



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

EBA Vallcarca S.L.P.



Iniciativa RSE-PYME



Atenció Primària
Vallcarca – Sant Gervasi

H.E. Ban Ki-moon

Secretary-general United Nations

New York, NY 10017 USA

Barcelona, 1 de junio de 2012

Carta de renovación de compromiso con el Pacto Mundial

EBA VALLCARCA S.L.P. se adhirió al Pacto Mundial con el compromiso de apoyar la responsabilidad social, mediante la implantación de los Diez principios del Global Compact en cuanto al derecho humano, el trabajo, el entorno y la anticorrupción. Con esta comunicación, expresamos nuestro deseo de **renovar** y seguir con la intención de avance de aquellos principios dentro de nuestra esfera de influencia, como el principio de la estrategia, la cultura y las operaciones diarias de nuestra empresa y a la contratación en los proyectos colaborativos que avanzan los objetivos más amplios de desarrollo de las Naciones Unidas.

El equipo de EBA VALLCARCA S.L.P. es consciente de la responsabilidad que debemos asumir en el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, reafirmando nuestro firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial basados en Declaraciones y Convenciones Universal.

En el transcurso del año 2011 hemos analizado la situación de nuestra empresa y hemos hecho difusión de la adhesión al pacto Mundial. Reconocemos que una exigencia clave para la participación en el Global Compacto es la realización anual de una Comunicación sobre el Progreso (PILLAN) lo que describe los esfuerzos de nuestra empresa para poner en práctica diez principios. Apoyamos la responsabilidad pública y la transparencia, y por lo tanto una vez entregada la primera memoria nos comprometemos a seguir cada año según la política del Global Compact. Como objetivos para el nuevo año sería participar de forma más activa y regular en aquellas iniciativas que desarrolle la Red del Pacto Mundial en España.

Lluís Gràcia Pardo


Administrador de EBA VALLCARCA S.L.P.





Información general

Perfil de la entidad: EBA Vallcarca S.L.P.

- **Dirección:** Esteve Terradas,30
- **Dirección web:** www.aprimariavsg.com
- **Alto cargo:** Lluís Gràcia, Director Gerente
- **Fecha de adhesión:** 15/12/2011
- **Número de empleados:** 90
- **Sector:** Servicios de sanidad
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Centro de atención primaria Proveedor Catsalut
- **Ventas / Ingresos:** 6181000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Estos son los grupos de interés seleccionados más importantes para nuestra actividad. A quienes va dirigido nuestro servicio (clientes), con qué recursos humanos (empleados) y quienes nos proporcionan los recursos y materiales (proveedores).
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** Nuestra empresa no está presente en ningún país extranjero, simplemente es un servicio que cubre el territorio de Sant Gervasi y Vallcarca, dos distritos de la ciudad de Barcelona, ubicada en la comunidad de Cataluña perteneciendo a España.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El alcance del informe como su repercusión será a nivel de Cataluña.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Se ha realizado un análisis de la empresa y se ha establecido unos criterios de prioridad para este año.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Durante el 2011 no hemos hecho ninguna acción de difusión puesto que nos adherimos a finales de este año.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** NO
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2011
- **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:* Las sugerencias de los grupos de interés las recibe el equipo de dirección y tras su evaluación y análisis se decide su aplicación o no.
- *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:* La estructura de la Junta directiva está constituida por 7 socios, cada uno de ellos con una área asignada de responsabilidad y a su vez trabajan como profesionales asistenciales en el centro. El administrador de la empresa es la misma figura que el director.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) La Junta Directiva está informada y aprobado el contenido del informe

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.):* (No) No realizada ninguna acción específica de apoyo.

Más información

- *Notas:* no hay otros grupos
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Toni Iruela
- *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.



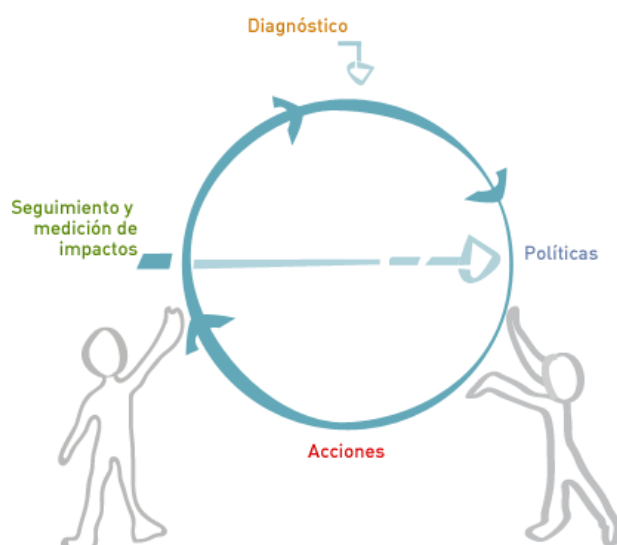
ACCIONES

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: No

Implantación: La empresa desde su inicio contrató una empresa externa que gestiona el tema de prevención de riesgos laborales.

En la entidad tenemos un grupo de trabajo que se encarga de llevar los trámites que se gestionan desde el centro. Está compuesto por 4 personas (2 trabajadores + 2 directivos).

En su día se analizaron los diferentes puestos de trabajo y se creó un documento de riesgos que se le dió a todo el personal y es un documento que se entrega a las altas.

[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: Podemos encontrar descritos los Derechos Humanos de los empleados en distintos documentos, en principio en base al convenio colectivo XHUP, en la Política de Prevención de Riesgos laborales, en la Política de RRHH, en el Plan de Bienvenida...



Objetivos:

Llevar a cabo el seguimiento y la planificación preventiva realizada en el año 2010, para subsanar deficiencias detectadas.



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 (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En base a los clientes y proveedores no hemos realizado nada durante el año 2011, la propuesta para el año 2012 es realizar una comunicación por escrito para informar de nuestra adhesión.

***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

P1-A1: Comunicaciones con los empleados sobre valores, códigos, misión/visión (ejemplo: kit de bienvenida)

Proyecto 1

Fecha:31/12/2011

Descripción:??.- En una nueva incorporación laboral se le entrega al trabajador un manual de acogida, según su categoría profesional (médicos, enfermería o atención al usuario).

Indicadores Cuantitativos:

P1-S1: Porcentaje de empleados receptores de la comunicación sobre el total de empleados:100

P1-A6: Formación para el empleado

Proyecto 2

Fecha:31/12/2011

Descripción:??La formación en el centro tienes diversas líneas: .- formación diaria con sesiones de equipo de 1 hora (14.00 a 15.00h), implantadas por personal externo y sesiones preparadas por los propios profesionales. .- Asistencia a congresos relacionados con la atención primaria a solicitud del profesional .- Jornadas y cursos a petición del profesional u ofertados por la empresa .- Màster .- Cursos de inglés

Indicadores Cuantitativos:

P1-S6: Número de horas de formación mes a mes:20

P1-A5: La entidad realiza evaluaciones de desempeño regulares y de desarrollo profesional

Proyecto 3

Fecha:31/12/2011

Descripción:??La entidad tiene un sistema marcado por el propio convenio XHUP, anexo 18 que marca la línea a seguir en el marco de un sistema para la incentivación, promoción i desarrollo profesional. Este acuerdo recoge elementos de incentivación y de promoción profesional que permita reconocer la aportación permanente que se realice con una retribución económica y el valor añadido aportado por el profesional.

Indicadores Cuantitativos:

P1-S5: Porcentaje de empleados que reciben dichas evaluaciones: 100

Proyecto 4

Fecha:31/12/2011



Descripción:??Las evaluaciones se hacen anualmente, los profesionales envían sus acreditaciones al grupo de formación. Por convenio hay un asignación designada por "Carrera profesional" que depende de diferentes ítems.

Indicadores Cuantitativos:

P1-S5: Porcentaje de empleados que reciben dichas evaluaciones:100

P1-A2: Formación sobre Prevención de Riesgos Laborales

Proyecto 5

Fecha:31/12/2011

Descripción:??La prevención de riesgos laborales la tenemos subcontratada con la empresa Mapfre, que imparte anualmente cursos específicos. Existe una comisión compuesta por cuatro personas, dos personas como representación de los trabajadores y dos personas como representación de la empresa. Cuando se da de alta un trabajador se le adjunta un dossier con las características de su categoría profesional, factores de riesgo y detalle de actuaciones a tener en cuenta.

Indicadores Cuantitativos:

P1-S2: Número de horas de formación mes a mes:0

P1-A1: Comunicaciones con los empleados sobre valores, códigos, misión/visión (ejemplo: kit de bienvenida)

Proyecto 6

Fecha:01/12/2011

Descripción:??La comunicación a los empleados sobre la misión/visión de la empresa está recogido en nuestra intranet, ruta: Carpetas interdepartamentales (v)/Legislación/Pla estratégico/ i aquí encontramos el plan estratégico elaborado entre 2007-2008. El cual detalla planes elaborados también por áreas: plan de Investigación, plan de formación, plan de calidad, análisis del entorno, análisis de tendencias y análisis interno.

Indicadores Cuantitativos:

P1-S1: Porcentaje de empleados receptores de la comunicación sobre el total de empleados:100

P1-A6: Formación para el empleado

Proyecto 7

Fecha:01/12/2011

Descripción:??La área de formación está organizada por profesionales del centro y cada año elaboran una memoria de las actividades formativas que se realizan.

Indicadores Cuantitativos:

P1-S6: Número de horas de formación mes a mes:20

Objetivos: El objetivo respecto a los empleados era informar y transmitir el valor de la aplicación de los 10 principios. Porque pensamos que llevar a cabo toda esta política de responsabilidad y sostenibilidad ha de partir del grupo y no solamente de la dirección.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI



Implantación: Tenemos un protocolo de comunicación, seguimiento y resolución de incidencias o sugerencias.

Objetivos: El objetivo para clientes es valorar su grado de satisfacción con el servicio y las instalaciones.

[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: 91 %

Implantación: La visión/misión de la empresa está alojado en la intranet de la empresa.

carpetas comunes: V:\LEGISLACION\Pla estratègic

[Descargar el documento adjunto](#) ➔


• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente	Seguir con las políticas actuales para el usuario.
	Política de Calidad Políticas internas de gestión	
Empleados	Política de RRHH	Velar por la seguridad y salud de los trabajadores.
Proveedores	Política de Calidad	Mantener marcos de colaboración con los proveedores.
	Políticas internas de gestión	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Estamos redactando la primera memoria de RSE
Empleados	RSE	Informar.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Estamos redactando la primera memoria de RSE



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias	Valorar el servicio ofrecido
Empleados	Dirección de RRHH Protocolos de prevención del acoso y PRL	Desarrollo profesional de nuestro personal y velar por la seguridad y salud.
Proveedores	Cláusulas en contrato	Creación de marcos de colaboración con proveedores.



• 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: No se ha realizado ningún diagnóstico específico que evalúe los factores de riesgo en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores).



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: No

Implantación: No tenemos ninguna acción concreta

Objetivos: Establecer la Política de Proveedores para el próximo ejercicio.



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: No

Implantación: En la actualidad no se ha llevado ninguna acción concreta.



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: 0 %

Implantación: No tenemos este indicador

Objetivos: Será una acción para realizar en un futuro.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	Valorar si establecer una política de proveedores.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Ninguna acción concreta

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: Todos los empleados tienen derecho a la negociación colectiva.

Objetivos: Continuar dando soporte a los empleados sobre este derecho.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las relaciones laborales se fundamentan en el convenio colectivo de la XHUP (Xarxa Hospitals Utilització Pública).

Tenemos una política de RRHH a nivel empresa que mejoran situaciones laborales específicas del convenio colectivo del trabajador.

Objetivos: Elaborar un codi ético



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: El convenio esta disponible en la intranet

Objetivos: Los objetivo es que el trabajador este más satisfecho y por lo tanto su implicación en la empresa será mayor.



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? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa hace sesiones de equipo generales y después a nivell de estamentos, donde los trabajadores pueden expresar sus ideas y propuestas de trabajo y de mejora.
Otro mecanismo de comunicación son los mandos intermedios.

Objetivos: Los objetivos es valorar y atender las peticiones de los trabajadores.

A nivel asistencial los profesionales pueden gestionar su agenda dentro de unos límites establecidos por la empresa.

A nivel de valoración de indicadores también se hace una presentación de los criterios y ellos pueden aportar su experiencia y conocimiento.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de RRHH	Mejorar la comunicación interna.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Mantener el apoyo a nuestros empleados en su afiliación y reconocimiento

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: La entidad no trabaja, ni trabajará bajo el sistema de trabajo forzoso, ni bajo coacción.

Objetivos: Eliminar toda forma de trabajo forzoso.

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

Respuesta: SI

Implantación: El Convenio Colectivo nos permite aplicar acciones de conciliación familiar (reducción de jornada por maternidad, horarios de lactancia...) y nuestra organización aplica beneficios sociales (descuentos con diferentes empresas).

Objetivos: Está en desarrollo el portal del trabajador para todo tipo de gestión (absentismo, vacaciones..).



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 Convenio Colectivo XHUP regula el número de horas de trabajo así como su remuneración.

Objetivos: El objetivo es seguir la normativa vigente en cuanto a disposiciones generales del convenio: calendario laboral, tablas salariales y permisos establecidos.

Remarcar que la empresa tiene unos beneficios sociales por encima del convenio.



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. (P4C41)

Respuesta: SI

Implantación: A parte de las acciones concretas llevadas a cabo a nivel laboral : conciliación, permisos.. existen acciones de beneficios sociales que son son:

- Menu diario (precio reducido)
- Parking (precio reducido)
- Servicios privados complementarios descuento del 50% personal de la empresa y un 10% familiar
- Los sábados que se hacen guardias se entrega un tiquet restaurant para la comida.

Objetivos: Mantener las acciones ja establecidas y mejorarlas. Se intentará incorporar la gestión de guarderías, mutuas de sanidad y planes de pensiones



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. (P4C51)

Respuesta: SI

Implantación:

***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

Indicadores:??La información sobre beneficios sociales y conciliación laboral se gestiona a través de las sesiones que se hacen al mediodía.

P4-S1: Número de empleados sobre el total que reciben dichas sesiones:100

Indicadores:??En la actualidad no tenemos protocolizado un sistema de sugerencias sobre las condicones laborales del empleado.

P4-S2: Número comunicaciones recibidas:0

Indicadores:??En la actualidad y a demanda del profesional tenemos unas personas que tienen aceptado programas de conciliación, mediante horario flexible, reducción de la jornada laboral. Flexibilidad en los días de vacaciones : se permite que el trabajador pueda pedir un "Permiso sin sueldo" por gestiones personales. P4. S3.- Otros: La empresa como mejora aumenta los días de permisos personales marcados por el convenio de 5 a 9 días. La unidad de medida es % y se aplica a todo el personal fijo en plantilla.

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación:22

P4-S3: Flexibilidad horaria:15

P4-S3: Jornada reducida:5

P4-S3: Teletrabajo:0

P4-S3: Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso:2

P4-S3: Otros (especificar unidad de medida en campo Descripción como nota):100

Indicadores:??El centro está dentro de las instalaciones del "Parc Sanitari Pere Virgili" lo que permite a los trabajadores beneficiarse de un mejor precio en el menú diario y parking. Los trabajadores que utilicen los servicios privados del centro también tienen beneficios en las tarifas aplicada. Bonificación del 50% y en caso de familiares del 10%. Hay 2 trabajadores que su jornada laboral está fuera del centro (domicilios) y una vez al año via nómina se les compensa económicamente por concepto de gasolina. El personal que trabajo los sábados en concepto de "guardias" se le paga la comida mediante un tiquet restaurante. También si por solicitud del servicio se les pide a un profesional la realización de ampliar un dia su jornada laboral (horas extras) se le da un tiquet restaurant.

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de los beneficios sociales:100

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Servicios de Guardería gratuito o subvencionado:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Comedor de empresa:100

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Tickets restaurante:100

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Transporte de la empresa:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Aparcamiento gratuito:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Seguros médicos:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Plan de jubilación:0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Coche de empresa:0

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Otros servicios (especificar en campo Descripción):0

Objetivos: La entidad tiene conocimiento de las personas que se benefician de medida de conciliación y de beneficios sociales.


• 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	Contrato de trabajo Convenio Colectivo	Aplicación Convenio XHUP.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Aportar un valor añadido por trabajar en esta empresa.



 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: En la legislación Española hay normativas que no permiten contratar a empleados menores de 16 años.

Objetivos: No existe una política concreta ya que nuestra organización se sustenta en la ley actual a nivel nacional.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestra sistema de legislación no permite el 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: No

Implantación: La empresa coopera con Aldeas Infantiles dejandoles las instalaciones para poner un punto de información de su proyecto, durante una semana y dos veces al año.

Objetivos: Se está valorando y trabajando para la cooperación con Caritas como "empresas con corazón"

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente	Mantener las políticas de la normativa vigente y el convenio colectivo.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No es necesario

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: La empresa mantiene una contratación, formación y promoción desvinculada de la discriminación.

Objetivos: Los criterios de selección son académicos y profesionales, independientemente del sexo.



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: No

Implantación: Se está valorando para el próximo año.

Objetivos: Conseguir un plan de actuación de integración de colectivos desfavorecidos.



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:



***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

P6-A2: Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades

Proyecto 1

Fecha:31/12/2011

Descripción:??Se realizan sesiones impartidas por la trabajadora social.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S2-1: Número de horas de formación:2

P6-S2-2: Número de empleados sobre el total que han recibido la formación :70

P6-A4: Proyectos de inserción laboral: prácticas para estudiantes

Proyecto 2

Fecha:31/12/2011

Descripción:??Hay un convenio con la Universidad de Barcelona para los estudiantes de medicina. Hay un convenio con la Universidad de Barcelona de Enfermería.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S4: Número de estudiantes en prácticas en la empresa: 37

P6-A5: Proyecto de implantación de planes de igualdad

Proyecto 3

Fecha:31/12/2011

Descripción:??No hay ningún proyecto específico de planes de igualdad, no es necesario.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S5: Grado de implantación:0

P6-A6: Indique si la empresa da a conocer la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Proyecto 4

Fecha:31/12/2011

Descripción:??

Indicadores Cuantitativos:

P6-S6: Porcentaje de directivos frente a empleados:10

P6-S6: Porcentaje de directivos mujeres:57

P6-S6: Porcentaje de directivos hombres:43

P6-S6: Porcentaje de mujeres en plantilla:64

P6-S6: Porcentaje de hombres en plantilla:36

P6-S6: Porcentaje de personas mayores de 45 años:31

P6-S6: Porcentaje de personas menores de 30 años:19

P6-S6: Porcentaje de empleados no nacionales:0

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato fijo:85

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato temporal:15

P6-A1: Proyecto para el cumplimiento de la ley LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos)

Proyecto 5

Fecha:31/12/2011

Descripción:Según la normativa se ha de tener un 2% de la plantilla, en nuestro caso 1 persona. Esta persona estuvo hasta el



año 2010 que se jubiló, y actualmente tenemos contrato un servicio externo "Recogida de residuos:papel" que lo gestiona personal discapacitado.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S1: Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla:2

¿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: La composición del órgano directivo, como el resto del personal, ya demuestra la actuación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Objetivos: Ofrecer la oportunidad de un puesto de trabajo al mejor profesional, siendo indiferente su sexo.



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: 57 %

Directivos hombres: 43 %

Mujeres: 64 %

Hombres: 36 %

Mayores de 45 años: 31 %

Menores de 30 años: 19 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 85 %

Empleados con contrato temporal: 15 %

Implantación:

***** Proyectos RSE y Accion Social *****

Descripción:??

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

Respuesta: 0

Implantación: Se informa anualmente el total plantilla al "Servei Català de la Salut".

Objetivos: Actualizar y mantener la información de la plantilla.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: No hay ningún expediente

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No se ha realizado actuación de integración de colectivos desfavorecidos.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Comunicación y difusión de medidas de conciliación de la vida laboral y personal
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Actualizar y mantener la información al alcance
	Intranet	
	Registros oficiales	
	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:

***** Indicadores de Acciones RSE *****

P7-A1: Sesiones de sensibilización y/o formación en materia medioambiental

Proyecto 1

Fecha:31/12/2011

Descripción:??Se han realizado 2 sesiones de sensibilización y formación en materia medioambiental.

Indicadores Cuantitativos:

P7-S1: Número de horas de formación y/o sensibilización:2

Proyecto 2

Fecha:31/12/2011

Descripción:??Se han colocado en los centros carteles para potenciar: .- al lado de los ascensores: "Haced salud y subir por las escaleras", para disminuir la utilización del ascensor y potenciar el deporte. .- en los servicios: "Al salir apagad la luz. Gracias". Para disminuir el consumo eléctrico.

Indicadores Cuantitativos:

P7-S1: Número de horas de formación y/o sensibilización:0

***** Indicadores de Otras Acciones RSE *****

Otro tipo de acción de RSE relativas al Principio 7

Proyecto 3

Fecha:31/12/2011

Descripción:??Se ha realizado una auditoria energetica para avaluar el consumo en energia eléctrica y agua, y buscar alternativas de reducción del consumo y mejoras energéticas. La forma de medir el resultado será el porcentaje reducido en un año en comparación al año anterior del consumo de Kw.

Indicadores Cuantitativos:

Indique en el campo Descripción la forma de medir el resultado de esta acción concreta:8

Objetivos: Se ha llevado a cabo una auditoria energética de nuestro centro para poder conseguir un mejor rendimiento de nuestras energias y valorar las energias alternativas.



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: 2

Implantación: Se hicieron sesiones formativas a los empleados.

Objetivos: El objetivo era explicar el proyecto para conseguir la colaboración de todos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• 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 (proyectos relativos al medio ambiente)	Conseguir mejorar el medio ambiental
	Formación en el respeto del medio ambiente	
	Sensibilización en materia medioambiental	

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: SI

Implantación: Hemos realizado un estudio para identificar los riesgos en materia medioambiental teniendo en cuenta nuestra actividad.

Objetivos: El objetivo de esta auditoria era valorar donde estamos y que se podía hacer para mejorar.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: El reciclaje lo gestiona una empresa subcontratada.

La gestión de la política de reducción de consumo se lleva a cabo por un empresa externa, conjuntamente con el comité técnico del Parc Sanitari Pere Virgili (propietario de las instalaciones) y dos personas del centro.

Objetivos: El objetivo es optimizar los recursos y conseguir una política medioambiental que se adapte a las nuevas tendencias.



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: En base a la auditoria se han realizado unas acciones de mejora, detalle:

Cambio de la iluminación del centro de 72 a 42KW.

Colocar sensores de intensidad en la iluminación de las pantallas más próximas a las ventans para que regule la intensidad.

Programa de "controlling" para regular los circuitos de iluminación con los horarios y con relación a la intensidad de luxes.

Objetivos: El objetivo era reducir el consumo de Kw y conseguir ser una empresa más sostenible.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 621805,41

Agua: 0

Papel: 1227

Implantación:

Emissiones de CO2 debidas a consumo eléctrico:435022,29451908 Kg CO2.

Emissiones de CO2 debidas a consumo eléctrico:435022,29451908 Kg CO2.

Objetivos: Tener conocimiento del consumo real anual.

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

Respuesta: SI


Implantación: Se creó un comité técnico para la instauración de las acciones medioambientales y de su seguimiento.


Objetivos: el objetivo es reducir el consumo de Kw manteniendo el confort de los empleados y de los usuarios, a través de un mejor condicionamiento y de cambios de iluminación.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje	Cumplir la legalidad en materia ambiental
	Política de Reducción de Consumo	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Fomentar las iniciativas de responsabilidad ambiental.

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



• 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 resultado del análisis de la auditoria nos ha permitido detectar situaciones que se han corregido durante este año:

- ajustes de horarios de apertura y cierre del clima
- líneas de iluminación adaptadas a la iluminación exterior

Objetivos: Aprovechar la luz natural y adaptar las necesidades al uso racional.



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: 0,5

Implantación:

***** Indicadores de Acciones RSE *****

P9-S3: Número de estudios:2


Objetivos: Se intenta reducir el consumo de Kw a través de una buena gestión de los recursos.


• Resumen de Implantación:

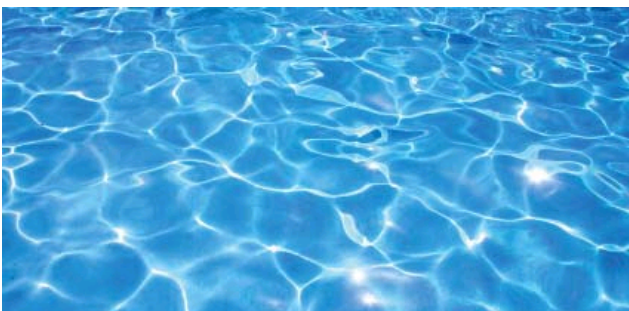
🌱 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

 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 (P10C11)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado ningún diagnóstico para reconocer la áreas de mayor riesgo.



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? (P10C21)

Respuesta: SI

Implantación: Documento de "derechos y obligaciones"

Objetivos: El objetivo del documento de "derechos y obligaciones" de los pacientes es informar en relación con la salud y la atención sanitaria.

[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. (P10C31)

Respuesta: SI

Implantación: No hay acciones concretas.



Objetivos: el objetivo de difundir la política se llevo a cabo mediante la entrega de un díptico, artículo en la revista interna y emisión de la información por el canal interno de TV.



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)

Clientes: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: No hay políticas contra la corrupción

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


Respuesta: SI

Implantación: Hay un buzón de reclamaciones/sugerencias para que el cliente/paciente.


Auditoría anual .


Objetivos: El objetivo es conseguir la máxima transparencia.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Favoritismos Incumplimiento de la normativa	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Favoritismos Malversación Tráfico de influencias	
Proveedores	Control de proveedores Favoritismos Tráfico de influencias	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta	Conocimiento de los derechos y obligaciones
	Políticas internas de gestión	
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	Cumplir las normas éticas de la profesión
Proveedores	No tenemos política	Trabajar contra la corrupción, extorsión.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Llevar a cabo acciones relacionadas con este asunto.
Empleados	No tenemos acción concreta	Proceder a mantener la eliminación de la corrupción.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Crear acciones para el grupo de interés empleados.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Avanzar en temas de corrupción en los clientes.
Empleados	No tenemos seguimiento	Valorar el seguimiento de la anti-corrupción.
Proveedores	Control financiero	Avanzar en el seguimiento de los proveedores.



• 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?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
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 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
26	Indique cómo 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		
P1C1I1	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	
P1C2I1	¿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?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	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	
P2C2I1	¿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?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿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
PRINCIPIO 5		
P5C111	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
P5C211	¿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
P5C311	¿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		
P6C111	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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
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 en el campo de notas 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 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?	
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	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿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
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