ESIC, desarrollado con carácter anual y revisado por parte del Comité de Calidad, contempla los indicadores en materia de recursos humanos.

Además, el Plan de Igualdad desarrollado en ESIC ofrece un nivel de detalle mayor en relación a las medidas de conciliación y beneficios sociales anuales.

**Objetivos:** Mantener y fomentar mecanismos de control a través del Sistema de Calidad y fomento de Políticas de Conciliación vida personal y profesional.

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos. (P4C611)

*Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.*

**Respuesta:** No

**Implantación:** Dado que ESIC no ofrece productos sino servicios formativos no se ha visto necesario mecanismos específicos en su cadena de suministro.

## • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH Política de RSE	Implantación del Plan de Igualdad definido en 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Fomentar Becas Diversidad y Proyecto mayor medida RSC entre el Personal

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



**DIAGNÓSTICO:**

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* El tipo de actividad que desarrolla ESIC, el trabajo infantil no supone ningún riesgo.

*Objetivos:* Mantener la situación sin riesgo y apoyar en el entorno la erradicación del trabajo infantil.



**POLÍTICAS:**

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El convenio colectivo que rige el empleo en ESIC no permite la empleabilidad infantil, y el hecho de suscribir los 10 principios del Pacto Global, justifican esta política.



**ACCIONES:**

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC desarrolla gran actividad social a través de las Fundaciones con las que actualmente colabora y que promueven diferentes acciones sociales entre las que se ocupan de la erradicación del trabajo infantil. Además ESIC es una institución sin ánimo de lucro, cuya titularidad corresponde a la Congregación de Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús (SCJ) y cuya idea fundamental es llevar la escolaridad infantil en especial en aquellos países en



vías de desarrollo donde existe actualmente trabajo infantil.

La Fundación Orbayu, proyectos de microcréditos en países en vías de desarrollo, donde se desarrolla el trabajo infantil, y que favorecen el desarrollo económico y así la erradicación del trabajo infantil.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

*Respuesta:* No

*Implantación:* Dado el tipo de actividad que desarrolla ESIC, el trabajo infantil no supone ningún riesgo y por tanto certificaciones en dicha materia.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos. (P5C511)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

*Respuesta:* 0


*Implantación:* Dado que ESIC no ofrece productos sino servicios formativos no se ha visto necesario mecanismos específicos en su cadena de suministro para erradicación del trabajo infantil.


### • Resumen de Implantación:


Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	





 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE Protocolos de selección del personal	Fomentar políticas de prohibición de trabajo infantil

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Promover Política de Prohibición de Trabajo Infantil

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 6

*Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* ESIC no contempla riesgo en el desarrollo de esta práctica de discriminación en el empleo y la ocupación de puestos por los empleados.

La Política de Recursos Humanos que se desarrolla está basada en la no discriminación y por ello no se ha visto necesario un diagnóstico previo para los grupos de interés. Aun así, ESIC promueve, como medidas preventivas planes de comunicación directa entre Dirección y Empleados, y a través de canales presenciales, la “comunicación abierta y fluida” entre todos los empleados en sus puestos de trabajo en 360 grados con independencia de puesto jerárquico, área que ocupa, género, edad, raza, o cualquier otra variable que determine un colectivo.

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto

*Objetivos:* Mantener la situación sin riesgo y apoyar en el entorno la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC desarrolla su misión en una comunidad integrada por alumnos, antiguos alumnos, profesores, personal de administración y servicios y dirección de ESIC, se articula en una serie de valores éticos y de responsabilidad social corporativa.

Algunos de los Valores de ESIC más relacionados con este principio y sus objetivos son:

**RESPECTO Y FOMENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS**



- Ausencia, en el acceso a los estudios, en el desarrollo de los mismos y en el apoyo para la inserción profesional, de cualquier tipo de discriminación por motivos de género, raza, religión o cultura.
- Fomento de actitudes de respeto a los demás, de intercambio de ideas, y de libertad académica en las aulas y fuera de ellas.

**Objetivos:** PROCESO DE SELECCIÓN OBJETIVOS, INSPIRADOS EN CRITERIOS DE EQUIDAD Y EFICACIA

- Con una Política de igualdad.

### GESTIÓN EMPRESARIAL CENTRADA EN LAS PERSONAS

- Con una Política de gestión de personas basadas en el equilibrio personal y profesional.

ESIC aplica, por tanto, procesos de gestión de personas a puestos de trabajo sin discriminación por género, edad, raza y/o discapacidad, analizando la ubicación de las personas a puestos basándose en la posibilidad de desempeñar el puesto por sus capacidades y disponibilidad de la persona para el tiempo de dedicación que requiera la actividad sin que produzcan desequilibrios con su conciliación con su vida personal.

ESIC ha demostrado a lo largo de los años, en la contratación de personal en prácticas que contrata a un alto número de personal una vez finalizadas.

Entre otros, se desarrolla una tutorización individualizada con aquellos alumnos que por situación personal y/o familiar lo requieran. Los alumnos que requieren apoyo y seguimiento especial son apoyados tanto por un Tutor como por el personal de operaciones y docente.

### OTROS PROYECTOS

1) Como Objetivo de mejora se pone en marcha en ESIC un Proyecto para la Diversidad, entre ellos se enmarca el Plan de Becas para la Diversidad para el cual se firmarán acuerdos con todas aquellas Asociaciones que promuevan el desarrollo de colectivos que por su raza, género o discapacidad sufran discriminación en el desarrollo de sus vidas posibles discriminaciones en su incorporación a la Empresa.

En base a estas Becas, estos colectivos podrán acceder a los estudios de grado o postgrado de ESIC una vez superado el proceso de admisión que se requiera para el mismo. ESIC facilitará los medios propios y/o con el apoyo de Asociaciones, si fueran necesarios, tanto para la realización del proceso de admisión, como una vez admitido, para un adecuado desarrollo del programa académico.

El Proyecto para la Diversidad tiene por objeto promover inicialmente la diversidad en aula y finalmente repercutir la diversidad en la empresa a través del Servicio de Prácticas y Carreras Profesionales.

2) ESIC también ha puesto en marcha los objetivos que se enmarcaron en el Plan de Igualdad, entre los que se encuentran aspectos de mejora posibilitando mujeres en puestos de más responsabilidad que la actual.

El grupo de docentes especializados en Ética, tanto de grado como postgrado, trabajará durante este próximo año en la elaboración de una guía de casos que contemplen cuestiones éticas en cualquiera de las materias a tratar, como por ejemplo, promover el estudio de casos con empresas ONGs, Fundaciones, etc.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Alumnos: tutorización individual para seguimiento de alumnos que por su situación personal y/o familiar lo requieren. Lanzamiento del Proyecto Diversidad.



*Profesores: se hacen disponibles los horarios de sus asignaturas con antelación a los inicios de curso de tal forma que propicie una mejora en la conciliación personal y profesional.*

*Empleados: puesta en marcha de nuevos canales de comunicación en la empresa entre empleado y dirección (mayor número de comunicados electrónicos, canal del empleado, newsletter). También la puesta en marcha del Plan de Igualdad.*

---

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** ESIC ha posibilitado una promoción de mujeres en puestos de dirección siempre que no desequilibre su vida personal, en igualdad con el hombre.

*Este año se ha producido la presencia de un puesto directivo mujer en el Comité de Dirección (implicando un 10% presencia de mujeres respecto del total). También el Comité Académico ha visto incrementada la presencia de puestos directivos académicos ocupados por mujeres, pasando de 1 mujer a 3 mujeres actualmente. Supone así un 16% presencia de mujeres en el comité académico.*



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

**Directivos frente a empleados:** 10 %

**Directivos mujeres:** 10 %

**Directivos hombres:** 90 %

**Mujeres:** 49 %

**Hombres:** 51 %

**Mayores de 45 años:** 40 %

**Menores de 30 años:** 8 %

**Empleados no nacionales:** 27 %

**Empleados con contrato fijo:** 80 %

**Empleados con contrato temporal:** 20 %

**Implantación:** ESIC publica la composición de órgano de gobierno en su página web corporativa. Además, ESIC publica los distintos órganos de gobiernos y las personas que lo ocupan en la Memoria Resumen Anual.

---

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC publica la composición de órgano de gobierno en su página web corporativa. Además, ESIC publica los distintos órganos de gobiernos y las personas que lo ocupan en la Memoria Resumen Anual.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No existe expediente alguno abierto o resuelto, además ESIC cuenta con un protocolo de actuación contra el acoso sufrido por cualquier persona de la institución. En el protocolo de actuación no sólo se diferencian cada uno de los tipos de acoso, sino que también dispone de unas medidas preventivas y unos procedimientos de actuación.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE	Respeto y fomento de los derechos humanos.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad Plan de Carreras Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Fomentar Diversidad, Conciliación e Igualdad



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Intranet Web	Fomentar la comunicación interna





## • Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC durante el año 2011 ha llevado a cabo distintas líneas que favorecen el medio ambiente tal y como establece la Política de Calidad de la institución.

- Todas las instalaciones e infraestructuras de sus campus se han adaptado con cambios que implican un menor consumo energético, además de políticas de sensibilización a todos los grupos de interés de la necesidad de evitar el consumo de energías, como agua y luz, o consumibles, como son tóner o papel excesivo y promover un consumo razonable y adecuado a la necesidad.

- ESIC realizó cambios en las impresoras para los servicios del alumnado y empleados (reducción de impresoras de uso individual por impresoras de más rendimiento y menos consumo compartidas). ESIC promueve un Sistema de Reciclado, tanto en reprografía, como en el resto de departamentos.

- En cuestiones de luminaria, ESIC ha realizado el cambio de todos sus fluorescentes de reactancias a balastos para así lograr aumentar en un 30% su ahorro energético.

- A todas las lámparas que se encuentran en los pasillos de ESIC se les disminuyen los vatios bajando los que estaban en 100 a 15 vatios y los que estaban en 60 a 11 vatios para seguir con la medida de ahorro energético.

- La institución pone a disposición de todos los usuarios de ESIC, un contenedor de reciclado de pilas, para su posterior reciclado en la Comunidad de Autónoma correspondiente.

- Para los contenedores sanitarios, se contrató una empresa especializada para su retirada cumpliendo así con la normativa vigente.

- Respecto a la recogida y vaciado de papeleras en ESIC, se habilitaron unas zonas, las cuales sirven para la separación del papel y cartón, llevándose cada noche a los puntos de reciclado.

*Objetivos:* • Documentación on line en postgrado, eliminación documentación en papel.

- Contenedores de pilas usadas
- Sensores de luz en baños para ahorrar consumo
- Grifos con descarga determinada para evitar que se queden abiertos
- Otros certificados con los que cuenta ESIC son en Sistemas de Incendios, caldera, gas, electricidad tanto de alta como baja tensión, plagas, ascensores y las torres de refrigeración con revisiones mensuales.
- Todos los Proveedores con los que trabaja ESIC realizan la recogida del antiguo material, ya sea material informático,

mobiliario, etc. De esta manera ESIC se asegura su reutilización o reciclaje dependiendo siempre del estado en el que se encuentre el material.

En el último año, nuestra institución ha querido aumentar su sensibilización con el medio ambiente realizando cambios importantes en ESIC, entre los más destacados están:

- Cambio cableados de redes de ESIC,

La inversión aproximada de ESIC este año ha sido de 300.000€.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

*Respuesta:* 450000

*Implantación:* Inversión en formación a alumnos, profesores y personal de gestión continuada. También acciones correctivas en instalaciones para fomentar mejoras medioambientales en el entorno que rodean los campus de ESIC.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acción social</li> <li>Sensibilización en materia medioambiental</li> </ul>	Continuar fomentando Mejoras Medioambientales en el Entorno de ESIC	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* ESIC por ser una institución académica tiene escaso impacto medioambiental.

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.

*Objetivos:* Mantener la situación sin riesgo y apoyar en el entorno las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC posee un Sistema de Gestión de Calidad donde se previene y gestiona las cuestiones medioambientales.

Así mismo se realizan controles de la maquinaria existente en el campus según establece la normativa por Empresas Reguladoras encargadas de emitir los informes. ESIC pone en marcha todas las medidas necesarias no solo las correctivas sino también las preventivas (ascensores, calderas, etc.)

ESIC contempla una Política de Reciclaje y de Medioambiente para todos los empleados y alumnos.

Anualmente, ESIC realiza una encuesta sobre generación de residuos en servicios y se estudia las medidas en las que se podría mejorar o reducir el uso de cada uno de ellos.

De una u otra manera, ESIC trata de que el uso de estos servicios tenga el menor impacto medioambiental posible.

Dependiendo del tipo de residuo que sea, o se entrega a un gestor autorizado o se entrega en contenedores de uso público o punto limpio.

- Agua: es entregada al 100% a una red pública alcantarillada



- *Papel: es entregado a un gestor autorizado, cada noche realizan la recogida y su posterior reciclado.*
- *Los ordenadores con los que cuenta ESIC están en su totalidad contratados por renting. Todo el material se gestiona con una empresa especializada la cual cuenta con los certificados de reciclado cumpliendo así ESIC con su Sistema de Gestión de Calidad bajo normativa.*
- *Pinturas, residuos adhesivos, tóner y demás material similar también se entregan a gestores encargados de su reciclaje.*
- *Tubos fluorescentes y aceites: una vez usados o deteriorados se llevan al punto limpio responsable de su reciclaje.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

*Respuesta: SI*

*Implantación: ESIC desarrolla el favorecer el medioambiente a través de sus políticas:*

*Política de medioambiente*

*Política de reciclaje*

*Entre otros, para todos los empleados.*



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

*Electricidad: 2980574*

*Agua: 1100*

*Papel: 22717*

*Implantación: Desde el departamento de Calidad de supervisa que se cumplan todas las medidas del Plan de Medioambiente definido.*

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

*Respuesta: SI*

*Implantación: Desde el departamento de Calidad de supervisa que se cumplan todas las medidas del Plan de Medioambiente definido.*

### • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Mantener y mejorar las Políticas de Gestión Medioambiental

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Eliminación de Papel por uso de tecnologías de mínimo impacto medioambiental

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Reducir impacto medioambiental en los Campus



## • Principio 9

*Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El proyecto de Responsabilidad Social contempla una mayor formación a los empleados y alumnado sobre el adecuado uso de las tecnologías que respetan el medio ambiente.

*Se ha desarrollado estudios sobre el cambio climático y la necesidad de mejorar el buen uso del entorno.*

*ESIC puso en marcha una Universidad sin humos antes de la puesta en marcha de la nueva normativa que prohíbe a los centros educativos fumar en las instalaciones.*

*La elaboración del Marco de Referencia para la implantación de la Responsabilidad Social en la Empresa, finalizado en 2011,*

*en el que participa ESIC como institución académica, promueve el favorecer el entorno y el uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente.*

*Fomento de ebook frente al libro tradicional. Eliminación de papel frente a material electrónico.*



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se ha cuantificado la cifra solicitada

## • Resumen de Implantación:



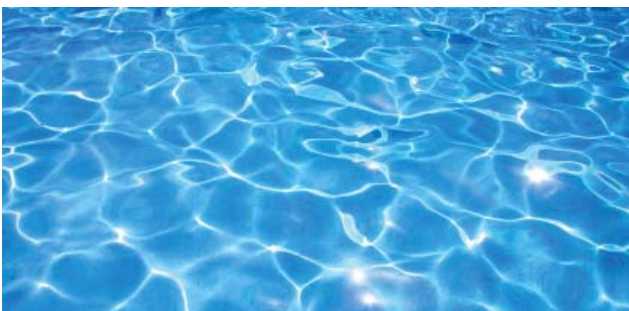


Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Incremento de tecnologías que minimicen riesgo medioambiental

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* ESIC no ha identificado necesario un diagnóstico detallado de riesgos por corrupción en la organización.

*Objetivos:* Mantener la situación sin riesgo y apoyar en el entorno la eliminación de la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC contempla y previene la corrupción posible en los distintos grupos de interés como son alumnos, profesores y empleados.

Gracias a la Certificación de Calidad Norma ISO 9001:2008, se revisa anualmente mediante Auditorías internas y externas, por parte de la Certificadora BSI, el cumplimiento de todas las normativas legales que nos afecta a la actividad (Ley de Propiedad Intelectual, LOPD, etc.) así como las normativas del adecuado proceso con alumnos, profesores como empleados.

Riesgos y puntos vulnerables frente alumnado, que conlleva el proceso de evaluación se previene con la evaluación de exámenes únicos departamentales, revisión periódica de actas, así como controles realizados en las Auditorías.

El punto vulnerable frente a profesorado se controla mediante la edición anual de informes de medición de cargas docentes frente a horas impartidas y valoraciones del alumnado y posibles incidencias registradas. Durante los dos últimos años, los informes análisis de cargas docentes han ayudado a un mayor conocimiento de los procesos docentes y una mejora de asignación en las cargas.

La puesta en marcha de sistemas de evaluación del profesorado y de la institución por parte del alumnado ha ayudado a un



mayor conocimiento del servicio ofertado y de las mejoras necesarias en el personal de la institución involucrado. La dependencia directa de la Unidad de Calidad al Secretario General de ESIC, equipo de personas que coordinan la información que llega del alumnado a la Dirección y apoya al resto de empleados en la decisión y puesta en marcha de medidas, ha supuesto un menor riesgo en puntos de vulnerabilidad frente a la corrupción. Los Proveedores de ESIC, debido a su estrecha y prolongada relación con la Institución, no han propiciado que ESIC contemple alta rotación innecesaria de Proveedores y un control elevado de conocimiento de cumplimiento de normas y acuerdos por parte de los mismos. El desarrollo del Sistema de Calidad ha propiciado un mayor conocimiento no solo de los Proveedores sino de las compras.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC puso en marcha mediante formación a docentes y empleados involucrados en la gestión documental, sobre la Ley de Propiedad Intelectual y de la Ley de Protección de Datos (LOPD) en el 2010 y continuado en el 2011.

La no información de leyes no exime de su cumplimiento y es por ello que ESIC lleva a cabo sesiones periódicas de formación así como asesoramiento mediante Asesoría Jurídica, sobre las leyes que afectan a la actividad.

Con el objetivo de mayor información sobre el adecuado proceso de regalos de material de merchandising de ESIC a terceros, la Dirección de Compras de ESIC, bajo el Sistema de Calidad, estableció una política y procedimiento escrito.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 100

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESIC promueve sistema de gestión de incidencias preventivas y correctivas. El Sistema de Calidad es auditado anualmente para verificar el cumplimiento de los procedimientos y políticas de anti-corrupción existentes.

### • Resumen de Implantación:




Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Eliminación de cualquier posible corrupción interna
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de Compras Política de RSE Política de Transparencia	Fomento de valores éticos entre Proveedores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Fomento del trabajo basado en valores éticos
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Fomento de las relaciones basadas en valores éticos



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditorías	Promover la Política de conducta anti-corrupción entre el personal
	Buzón de sugerencias	
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	
	Canal ético	
	Comités de gestión	
Proveedores	Visitas de verificación	Promover la contratación de Proveedores que aseguren Políticas anti-corrupción
	Auditorías	
	Buzón de sugerencias	
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	
	Canal ético	
	Comités de gestión	
Control financiero		
	Visitas de verificación	



## • Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">21</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
<a href="#">P1C111</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C211</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C511</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<a href="#">P1C611</a>	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
PRINCIPIO 2		
<a href="#">P2C111</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C211</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P2C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P2C411</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C711</a>	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P4C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
<a href="#">P4C611</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos.	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<a href="#">P5C211</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P5C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<a href="#">P5C4I1</a>	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P5C5I1</a>	Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Describalos.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

PRINCIPIO 9		
<a href="#">P9C111</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C211</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
<a href="#">P10C111</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C211</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
<a href="#">P10C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12