



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Atenció Primària Alt Camp, SLL



Iniciativa RSE-PYME

• Carta de Renovación del compromiso



Carta de Renovación del Compromiso

Alcover, 20 de junio de 2012

Mayoritariamente, el sector sanitario se ha definido por su vocación de servicio y de atención a los pacientes. Bajo esa vocación, la actividad empresarial desarrollada por este sector se ha realizado, en principio, con una base ética muy sólida. No obstante, la situación de profunda crisis, y no sólo económica, en la que nos encontramos, nos hizo pensar que quizás deberíamos intentar poner en valor algunos conceptos, como por ejemplo los conceptos que define la responsabilidad social.

El pasado mes de diciembre, nuestra organización, Atenció Primària Alt Camp Oest S.L.P. se adhirió a la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con el objetivo de implantar los diez Principios basados en los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción que proponen. Estamos iniciando ese camino, analizando dónde estamos y empezando a plantear dónde queremos ir. Nuestro principal reto este año 2011 ha sido nuestra adhesión, difundir a todos los empleados el significado del compromiso con el Pacto Mundial y la voluntad de implantar los 10 principios, así como participar en formación presencial y online ofrecida por la Red Española del Pacto Mundial.

Para la aplicación de la responsabilidad social empresarial en nuestro centro, las políticas y los principios usados deberían ir dirigidas, inicialmente, a cumplir las expectativas de usuarios y empleados en relación con los recursos disponibles. Así, el objetivo para el 2012 es renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y la implantación de los diez principios que la componen, realizando actividades que se ajusten a las directrices establecidas por el Pacto Mundial, participando en alguna de las iniciativas que desarrollen y avanzando en la elaboración de un código ético, de la formación en prevención de riesgos laborales y en el análisis medioambiental de nuestro centro.



Ramon Descarrega Queralt
Director

Información general

Perfil de la entidad: **Atenció Primària Alt Camp, SLL**

- *Dirección:* Fonts del Glorieta, S/N
- *Dirección web:* www.absaco.org
- *Alto cargo:* Ramón Descarrega Queralt, Director
- *Fecha de adhesión:* 29/12/2011
- *Número de empleados:* 28
- *Sector:* Servicios de sanidad
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Atención Primària de salud
- *Ventas / Ingresos:* 1840000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Nuestra actividad principal hace que los tres grupos de interés descritos sean los mayoritarios en nuestra organización. No hemos seguido ningún criterio especial, si bien este primer año nos quisiéramos centrar sólo en el de clientes y empleados, dejando al margen, de momento, el de proveedores.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Cataluña (España)
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* En principio destinado al ámbito local, si bien podría contextualizarse en el ámbito autonómico e incluso nacional dentro del sector salud.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Todavía no hemos planteado los asuntos más significativos.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Mediante reuniones periódicas, de momento sólo con el grupo de interés empleados.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *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: Nos encontramos en una fase muy inicial en la que tan sólo mantenemos reuniones periódicas con algunos de los empleados con el objetivo de recoger las inquietudes y sugerencias de los mismos en relación a la estrategia empresarial.

● *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:* Gerente, Dirección Médica y Dirección de Enfermería. Nuestra estructura empresarial no dispone del cargo de Presidente, y la figura del Gerente es la que resulta ejecutiva en las decisiones más importantes.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No. De momento no hemos diseñado ningún indicador.

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. No colaboramos con entidades gubernamentales, pero si que en el período navideño realizamos alguna actividad puntual con ONG's (En concreto el año 2011 colaboramos con la Fundación San Vicente Ferrer)

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:*

● *Implantación otros Grupos de Interés:*

● *Día de publicación del Informe:* -No definido-

● *Responsable:* Jeroni Ferrer Santaularia

● *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 (P1C1I1)

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: Se ha detectado una falta de formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Objetivos: Realización del curso



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? (P1C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra primera opción es elaborar documentos dirigidos al grupo de interés empleados (Elaboración de un Código Ético y de un Plan de Acogida para nuevos trabajadores)



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: No

Implantación: No hay acciones realizadas en el año en curso.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Unidad de Atención al usuario, a través de un buzón de sugerencias situado en la entrada del centro, es la responsable hasta la fecha de la gestión de las incidencias (quejas/agradecimientos) y todas reciben respuesta por parte de la Dirección en un plazo no superior a los 15 días.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: Al tratarse de una institución sanitaria se entiende que el global de los empleados está informado de los principios éticos que rigen la práctica del cuidado de la salud en todas sus vertientes (médica, enfermera, administrativos, trabajadora social, odontología, etc...)

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Falta de formación	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	No tenemos objetivos, en este grupo.
Empleados	No tenemos política	Plantear la elaboración de un código ético interno.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	NO
Empleados	No tenemos acción concreta	NO

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Procedimiento de gestión de incidencias	Mantener y mejorar el procedimiento de gestión de incidencias.
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento	Elaboración de Código Ético



• 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 (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No se ha considerado hasta el momento evaluar los factores de riesgo en Derechos Humanos.



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? (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Es nuestra intención a lo largo de los 2 próximos años, comunicar al 100% de nuestros proveedores, por escrito, la adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con el objetivo de implantar los diez principios, dando así a conocer nuestro compromiso con esta iniciativa y nuestras prioridades en el campo de la responsabilidad social empresarial.



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 (P2C3I1)

Respuesta: No

Implantación: La acción concreta sería elaborar un pequeño código de conducta de nuestro compromiso con la iniciativa y los 10 principios. De este modo, los proveedores sabrían que a la hora de contratar servicios, nuestra prioridad

sería hacerlo con aquellos que, o bien también tengan integrado un modelo de gestión basado en la responsabilidad social, o bien manifestasen por escrito que no contradicen ninguno de los diez principios.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 0 %

Implantación: Lo desconocemos. Deberemos trabajar sobre este tema en los próximos ejercicios.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	Difusión de la adhesión a la Red del Pacto Mundial
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Código de conducta para proveedores
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• 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 (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Disponemos del convenio colectivo de la Red de Hospitales de Utilización Públicos de Cataluña (XHUP), mediante el cual todos los trabajadores tienen derecho a la negociación colectiva.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Al ser un marco regulador el del Convenio que afecta a toda Cataluña, estamos a la espera del nuevo convenio (octavo) que lleva ya un retraso considerable. En este apartado también podríamos adjuntar el 7 Convenio (ya adjuntado en la pregunta anterior).



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 (P3C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No se ha planteado ninguna acción concreta puesto que el Convenio Colectivo es el marco que regula cualquier duda de las que puedan tener los empleados y todos disponen de la información para tener acceso a él.



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: No disponemos de comité de empresa. De todos modos, a través de un buzón de sugerencias cualquier empleado puede dejar constancia por escrito de las preocupaciones que pueda tener, si bien es cierto que el pequeño tamaño de la empresa y la fácil accesibilidad con el Director-Gerente del centro favorece la comunicación bidireccional.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo	Dsiponer del convenio en la intranet del centro para su mejor accesibilidad.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	De momento, a la espera del nuevo Convenio.	

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. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Las características de nuestra empresa, sociales, económicas y de servicio a la sociedad, así como el entorno legal que existe en España en general y en Cataluña en particular, no permiten ninguna práctica de trabajo forzoso.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Una de las características de nuestra organización es precisamente la flexibilidad a la hora de gestionar determinadas situaciones laborales. Es, entre otras, una de las grandes ventajas de los centros autogestionados: permiten una fácil adaptación a situaciones no esperadas. Esta facilidad no deja de ser una ventaja para los empleados que agradecen la conciliación, la formación o el intento de solucionar sus problemas de forma personalizada.

Objetivos: Mantener y mejorar las condiciones de conciliación familiar y la aplicación de beneficios sociales. Sería un objetivo de cara a los próximos años trabajar en la elaboración de un código de conducta.



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? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos del séptimo convenio colectivo de la Red de Hospitales de Utilización Pública de Cataluña (VII Conveni de la XHUP).



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: EL Convenio Colectivo permite llevar a cabo acciones de conciliación familiar, valorar permisos, reducción de jornada por maternidad, horas de lactancia... Además la empresa pone a disposición de los trabajadores diferentes beneficios sociales: uso de la piscina municipal vecina a precios reducidos, tickets de compensación económica para las comidas de los días de guardia, carnet de compra para centros mayorista, p  king de uso restringido para el personal del centro mientras éste está abierto al público.



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? Describ  los. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos del soporte de gestión de una empresa externa que nos ayuda a mantener el control de las políticas establecidas en el marco del séptimo convenio de la XHUP. Quizás nos falte avanzar en el tema de los beneficiarios de las medidas de conciliación

• 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	Convenio Colectivo	Documento que recoja los beneficios sociales.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No tenemos objetivos.

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: Por nuestra actividad no es posible que exista trabajo infantil al seguir la normativa de la Legislación Española.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Legislación vigente Española por la cual se rige nuestra actividad empresarial contractual no permite contratar empleados menores de 16 años.



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: Con nuestra adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la implantación de los diez principios, dejamos clara nuestra intención de no permitir ninguna acción que conlleve favorecer el trabajo infantil. Dada nuestra actividad, es difícil pensar que podamos incurrir en el incumplimiento de este principio. Por otro lado, nuestra colaboración puntual en fechas navideñas con la Fundación San Vicente Ferrer también iría en este sentido.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Mantener las políticas existentes que impiden el trabajo infantil.
	No tenemos política	
	Normativa vigente	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Renovar compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas

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: Desde su creación, nuestra empresa se ha caracterizado por seguir una política de igualdad. Prueba de ello es el hecho que el 66% de las plantillas son mujeres frente a un 34% que son hombres.



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? Descríbalos. (P6C211)

Respuesta: No

Implantación: Aunque no se han planteado políticas por escrito, siempre se ha mantenido el criterio de contratar a la persona más idónea para el lugar de trabajo, sin tener en cuenta el sexo, la nacionalidad,... También es necesario especificar que en base a nuestro convenio, las retribuciones son iguales para hombres y mujeres que desempeñen la misma tarea o cargo.

Objetivos: De cara a próximos ejercicios, nos planteamos disponer de un documento escrito que pusiera de manifiesto el plan de igualdad.



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: Se han realizado sesiones formativas sobre la violencia de género. También se tiene muy en cuenta la conciliación de la vida familiar con la laboral, si bien tampoco disponemos de protocolos o algoritmos que ayuden en las decisiones, que de momento toman la Dirección.

Objetivos: Trabajar con modelos que permitan a todos los profesionales acceder a la información relativa a estos temas.

¿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: En nuestra empresa los cargos directivos están repartidos al 50% entre hombres y mujeres. Si bien no partíamos de una gobernabilidad existente de forma previa, siempre ha sido un objetivo a cumplir.

Objetivos: Seguir manteniendo esta paridad, y a poder ser, tenerlo protocolizado en la documentación del centro, por escrito.



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: 14 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 66 %

Hombres: 34 %

Mayores de 45 años: 37 %

Menores de 30 años: 11 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: La información presentada con estos datos se han obtenido de la relación de trabajadores actualmente contratados.

Objetivos: Mantener la misma estrategia.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: 0

Implantación: Disponemos de un panel informativo de todos los profesionales que de alguna u otra manera prestan servicio a nuestros clientes (en este caso, nuestros pacientes).

Objetivos: Revisar periódicamente que la información esté actualizada.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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

Respuesta: 0

Implantación: No disponemos de ningún expediente abierto.

Objetivos: Ninguno en concreto mientras no aparezcan expedientes.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Desarrollar una plan de igualdad y un convenio unificado por escrito
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Evaluar los contenidos de la formación en violencia de género.
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Revisar periódicamente la composición del cuadro profesional.



• 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: Sesiones de equipo para tomar conciencia sobre el consumo energético.

Carteles para fomentar el ahorro energético.

Separación de residuos no sanitarios.

Persona encargada del seguimiento del tratamiento de los residuos sanitarios.

Reciclaje de sobres para uso interno.

HCAP electrónica.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: 0

Implantación: Se ha tratado el tema en las sesiones de equipo celebradas mensualmente. No se han hecho cursos específicos en este sentido, por lo que se hace difícil cuantificar las horas, aunque sí se puede decir que se dedican unos 15 minutos cada dos sesiones aproximadamente a acciones de sensibilización en temas medioambientales.

• 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	Sensibilización en materia medioambiental	Conseguir implicar a todo el equipo en cuestiones medioambientales.

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. (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Debido a nuestra actividad, disponemos de un convenio con una empresa gestora de residuos sanitarios. Estamos valorando la posibilidad de solicitar una auditoría externa que permita analizar nuestra situación respecto al consumo energético para un mejor aprovechamiento de los recursos.



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? (P8C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Por el simple hecho de pertenecer a una empresa del sector sanitario, la ley obliga a disponer de un circuito para el tratamiento de los residuos sanitarios. La intención sería avanzar en otros aspectos. El equipo directivo ha decidido solicitar a corto plazo, una auditoría externa para optimizar el consumo energético.



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. (P8C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Cuando dispongamos de los resultados de la auditoría externa sobre el consumo energético, valoraremos los puntos de mejora.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 28

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: Todavía no hemos trabajado estos indicadores.

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

Respuesta: SI

Implantación: Como hemos comentado anteriormente, tenemos una persona encargada del seguimiento y control de los residuos sanitarios.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros	Gestionar mejor los recursos energéticos.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Fomentar las iniciativas de responsabilidad medioambiental.
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	Avanzar en esta línea.



• 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. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Siguiendo los principios del Pacto Mundial y su política respetuosa con el medio ambiente, los aparatos adquiridos en este último año son de consumo A.

También se ha realizado una política de cambio de pilas normales a recargables.

Objetivos: Auditoria externa: análisis de situación actual y oportunidades de mejora.



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. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: No se han realizado inversiones especialmente dedicadas a este punto.

• 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	Adquirir progresivamente tecnología respetuosa 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 (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Aún sin disponer por escrito de documentos que contengan una política anticorrupción, de aceptación de regalos o un código de conducta, la nuestra es una empresa pequeña que sigue, en principio, una política de total transparencia.

Será interesante plantear en el futuro la elaboración de un documento que contenga las áreas de 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? (P10C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Aunque no disponemos de una política definida por escrito, en diferentes reuniones de equipo, en el que todos los colectivos trabajadores están representados, se ha tratado el tema, de manera que todos los empleados están al corriente del código de conducta de la empresa en base a los cumplimientos normativos.



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: No

Implantación: No se ha realizado, hasta el momento, ninguna acción en este sentido.

Objetivos: Cómo hemos señalado en el apartado diagnóstico, sería bueno plantear al grupo de interés empleados qué hacer respecto a la política de transparencia (aceptación de regalos, código de conducta, evitar los favoritismos, etc.).



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)

Cientes: 0

Empleados: 0

Implantación: No tenemos datos concretos sobre este tema.

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

Respuesta: No

Implantación: Hasta el momento no se han dado casos en los en los que se haya tenido que intervenir.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Favoritismos	
Empleados	Aceptación de regalos	
	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	No tenemos política	Plantear la elaboración de un código de conducta.
Empleados	No tenemos política	Plantear la elaboración de un código ético.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	Transparencia.
Empleados	No tenemos acción concreta	Ninguna acción en este sentido



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	No se ha dado el caso
Empleados	No tenemos seguimiento	No se ha dado el caso

• 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
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	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
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	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

P2C4I1	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		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	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? Descríbalos	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 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
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? Descríbalos.	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 que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	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 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? Descríbalos.	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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿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
P10C5I1	¿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