



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

ESADE Business School



• Carta de Renovación del compromiso



Eugenia Bieta
Directora General

ESADEFUNDACIÓN

ESADE pone a disposición de sus grupos de interés el Informe de Progreso correspondiente al curso académico 2010-11 y aprovecha la oportunidad para reiterar su compromiso a favor del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La responsabilidad social de ESADE consiste, fundamentalmente, en cumplir su misión institucional. Es una labor, por lo tanto, que concierne a todas las personas que forman parte de nuestra comunidad. Se trata de una dimensión inherente a la institución desde su fundación, dado su carácter educativo y su finalidad social.

Durante el último curso se ha hecho una importante labor de reflexión para profundizar en la RS de ESADE desde distintos ámbitos: formación, investigación, debate social y políticas institucionales con el objetivo de seguir avanzando en la creación de una institución académica socialmente responsable y de referencia en el mundo.

Asimismo, se ha colaborado en las distintas actividades organizadas por la Red Española del Pacto Mundial, especialmente en aquellas que inciden directamente en la responsabilidad de las instituciones académicas en la formación de sus estudiantes como futuros generadores de valor sostenible para las empresas y para la sociedad. Tal y como proclaman los PRME (Principios para una Educación Responsable en Gestión) es importante avanzar en la formación en valores, el desarrollo de capacidades, la creación de marcos educativos para el liderazgo responsable, así como en todos los aspectos que posibiliten una mejora en la responsabilidad global y la sostenibilidad.

Barcelona, 27 de octubre de 2011



Información general

Perfil de la entidad: ESADE Business School

- **Dirección:** Av. De Pedralbes, 60-62
- **Dirección web:** www.esade.edu
- **Alto cargo:** Eugenia Bieto Caubet, Directora General
- **Fecha de adhesión:** 21/05/2003
- **Número de empleados:** 610
- **Sector:** Educación
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Docencia, investigación y debate social en economía, gestión, ciencias jurídicas y sociales
- **Ventas / Ingresos:** 80 M Euros
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Durante el curso 10-11 fue concedido una ayuda de 800.000 euros del Ministerio de Ciencia e Innovación.
- **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:** Dado que ESADE es una institución universitaria, se considera que su mayor grupo de interés son los alumnos y participantes de los distintos programas, al igual que sus empleados.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** Principalmente en España, Argentina, Alemania y Brasil.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** España, Argentina, Alemania y Brasil.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Se han definido en el informe aquellos asuntos e iniciativas que impactan e interesan a un mayor número de stakeholders de la organización.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** De forma interna y a nuestros stakeholders. En nuestra memoria institucional se hace referencia al Informe de Progreso.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Posición nº 12 en el ranking internacional "Beyond Grey Pinstripes" realizado por el instituto ASPEN. "Beyond Grey Pinstripes", es un estudio de investigación y ranking de programas MBA de Business Schools pioneras en la integración de la responsabilidad social y ambiental en el currículum académico. Estas escuelas forman a sus estudiantes para la realidad de los mercados del futuro, dotándoles de las perspectivas sociales, ambientales, éticas y económicas necesarias para el éxito empresarial en un mundo competitivo y en rápida evolución.



● *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010

● *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009

● *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:* En el PLAN ESTRATÉGICO INSITUCIONAL 2011-14 se han incorporado líneas de actuación que han venido definidas a través de las conclusiones extraídas de reuniones, foros y debates con los diversos stakeholders de la institución. Asimismo, se ha iniciado la elaboración de un plan director en Responsabilidad Social de ESADE que afecta transversalmente a los diversas líneas estratégicas.

● *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:* El Patronato es el órgano de gobierno de la Fundación ESADE. Su principal función es la de mantener y promover una estrecha relación entre ESADE y el mundo empresarial que ayude a formar a los directivos del futuro. Para ello se basan en la experiencia de los patronos al frente de sus compañías y su conocimiento de las nuevas tendencias del mercado, que se adaptan después a los programas de ESADE. En la actualidad, el Patronato está formado por su Presidente, Vicepresidente, Secretario y 13 Miembros vocales. El Comité Ejecutivo de la institución cuenta con 15 miembros, máximos directivos de la organización: Directora General-Presidenta, Decano de la Facultad de Derecho, Decano de la Business School, Secretario Institucional, Secretario General, Subdirector General Corporativo, Subdirector General Internacional, Vicedecana de la Facultad de Derecho, Vicedecano Académico, Vicedecano de Innovación Pedagógica, Presidente del Claustro de Profesores, Directora ejecutiva del MBA, Director Ejecutivo de Programas Universitarios, Director Ejecutivo de ExEd, Directora ejecutiva del Ex. Language Center.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El Comité Ejecutivo sigue de cerca el progreso de implantación de los 10 principios del pacto mundial, a través de las distintas iniciativas de la institución, así como el plan de RSE, responsabilidad del Secretario Institucional.

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) ESADE está adherida a Los Principios para una Educación Responsable en Gestión (PRME) impulsados por Naciones Unidas y que tienen como objetivo promover la incorporación de aspectos de responsabilidad social en la educación superior de una forma integral. Según esta iniciativa, las empresas necesitan herramientas integradas de gestión que ayuden a implantar firmemente las preocupaciones ambientales, sociales y de gobierno corporativo en sus planteamientos estratégicos y en sus operaciones diarias.

Más información

● *Notas:* -

● *Dirección web:* <http://www.esade.edu>



- *Implantación otros Grupos de Interés:* -
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 10 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Enrique López Viguria y Núria Renart Manent
- *Tipo de informe:* A

• 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 general, dado que ESADE es una institución universitaria, no se han identificado riesgos importantes en materia de Derechos Humanos. Sin embargo, enumeramos algunos aspectos en relación con nuestros stakeholders que sí podrían llegar a representar un riesgo si no se tuvieran en cuenta y no se trataran de forma adecuada:

EMPLEADOS:

- Acceso a la formación: actualmente existen planes de formación del PAS (Personal de Administración y Servicios), enmarcados en el programa ESADE Training, basado en el desarrollo de competencias corporativas, competencias específicas y acciones formativas transversales. Durante el curso 10-11, se han realizado 57 cursos, en el que han participado 271 personas.
- Promoción interna: durante el curso 10-11 se han realizado 7 promociones internas.
- Plan de acogida: Las personas que se incorporan en ESADE reciben un plan de acogida con reuniones con distintas personas y grupos de la organización a fin de agilizar y facilitar su proceso de adaptación y socialización. Existen dos planes (PAS y PDI - Personal Docente y de Investigación-) con una parte común y otras específicas.
- Prevención de riesgos laborales: Durante el curso 10-11, han tomado parte en el curso inicial todas las personas incorporadas en las institución.

PROVEEDORES:

- Los derechos laborales en la cadena de proveedores: ESADE debe garantizar que sus proveedores apoyan y respetan la protección de los Derechos Humanos. Por este motivo valoraremos de nuestros proveedores:
 - La información que nos suministren sobre las iniciativas de RSE en su empresa.
 - La condición de firmante o socio del Pacto Mundial y la conformidad con los 10 principios fundamentales.
 - Aspectos medioambientales: certificación, acreditación o implantación de un sistema medioambiental (o previsión de



hacerlo)"

Objetivos: Durante el curso 10-11 se ha iniciado un proceso de homologación de los proveedores. En esta homologación se incluirá información sobre aspectos sociales y medioambientales para que pueda ser tenida en consideración previamente a la selección y contratación.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Declaración de valores de ESADE fue aprobada por el Patronato de la Fundación ESADE el 24 de enero de 2008, con el informe previo favorable de los órganos de dirección, y después de un proceso abierto a la participación del profesorado, del personal de administración y servicios, y de los representantes del alumnado. En esta Declaración de Valores, la comunidad de ESADE se compromete con la promoción de un conjunto de valores coherentes con la calidad humana y la excelencia académica y profesional, valores que quiere poner al servicio de la sociedad local y global en la que se inserta. Estos valores son:

- 1- Actuar con integridad en el trabajo académico y profesional.
- 2- Respetar a los compañeros, a todas las personas y a si mismo, y ser sensible a la situación concreta de los demás.
- 3- Valorar positivamente la diversidad y aprender de las diferencias entre personas, ideas y situaciones.
- 4- Buscar, compartir y contribuir al bien común de la comunidad de ESADE.
- 5- Asumir responsabilidades y compromisos al servicio de una sociedad más justa.

De acuerdo con estos valores, los miembros de la comunidad de ESADE se comprometen, en definitiva, a actuar con integridad personal, exigencia profesional y responsabilidad social.

- **Integridad personal:** significa que palabras y acciones sean coherentes entre sí, con las propias convicciones y creencias y con los valores contenidos en esta Declaración.

- **Exigencia profesional:** significa rigor en el desempeño, cultura del esfuerzo, actualización continuada, capacidad de autonomía y cooperación, creatividad transformadora y espíritu de servicio y de superación.

- **Responsabilidad social:** significa asumir y tener en cuenta las consecuencias de las propias decisiones y su efecto en la justicia de las organizaciones y de la sociedad, tanto local como global.



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 curso 10-11 se han llevado a cabo diversas acciones dirigidas a apoyar y respetar este principio, tanto de forma interna como de forma abierta a la comunidad.

Cabe destacar la semana de introducción que se realiza en los programas universitarios al inicio de curso. En ella se programa una amplia sesión sobre la identidad y los valores de la institución. Igualmente se hace en los planes de acogida del nuevo personal y profesorado.

Como en años anteriores, también se ha celebrado el Seminario Permanente de Derechos Humanos Antonio Marzal (curso 10-11) bajo el título: "La Igualdad, Aspiración y Derecho". El seminario cuenta con cuatro sesiones: "Igualdad: Aspiración humana, afirmación jurídica, dificultades económicas"; "Instrumentos jurídicos públicos al servicio de la igualdad: la redistribución de rentas"; "Luchas de siglos por la igualdad: algunos protagonistas" y "Los juristas y la igualdad".

También se ha puesto en marcha Momentum Project, una iniciativa de ESADE y BBVA dirigida a promover el emprendimiento social en España. Para cumplir con este propósito Momentum cuenta con dos líneas de trabajo: el desarrollo de un programa para consolidar y aumentar el impacto de estos emprendimientos y la creación de un ecosistema de apoyo al emprendedor social.

Misión: Contribuir al desarrollo del emprendimiento social en España, implementando un programa y un ecosistema de apoyo para que los emprendimientos sociales más prometedores puedan consolidarse, crecer y escalar su impacto.

Visión: Contribuir, mediante un programa de capacitación y apoyo, a que la sociedad utilice su economía para implantar soluciones sostenibles y sistémicas que provean de igualdad de oportunidades a sus ciudadanos, mejoren las condiciones de vida de los sectores de población más desfavorecidos, y restablezcan el equilibrio medioambiental y social.

Las diez empresas sociales que han participado en el proyecto este año son:

- Catering Solidario - Fundación Ana Bella - Sevilla
- DAU - Centro especial de empleo - Barcelona
- Gran Vallés Asistencial - Sabadell
- Hornos Lamastelle - A Coruña
- Roba Amiga - Barcelona
- La Tavella - Asociación - Barcelona
- Sostre Cívic - Barcelona
- Moltact - Cooperativa de 2ª grado - Cataluña
- Texidors - Cooperativa textil - Barcelona
- Naturix - Guadalajara/Madrid



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI



Implantación: Tal y como indicamos en el informe anterior, la institución dispone de diversos mecanismos de seguimiento y de apoyo para la consecución de sus políticas de Derechos Humanos. Destacamos:

- Información pública de referencia en la intranet
- Posibilidades de desarrollo profesional y promoción interna
- Comunicación e información interna sobre prevención de riesgos laborales
- Cursos de formación
- Apuesta por el talento y capacidades de las personas

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados reciben información sobre los valores de la institución cuando se incorporan en su puesto de trabajo.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	
Proveedores	Políticas internas de gestión	Política de proveedores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	
Proveedores	No tenemos acción concreta	-



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditorías	
	Buzón de sugerencias	
	Dirección de RRHH	
	Protocolos Prevención acoso y PRL	
Proveedores	Auditorías	
	Cláusulas en contrato	
	Evaluación Departamento de compras	



• 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: SI

Implantación: Según los criterios establecidos por la Red Española del Pacto Mundial, podríamos considerar que el riesgo en la cadena de suministro de ESADE es, en general, bajo, dado que se trata de proveedores vinculados al ámbito universitario y que no provienen directamente de países ni de sectores de alto riesgo. A pesar de ello, en los pliegos de condiciones para la contratación de proveedores se incluye una cláusula específica sobre RSE:

"ESADE tiene la voluntad de compartir sus valores y estándares de gestión con sus colaboradores y proveedores, y de seguir trabajando para profundizar en la cultura de la responsabilidad social. Por este motivo valoraremos de nuestros proveedores:

- La información que nos suministren sobre las iniciativas de RSE en su empresa.
- La condición de firmante o socio del Pacto Mundial y la conformidad con los 10 principios fundamentales.
- Aspectos medioambientales: certificación, acreditación o implantación de un sistema medioambiental (o previsión de hacerlo)"



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente existe un procedimiento de compras en la organización, que otorga amplia libertad a las distintas unidades en la elección de sus proveedores. En estos momentos se está desarrollando una política de homologación, con el fin de unificar criterios y reducir el número de proveedores. En este proceso de homologación, se tendrán en cuenta criterios de RSE y de sostenibilidad medioambiental con el fin de alinear al máximo los intereses de los colaboradores con los de la entidad.



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: El año pasado ya se incluyó una cláusula en los contratos en la que se definía la voluntad de ESADE de trabajar con proveedores que quieran alinearse en sus políticas de RSE. Este año se han realizado algunas recomendaciones al proveedores de restauración para lograr una mejora medioambiental en las cafeterías (reducir del plástico, ampliar la selección de residuos, estudiar la posibilidad de venta de productos de comercio justo, etc.)



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: 50 %

Implantación: Dado el elevado número de proveedores con los que cuenta la organización, y que la ley no exige la aportación de dichas certificaciones, no disponemos de datos concretos al respecto. Actualmente se está desarrollando un nuevo ERP que permitirá tener mayor información de los proveedores y conocer sus certificaciones. Estimamos que la proporción de los mismos que cuenta con una certificación podría ser de aproximadamente un 50%.

Objetivos: El curso 11-12, con la implantación del nuevo ERP y política de proveedores, podremos tener información más ajustada sobre el grado de compromiso en RSE de los proveedores de la organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Política de compras - Homologación de proveedores
	Procedimiento de compras	Política de compras - Homologación de proveedores



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	-

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: Actualmente no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la 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: ESADE se rige por el convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación. Se mantienen reuniones periódicas tanto a nivel del PAS como del profesorado, y también con el Comité de Empresa para informar y consultar sobre las cuestiones relevantes de la marcha de la institución.



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: Durante el curso 10-11 se ha consolidado el espacio de conversación iniciado el año anterior, "Diálogos con Dirección", estructurado en distintas convocatorias con diferentes colectivos de ESADE para favorecer el diálogo sobre temas de interés (sector, negocio, líneas estratégicas, proyectos, preocupaciones, retos, etc.) Este programa favorece el encuentro y conocimiento entre personas de la institución de diferentes servicios y departamentos. Durante el



curso 2010-11 se han celebrado 16 encuentros, en los que han participado 231 personas.

Objetivos: Uno de los objetivos en este sentido es ampliar el número de encuentros y los ponentes de los mismos, con el fin de ampliar el conocimiento que los trabajadores tienen de las distintas unidades y servicios de la organización.



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? Descríbalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existe una política de mejora continua dentro de ESADE en la que se estimula y se reconocen las sugerencias de los trabajadores para la mejora de los procesos internos y de la organización del trabajo. En la intranet existen secciones con documentación sobre las políticas institucionales y las diversas iniciativas. Asimismo, se realizan comunicaciones periódicas a través de la revista y newsletter interno o de la intranet. Cuando se dan informaciones que afectan a los trabajadores, se respeta siempre el tiempo de antelación suficiente para que exista la posibilidad real de posicionarse. Además de los mencionados, existen otros canales como son las reuniones, comunicados, cartelera y pantallas en la cafetería que permiten conocer las distintas iniciativas que acontecen en la institución.

El comité de empresa mantiene una reunión mensual con la Dirección de RRHH para tratar temas importantes que afectan directamente a los trabajadores y otra reunión semestral con la dirección de la institución. Para ciertos temas específicos, se realizan encuestas, consultas por grupos de interés y reuniones monográficas. Además, el Claustro de profesorado y las reuniones de dirección con el PAS son foros permanentes para plantear y comentar los temas importantes de la institución.

Objetivos: Durante el próximo curso se va a lanzar una nueva intranet con el objetivo de convertirse en una herramienta única de trabajo. Parte de un compromiso global de mantener la transparencia e inmediatez de la información, con la finalidad de apoyar la comunicación bilateral y compartir información. Esto facilitará, sin duda, el aprendizaje y conocimiento por parte de los trabajadores de las iniciativas emprendidas por la organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Política de comunicación con el empleado Política de RRHH Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	

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: Dado el tipo de actividad de la institución, el trabajo forzoso no supone ningún riesgo. Todo el empleo de la institución es encuentra regulado por la legislación actual.

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

Respuesta: SI

Implantación: En ESADE existen distintas situaciones en las que es necesario implantar medidas de conciliación. Igualmente, al tratarse de una institución académica que requiere un servicio muy amplio en horarios a lo largo de la semana, es imprescindible encontrar las fórmulas adecuadas que permitan dar respuesta a las necesidades particulares de los trabajadores, a la vez que posibiliten prestar un excelente servicio en las distintas unidades y departamentos. Por este motivo, existen diversas medidas de conciliación a las que cada persona puede acogerse según sus necesidades



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente sigue vigente el acuerdo sobre la jornada laboral que se firmó en mayo del 2004, en el que se establecen 1.590 horas anuales de trabajo y los periodos de vacaciones. Los acuerdos sobre política retributiva son diferentes para el profesorado y para el personal de Administración y Servicios (PAS).

La política retributiva del PAS se basa en un sistema de valoración de puestos que permite mantener una estructura salarial internamente equitativa y, externamente, razonablemente competitiva.

La política retributiva del profesorado se basa en dos aspectos: por un lado, un sueldo base en función de la categoría académica, y por otro, una opción a complemento según actividades extraordinarias (investigación, gestión académica, participación en programas internacionales, etc.)

Asimismo, el profesorado y el PAS con jornada completa gozan de una serie de beneficios sociales: plan de pensiones (mínimo dos años de antigüedad), matrículas reducidas para familiares, formación, seguro de vida colectivo, transporte intercampus, revisión médica, tarifa plana en parkings, oferta deportiva (yoga y basket) y ventajas y descuentos en otras empresas. El PAS se beneficia también de un ticket restaurante subvencionado.



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. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tal y como se definió en los objetivos del año pasado, se creó un grupo de trabajo de personas voluntarias para estudiar los beneficios sociales existentes y preparar una propuesta de nuevas medidas de conciliación. Estas medidas han sido definidas y clasificadas de la siguiente forma:

- CALIDAD EN EL TRABAJO - Protección y seguridad

- a. Estabilidad: contratación indefinida en un 95%
- b. Flexiseguridad: contratación parcial, reducción de jornada...
- c. Salud y Bienestar: cursos especializados
- d. Beneficios sociales: subvención de los tickets comida, subvención en la formación, periodos vacacionales, etc.
- e. Cultura y ocio
- f. Desvinculación - ayuda en la salida
- g. Flexibilidad en la compensación - Programa E-FLEX 2011 con tres productos como la mutua de salud, ticket guardería y alquiler.

- FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL - Disponer de tiempo para las inquietudes personales y familiares, garantizando siempre la atención a la organización:

- a. Flexibilidad de horarios
- b. Excedencia con reserva de puesto
- c. Reducción de jornada
- d. Trabajo de proximidad
- e. Eficiencia - Dirección por objetivos

- APOYO A LA FAMILIA - Beneficios extendidos a los familiares que contribuyen a la fidelización y orgullo de pertenencia.

- a. Maternidad - Paternidad
- b. Niños - ticket guardería

c. Familia y formación

- **DESARROLLO PROFESIONAL** - Dotar a las personas de mayores competencias para el desarrollo de sus funciones y actividades.

- a. Formación: Dirigida a la mejora de competencias y habilidades.
- b. Promoción interna

- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

- a. Raza/Nacionalidad
- b. Discapacidad: Certificación DISCERT

Igualmente, durante el curso 10-11 se puso en marcha el programa E-Flex de flexibilidad en la compensación, incluyendo en una primera fase tres productos (mutua de salud, ticket guardería y alquiler vivienda).

Objetivos: Para el próximo curso se está preparando la ampliación del programa E-Flex de flexibilidad en la compensación de modo que se puedan ampliar los productos que se establecieron en la primera fase (mutua de salud, ticket guardería y alquiler de vivienda) incorporando el transporte público y el programa ESADE Sport.



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: En general, existe una elevada sensibilidad a las necesidades personales y se intenta encontrar medidas de conciliación adecuadas para cada persona y situación. Una parte muy significativa de los puestos de trabajo se valoran principalmente por objetivos por lo que, en general, existe una elevada flexibilidad y autonomía personal. La relación con el comité de empresa permite evaluar y realizar un seguimiento permanente de estas políticas.


• Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio colectivo Política de conciliación Política de RRHH Política de RSE	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	

 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: Dado el tipo de actividad de la institución, el trabajo infantil no supone ningún riesgo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Al suscribir los 10 principios del Pacto Mundial, ESADE se compromete claramente a favor de la erradicación del trabajo infantil.



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: En ESADE existen dos programas en colaboración con entidades no lucrativas y fomentan la sensibilización sobre la situación y desarrollo de la infancia y juventud en algunas comunidades así como distintas problemáticas sociales existentes. Estos programas son:

- Programa de Acción Social Institucional: se colabora con Fundación Balía, que da apoyo a los menores en situaciones



desfavorecidas.

- *Alumni Solidari*: consultoría solidaria de antiguos alumnos que, en el curso 2010-11, ha colaborado con distintas entidades de ayuda a la infancia, como las siguientes:

- Fundación Salut Alta
- Nexe Fundació
- Fundación Equilibrio
- Fundació Atenea
- Instituto de la Infancia

Objetivos: Para el nuevo curso, a parte de los programas ya citados está previsto colaborar con el programa COACH de la Fundación Exit, que trabaja para promover la integración laboral de chicos y chicas entre 16 y 21 años que se encuentran en situación de desventaja.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE Protocolos de selección del personal	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Nuevo Programa de Acción Social Nuevo Programa de Acción Social

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: SI

Implantación: Consideramos que en todas las políticas, prácticas y acciones que ESADE desarrolla se observa este principio. A pesar de ello, se han identificado algunos riesgos (como podrían ser la no integración de personas con discapacidad, el uso de lenguaje discriminatorio, la promoción de la diversidad) acerca de los cuales se ha venido trabajando durante los últimos años, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación en la organización.



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? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: ESADE, de acuerdo con su Declaración de Valores, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de medidas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas que integran su comunidad.

Se asume el principio de igualdad de oportunidades en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad, empezando por los procesos de selección y contratación, pasando por la política salarial, la formación, la salud laboral y la conciliación de nuestro personal administrativo y docente, así como en los procesos de selección y las políticas de acceso a nuestros programas de formación. Existe el compromiso de promover una comunicación no discriminatoria en nuestras acciones de comunicación interna y externa, así como en nuestras aulas.

Asimismo, cabe destacar la declaración de ESADE sobre la diversidad :

"Valorar positivamente la diversidad y aprender de las diferencias de entre personas, ideas y situaciones. Significa

comprender que las diferencias de género, estatus socioeconómico, origen étnico, cultura, lengua, religión, orientación sexual, cualidades físicas u otras diferencias son oportunidades enriquecedoras para aprender acerca de otras personas, del mundo y de uno mismo"



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: Durante este ejercicio se han llevado a cabo distintas acciones que podrían enmarcarse en este principio. Una de las más destacables es la obtención de la CERTIFICACIÓN DISCERT para la integración laboral de personas con discapacidad, siendo la primera institución académica que lo obtiene. Con esta acción se ha querido apoyar esta iniciativa pionera como herramienta para visualizar y trabajar en el compromiso hacia las personas discapacitadas.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: En ESADE se fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como entre trabajadores autóctonos y extranjeros. Durante el curso 10-11, en lo que hace relación a directores/as de Servicios de PAS, departamentos académicos y unidades o programas, el 42 % son mujeres.

En el comité ejecutivo, el número de mujeres ha subido hasta un 25% (4 sobre 16), mejorando el 20% del año anterior.

Objetivos: El objetivo en la contratación de profesorado sigue siendo priorizar los perfiles internacionales y la voluntad de progresar hacia un equilibrio de género en el claustro.



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 (P6C511)

Directivos frente a empleados: 15,57 %

Directivos mujeres: 11,08 %

Directivos hombres: 22,09 %

Mujeres: 59,18 %

Hombres: 40,82 %



Mayores de 45 años: 41,31 %
 Menores de 30 años: 7,21 %
 Empleados no nacionales: 19,51 %
 Empleados con contrato fijo: 86,56 %
 Empleados con contrato temporal: 13,44 %
 Implantación: .

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Respuesta: SI

Implantación: En la memoria anual de ESADE se publica la composición de la plantilla por género, categoría, edad media y nacionalidad. En la memoria también aparece la composición del Patronato de la Fundación, así como de los diversos órganos de gobierno. Todos los datos están igualmente disponibles en la página web institucional: <http://www.esade.edu/web/esp/about-esade/aboutus/annual-report>

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

Respuesta: 0


Implantación: Durante el período de este informe no se ha abierto ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Plan de igualdad Política de contratación y selección Política de RRHH Política de RSE	



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	
	Formación	
	Implantación del Plan de igualdad	
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	
	Intranet	
	Web	



• 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: El Plan de RSE interno cuenta con dos líneas de actuación directamente relacionadas con aspectos medioambientales:

LÍNEA 1: Sensibilizar y promover la adopción de conductas y hábitos entre los alumnos, PAS y profesorado acordes a una visión más sostenible de la organización.

LÍNEA 2: Mejorar la operativa de los servicios, equipamientos e instalaciones para alcanzar un uso más racional de los recursos disponibles.

Durante el curso 10-11 se podrían destacar las siguientes acciones e iniciativas:

- ESADES's Green Rules: Seguimiento de la campaña de buenas prácticas medioambientales iniciada en el curso anterior. Puesta en marcha de iniciativas por las distintas unidades y programas.

- Mejora en las TIC: Aportación de recursos TIC de ESADE al proyecto "World Community Grid", haciendo posible el uso de ordenadores que están en reposo para proyectos de investigación de carácter humanitario.

- Apoyo de las iniciativas de los alumnos y participantes, canalizando las iniciativas que han surgido por su parte y dándoles visibilidad (Community service day, campaña Greening the Campus, etc.)

- Comunicación interna de la evolución indicadores de consumo durante los últimos dos años con el fin de sensibilizar sobre la importancia de optimizar recursos (consumo de papel, agua y eléctrico)

- Estudio interno sobre las emisiones de CO2 emitidas por la organización en su consumo eléctrico y transporte propio. El objetivo es medir el impacto año tras año con el fin de reducirlo y poder implantar medidas compensatorias.

Objetivos: Durante el próximo curso, el mayor objetivo en este ámbito es aumentar la sensibilización sobre la

necesidad de reducir el uso del papel entre profesores, alumnos y PAS, fomentando el uso de nuevas tecnologías y en especial del espacio académico virtual Moodle.

Asimismo, se pone en marcha una campaña de recogida y reciclaje de teléfonos móviles (adhesión a la campaña "Dona tu móvil" de la Fundación Entreculturas y Cáritas).



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: 200

Implantación: Tal y como hemos comentado, una de las acciones más importantes en este ámbito ha sido el desarrollo de la una campaña de sensibilización para fomentar unas buenas prácticas medioambientales por parte del profesorado, PAS y alumnos para promover comportamientos y hábitos acordes con una visión más sostenible de la organización.

Objetivos: El objetivo de la institución es incrementar la sensibilización ambiental a través de formación y otras iniciativas para mejorar la sostenibilidad de todos los campus. También escuchar y gestionar las ideas y sugerencias de los alumnos con el fin de adecuar las acciones a los ámbitos más demandados por ellos.


• 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	
	Sensibilización en materia medio ambiental	



 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: ESADE, por ser una institución académica, tiene poco impacto medioambiental. A pesar de ello, y tal como hemos indicado en el capítulo anterior, se está trabajando para minimizar el consumo de papel, fomentar el uso de plataformas digitales (Moodle) para distribuir apuntes y documentación, y optimizar el consumo energético. Durante este curso se ha iniciado una prueba piloto de uso de material higiénico ecológico con el fin de poderlo replicar en toda la organización si los resultados son favorables. También se está trabajando para incrementar el uso de material de escritorio ecológico.

Objetivos: El principal objetivo en este curso es la reducción del uso del papel.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el curso 10- 11 se ha seguido llevando un control del consumo energético (electricidad, agua y gas) de los distintos edificios y campus de ESADE lo cual permite establecer comparativas según meses y años y aplicar medidas para reducir el consumo.

Se ha mejorado el sistema de recogida selectiva, específicamente en la recogida de material digital y de pilas.

La política de ESADE consiste en desarrollar un mantenimiento ordinario siguiendo todas las recomendaciones de mejora presentadas en la auditoría medioambiental que la organización llevó a cabo en el año 2007. Estas mejoras, al no ser de carácter urgente, se aplican de forma paulatina en función de su envergadura y de la disponibilidad de recursos (humanos y económicos).



La empresa subcontratada para la formación y prevención de riesgos laborales presenta periódicamente un informe en el que se definen aquellas situaciones que pueden suponer algún riesgo para los trabajadores de la entidad. Estas situaciones son corregidas con carácter de urgencia en la mayoría de las ocasiones.



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: Como ya hemos indicado en años anteriores, dado que ESADE es una institución académica, las principales iniciativas para promover la responsabilidad ambiental y social se centran en su labor docente, de investigación y de debate social.

Durante el pasado ejercicio se llevado a cabo las siguientes acciones:

- Aumento del número de asignaturas dentro del ámbito de la sostenibilidad, que ha repercutido directamente en el incremento de la exposición de los alumnos a los temas relacionados con ella:

1. Corporate citizenship
2. Global context of management
3. Managing CSR1
4. Managing CSR2
5. Social entrepreneurship
6. Leadership
7. Learning in practice
8. CSR and social innovation research
9. Business and the environment

- Mejora en un 70% la producción de artículos en este ámbito publicados en "peer-reviewed journals".

- Modificación del contenido de las asignaturas con el objetivo de impactar también en empresas for profit (no están dirigidas exclusivamente a ONGs y Fundaciones sino que quieren abarcar un mayor espectro de organizaciones)

- Elaboración de 11 casos relacionados con el tema.

- Celebración de distintos eventos académicos extracurriculares (conferencias, jornadas, seminarios, etc.) directamente relacionados con este tema.

- Mantenimiento de los clubs de estudiantes que desarrollan iniciativas en este ámbito (Net Impact, IGreen, Clean Energy & Environment)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 6822

Agua: 27581

Papel: 64

Implantación: (Las unidades de los datos expresados corresponden a Mwattios, m3 de agua y toneladas de papel)

El consumo de electricidad ha sido prácticamente el mismo que el curso 09-10. El consumo de agua ha aumentado ligeramente, mientras que el de papel ha disminuído en un 9% respecto al año anterior.

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

Respuesta: SI

Implantación: ESADE cuenta con un sistema de medición de impactos medioambientales en tres áreas:

- Consumos (papel, electricidad, agua)
- Viajes (comparativa de viajes y medios de transporte)
- Emisiones de CO2 (centrado, de momento, en el consumo eléctrico y el transporte propio)


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de reciclaje	Reducción consumo papel
	Política de reducción de consumo	Reducción consumo papel

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Eventos académicos e investigación



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	



• 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: Una de las acciones a destacar del ejercicio 2010-11 ha sido la entrada en su fase operativa del proyecto KIC-InnoEnergy. Tal y como explicamos en el informe anterior, se trata de un importante proyecto europeo en innovación sobre energía sostenible. ESADE, como Business School de referencia, ha participado en diferentes actividades con objeto de fomentar y desarrollar la innovación y la emprendeduría en el campo de la energía sostenible. En concreto:

- Formación de emprendeduría a estudiantes europeos dentro de MSc Energía Sostenible
- Formación a investigadores europeos para fomentar la transferencia tecnológica y la creación de spin-offs de centros de investigación y tecnológicos
- Realización de diversos estudios de mercado de proyectos de innovación en el ámbito de las energías renovables, identificando mercados y productos para lanzar al mercado
- Participación en el estudio de nuevos sistemas de innovación y de creación de negocio para el sector de las energías sostenibles, avanzando así el conocimiento en esta área y que tendrá consecuencias prácticas en los futuros modelos de innovación de este sector.

También podemos destacar en este apartado toda la labor de formación, investigación y divulgación desarrollada por el Instituto de Innovación Social durante el curso: <http://www.esade.edu/research-webs/esp/socialinnovation>



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 dispone de este dato específico

• 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	RSE	Desarrollo KIC-InnoEnergy

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 (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como se ha expresado en otras ocasiones, algunos de los riesgos y áreas de vulnerabilidad institucional identificados en la organización podrían ser aspectos como el comportamiento de alumnos, empleados y profesorado, la compatibilidad de roles de representación, la reputación de los antiguos alumnos y sus impactos en prensa, el estricto cumplimiento de normativas legales y procesos en el desarrollo de proyectos, el tratamiento de la diversidad, la vulnerabilidad frente al desarrollo de nuevas tecnologías, etc.



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? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Al adherirse a los 10 principios del Pacto Mundial, ESADE muestra su rechazo explícito y público contra la corrupción y la extorsión.



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. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En ESADE se trabaja según unos principios y protocolos de actuación y una normativa interna de



contratación y convenios que impiden la práctica de la extorsión y el soborno.

En los diversos programas académicos se alude y explica este principio, tanto en materias de ética empresarial como en diversas asignaturas vinculadas a la gestión empresarial.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Empleados: 100


Proveedores: 75

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

Respuesta: SI

Implantación: La fundación ESADE dispone de un servicio de gestión económica y financiera muy profesionalizado. Audita sus cuentas anuales y se presentan al Protectorado de la Generalitat, siguiendo la normativa vigente de fundaciones. En esta auditoría se revisan los circuitos de control interno. La organización sigue los principios de transparencia y rendición de cuentas publicando su memoria institucional, así como facilitando la información de su actividad en diversas áreas (formación, investigación, ejecutiva, etc.) ante diversos organismos académicos, de acreditación internacional, rankings, agencias de calidad, organismos públicos, etc.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos	
Proveedores	Control de proveedores Favoritismos	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	Código ético
	Política de RSE Políticas internas de gestión	Código ético Código ético
Proveedores	Política de compras	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Comunicación interna y externa	
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	
Proveedores	Difusión de la política	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditorías	
	Buzón de sugerencias	
	Comités de gestión	
Proveedores	Auditorías	
	Comités de gestión	
	Control financiero	



• 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 Renovación del 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) 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?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	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	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	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		
P1C111	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	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	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	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿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
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿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? Describalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la 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
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿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? Describalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	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
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico 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	
P6C2I1	¿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	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿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
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	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		
P10C1I1	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	
P10C2I1	¿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
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12