



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Servicio de Emergencias Médicas y Urgencias,
S. L. (Semyu112)



Iniciativa RSE-PYME



• C



Servicio de Emergencias Médicas y Urgencias, S.L.

Semyu112

En Sevilla, a veintiocho de junio de dos mil doce.

Servicio de Emergencias Médicas y Urgencias SL, Semyu112, mantiene un año más su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial y consolida su política de Responsabilidad Social Corporativa orientada a lograr un éxito duradero, sostenible y sostenido, basado en criterios de eficiencia económica, respetuoso con los escenarios y personas en los que desplegamos nuestras actividades, y coherente con los 10 Principios.

La puesta en valor de dichos Principios que efectuamos con nuestra adhesión al Pacto Mundial el pasado año ha sido muy bien recibida tanto por agentes internos como por partes interesadas, usuarios y clientela.

En la actividad que desplegamos en el campo de la asistencia sanitaria en entornos de urgencia y emergencia, la vocación de servicio, el espíritu de asistencia y la alta capacitación de nuestras personas deben ser el elemento configurador de cuantos sistemas de gestión implementemos para lograr nuestros objetivos, y en este sentido, los 10 Principios nos han ayudado muy eficazmente a perfilar el entorno en el que queremos desplegar nuestra misión, visión y valores corporativos.

El presente Informe de Progreso, el segundo ya, supone para nuestra organización una satisfacción que queremos compartir con nuestras personas, proveedores, usuarios, clientes y, en general, partes interesadas, pues de todos ellos hemos obtenido aliento y ayuda para continuar en esta línea estratégica pero necesaria, habida cuenta de los momentos de dificultad que atraviesa nuestro país.

Como objetivos prioritarios para el próximo ejercicio queremos destacar la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades, así como un Código Ético para nuestra Organización, además de la implementación de un Sistema para la Gestión de Riesgos para la Seguridad de Pacientes.

En nombre de SEMYU112 renuevo el compromiso adquirido en 2011 con el Pacto Mundial, que implica la intención de un desarrollo sostenible de nuestras actividades, en su triple vertiente (económica, social y ambiental), y la garantía de cumplimiento, respeto y divulgación de los 10 Principios.

Cordialmente,



Enrique Cordero Rumbo
Medalla al Mérito del Transporte Terrestre
Gerente
www.semyu112.com

Inscrita en el R.M. de Sevilla al Tomo 3.445, Folio 170, Hoja SE-47.831 - Inscripción 1.ª * C.I.F. B-91165126



Administración
tel: +34 954 362 168
fax: +34 954 362 168
fax: +34 954 362 167
E. Store. cl. Escarpia





Información general

Perfil de la entidad: Servicio de Emergencias Médicas y Urgencias, S. L. (Semyu112)

- *Dirección:* Polígono Store, C/ Escarpia, 68
- *Dirección web:* www.semyu112.com
- *Alto cargo:* Enrique Cordero Rumbo, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 27/09/2011
- *Número de empleados:* 44
- *Sector:* Servicios de sanidad
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* ASISTENCIA MÉDICO SANITARIA A LAS URGENCIAS, EMERGENCIAS Y CATÁSTROFES, Y TRASLADO ESPECIALIZADO DE PACIENTES CRÍTICOS. TRANSPORTE SANITARIO EN AMBULANCIA. DISPOSITIVOS DE CUIDADOS CRÍTICOS Y URGENCIAS
- *Ventas / Ingresos:* 2.852.083,54
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Colegios Profesionales Sanitarios, Administración Pública, Asociaciones de Usuarios
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Áreas críticas que aportan valor añadido a nuestra organización y a los servicios que se prestan.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Todas las actividades de la Empresa en todas las sedes.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se ha realizado test de materias relevantes
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* web corporativa, email a plantilla y clientela. Adicionalmente, el IdP se integrará en las presentaciones y propuestas en que pueda participar nuestra Entidad en lo sucesivo: foros, conferencias, contratación pública, contratación privada, jornadas, etc...
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hemos recibido premios durante 2010
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010



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

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Se canalizan a través de la Dirección de Sistemas de Gestión.
- *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:* Semyu112 cuenta con un Gerente como expresión de la Alta Dirección, comprometida en la implantación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión. Responde del cumplimiento de los compromisos contractuales contraídos por Semyu112, tanto con el cliente externo como con el interno, y del cual dependen: - la Dirección Médica, que garantiza la continuidad y la calidad de la asistencia médico sanitaria que nos permita ofrecer al ciudadano el más alto nivel de prestaciones sanitarias, y que integra bajo su dependencia a los Responsables de Área de la Línea Asistencial, y - la Dirección de Sistemas de Gestión, que tiene como misión fundamental coordinar la correcta implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Semyu112, asegurándose que se establecen, implementan y mantienen los procesos necesarios para el Sistema y que se promueve la toma de conciencia de los requisitos de la clientela en todos los niveles de la organización. De esta Dirección dependen las Áreas de Apoyo a la Línea Asistencial y a la Gerencia (PRL, Calidad, Medio Ambiente, Administración...) Se adjunta organigrama de la entidad.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Sí, a través del análisis de datos de desempeño periódicos y las auditorías anuales en las que se analiza el avance en la implantación de los 10 principios.

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

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.semyu112.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* -
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 03 de agosto de 2012
- *Responsable:* Olivia Cordero Cañas
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: El sector, el ámbito de actuación y las actividades desarrolladas por Semyu112 hace que los riesgos asociados a los Derechos Humanos sean mínimos. Pero aún así prestamos especial atención a los dos grupos de interés:

- "Clientes", el factor de riesgo fundamental para la clientela es la falta de información por lo que Semyu112 trabaja para que fluya adecuadamente. Por otro lado, y con el fin de disminuir cualquier riesgo asociado a los paciente, se ha establecido como objetivo para el próximo periodo la implementación de un Sistema para la Gestión de Riesgos para la seguridad del Paciente.

- "Empleados", desde Semyu112 se lucha para evitar los posibles riesgos identificados:

SEGURIDAD: Desde el año 2011 se cuenta con sistema de gestión de la seguridad y salud laboral según estándar OHSAS que vela por la correcta gestión de la actividad preventiva de la organización.

FORMACIÓN: dado que Semyu 112 trata con recursos humanos altamente cualificados, presta especial atención a la dignificación y la igualdad en el diseño de los puestos de trabajo ofrecidos como herramienta básica para incremento de la permanencia de las personas empleadas así como elemento diferenciador positivo para quienes aspiran a trabajar en una firma del sector.

AMBIENTE DE TRABAJO Y COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES: desde la Alta Dirección de Semyu112 se promueven acciones de participación, implicación y compromiso para con su política y estrategia como base del óptimo ambiente de trabajo y la mejora continua a la que está orientada la organización. En la implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Laboral, la participación del personal ha sido un factor clave para la correcta consecución del mismo.

COMUNICACIÓN: Durante el 2011, en Semyu112 se ha trabajado en mejorar los canales comunicación con los grupos de interés.



Objetivos: - Proporcionar a nuestro personal las óptimas condiciones de seguridad y salud en sus puestos de trabajo.

- Identificar las posibles desigualdades de oportunidades entre el personal de Semyu112 para establecer posibles objetivos de mejora



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: Las personas empleadas disponen de un Manual de Acogida que se les entrega con carácter previo a su incorporación a la empresa y que contiene información de la estructura organizativa y funcional de la firma, los Protocolos de aplicación, la prevención de riesgos, las normas de actuación organizativa, descripción de infraestructuras y equipamiento, así como FAQs de interés en su desempeño.

Con la incorporación, en el 2011, de los nuevos sistemas de gestión, la **POLÍTICA DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, TRANSPORTE SANITARIO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, I + D + i Y SEGURIDAD DEL PACIENTE** se ha visto modificada y por tanto se ha vuelto a comunicar a todas las partes interesadas.

Objetivos: Para el nuevo periodo se tiene como principales objetivos relacionados con este principio:

- Desarrollo del Código Ético
- Desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Implantación del Sistema de gestión de riesgos para la seguridad del paciente

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el 2011 se ha comenzado a trabajar sobre el Código Ético de la Organización, pero la implantación y certificación de las nuevas normas de gestión, ISO 166002, de gestión de la I+D+i, UNE 179002, de gestión de la calidad en empresas de transporte sanitario y OHSAS 18001, de gestión de la seguridad y salud laboral, certificadas a lo largo del año, ha hecho imposible concluir el trabajo comenzado, por lo que se seguirá desarrollando a lo largo del próximo año.

Aún así, se han llevado a cabo acciones relacionadas con todos los grupos de interés:



PERSONAL: no se ha dejado de formar e informar al personal sobre los riesgos laborales asociados a sus puestos de trabajo y sobre los derechos y obligaciones que tienen por formar parte de la organización.

CLIENTES: el contacto directo con los clientes garantizan la correcta gestión de cualquier reclamación y permite conocer su satisfacción de manera continua.

PROVEEDORES: el contacto directo con todos ellos y la gestión de las compras que se lleva a cabo garantizan el cumplimiento de este principio.

Objetivos: Para el nuevo periodo se tiene como principales objetivos relacionados con este principio:

- Desarrollo del Código Ético
- Desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades
- Implantación del Sistema de gestión de riesgos para la seguridad del paciente



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La organización tiene implantado un sistema de identificación, análisis y seguimiento de incidencias que garantiza la correcta gestión de todas ellas y la solución, en la medida de lo posible, de las mismas. Asimismo, anualmente se lanzan encuestas de satisfacción entre la clientela que posteriormente se analizan con el fin de identificar los puntos peor valorados y establecer planes de mejora. Cualquier sugerencia depositada en el Buzón de Sugerencias disponible para todo el personal, se analiza y se tiene en consideración en la planificación de objetivos.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: En el Manual de Acogida de Semyu112 se informa a todas las personas empleadas, con carácter previo a su incorporación, de los valores corporativos de Semyu112. Además, las sistemáticas de comunicación definidas durante el 2011 garantizan la información a todas las personas de la organización.

Con respecto al resto de grupos de interés, las vías de comunicación definidas, página web y aparición en prensa, garantizan la información sobre los principios éticos por los que se rige Semyu112.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Falta de comunicación y transparencia Insatisfacción del cliente		
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad Falta de comunicación Falta de formación Falta de seguridad en el puesto de trabajo Mal ambiente laboral		
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Política de Calidad		Código Ético y Sistema de gestión de riesgos para la seguridad del paciente
Empleados	Reglamento interno		Desarrollo del Código Ético y del Plan de Igualdad de Oportunidades
Proveedores	Política de Calidad		Desarrollo del Código Ético

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	RSE		Código Ético y Sistema de gestión de riesgos para la seguridad del paciente
Empleados	RSE		Desarrollo del Código Ético de la organización Plan de Igualdad de Oportunidades
Proveedores	RSE		Desarrollo del Código Ético



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente		Seguimiento del 100% de incidencias y aumento de la satisfacción de clientela
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	😊	Seguimiento del 100% de las incidencias y de las sugerencias
Proveedores	Auditorías Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores		Seguimiento del 100% de las incidencias

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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 (P2C11)

Respuesta: SI

Implantación: Semyu112 cuenta con un listado de proveedores homologados en el que se registran todos los proveedores / subcontratistas con los que se trabaja. A cualquier proveedor / subcontratista que se considere necesario se le solicita documentación acreditativa del cumplimiento de los Derechos Humanos. Existe un contacto directo con los comerciales mediante el que se hace el seguimiento del funcionamiento de las distintas organizaciones.

Dado que el principal riesgo de la mayor parte de los proveedores / subcontratistas de Semyu112, está relacionado con la seguridad del personal, a la hora de seleccionar un proveedor / subcontratista se premia que dispongan de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo certificado.

Objetivos: Realizar un evaluación previa de los proveedores / subcontratistas antes de realizar la contratación, teniendo en cuenta los posibles riesgos éticos, sociales, laborales o ambientales.



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? (P2C21)

Respuesta: SI

Implantación: Existe un procedimiento documentado de la sistemática de evaluación de proveedores y de homologación de los mismos, así como del seguimiento de las compras realizadas.

Durante el 2011 se ha solicitado a los proveedores documentación acreditativa del cumplimiento de la legislación preventiva aplicable y se ha tenido como criterio de selección el hecho de que dispongan de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud certificado.

Objetivos: Se establecerá como criterios para la realización de compras Responsables los siguientes:

- Empresas locales frente a multinacionales o suministradoras lejanas a fin de promover la economía en el territorio y obtener la garantía del marco regulatorio nacional de las condiciones laborales y medioambientales.
- Empresas que sean pymes o micropymes frente a grandes empresas, a fin de promover el tejido empresarial y el empleo de calidad que significan ese tipo de empresas.
- Adquisición de bienes o servicios provenientes de: prácticas de comercio justo, producción ecológica, sistemas de producción limpia o menos contaminante, centros especiales de empleo, suministradores que evidencien acciones excelentes en el ámbito de la responsabilidad social.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente, se tienen definidos los canales de información a emplear con cada uno de los proveedores.

Como objetivo para el nuevo periodo se definirán criterios de compra responsables y se incluirá información de RSE en los contratos firmados o en los pedidos a proveedores realizados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 60 %

Implantación: El 60% de los proveedores cuentan con un Sistema de Gestión Certificado.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad		Definir criterios para compras Responsables
	Procedimiento de compras		
	Sistemas de clasificación de proveedores		
	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Definir criterios para compras Responsables

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Las relaciones con los representantes legales de los trabajadores están consolidadas y además participan en los temas relevantes relacionados con Semyu112: prevención de riesgos laborales, selección de personal, medio ambiente, etc.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Aunque actualmente Semyu112 no dispone de una Política de RSE (objetivo para el nuevo periodo), sí hay algunos aspectos que ya se encuentran recogidos en la política de gestión de la empresa.

Por otro lado, la comunicación con el personal es contante y ágil, ya que además de los cauces ordinarios de diálogo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, los propios empleados puede hacer llegar sus preocupaciones a la Alta Dirección de la entidad y disponen de un buzón de sugerencias por si lo quieren realizar de manera anónima.



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: Existe una comunicación permanente con los trabajadores y con los representantes de los mismos.

Alineado con este principio, durante el 2011 se ha certificado el Sistema de gestión de la seguridad y salud laboral, implantado de manera integrada al resto de sistemas con los que la organización ya contaba.

Objetivos: Semyu112 está trabajando en el desarrollo de su Código Ético.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las reuniones periódicas, las encuestas realizadas a los trabajadores y el buzón de sugerencias que tienen disponible garantizan la recepción de preocupaciones, sugerencias o críticas de los empleados hacia la organización.

Los representantes legales de los trabajadores son un mecanismo de expresión de las inquietudes del personal, aunque la organización funcional de Semyu112 está diseñada para facilitar la comunicación directa y fluida, y es habitual el uso indiscriminado de una o ambas opciones.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Otros		Código Ético

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Desarrollo del Código Ético de la organización

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Semyu 112 cumple con todos los requisitos laborales legales, y el trabajo forzoso no es un riesgo en nuestra entidad.

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

Respuesta: SI

Implantación: En Semyu 112 se garantiza el disfrute de los permisos de paternidad, maternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, siendo política de la empresa la gestión de permisos por riesgo durante el embarazo y para la lactancia en todos los embarazos de personal sanitario.

Actualmente, el 63,91% del personal cuenta con cargas familiares, tema al que se le quiere prestar especial atención en el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades



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: En los contratos de las personas empleadas constan tanto las horas de trabajo como la remuneración establecida, vacaciones/año, fijadas por el Convenio Colectivo de referencia.

Manejamos cuadrante de guardias anual como medida altamente positiva en relación al uso habitual del sector. Todo el personal sanitario puede gestionar permutas de turno libremente con sus compañeros, disponiendo de línea directa a través de software para la validación inmediata por Dirección Médica.



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: Hasta el momento, Semyu12 no ha tomado medidas concretas para apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, ya que no se ha considerado un riesgo para la organización. Dicho principio se pretende abordar en el Código Ético que la organización está desarrollando.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Hasta el momento los únicos mecanismos de control que se han podido desarrollar han sido, el seguimiento de expedientes abiertos por casos de acoso, abuso o intimidación (que no ha habido ninguno) y el seguimiento del correcto funcionamiento de los canales de información establecidos con el personal.

Para el próximo periodo, y una vez concluido el Plan de Igualdad de Oportunidades, se establecerán mecanismos de control relacionados con el mismo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	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	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		Desarrollo del Código Ético y del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Convenio Colectivo		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Dado que Semyu 112 para el desarrollo de sus trabajos requiere de personal altamente cualificado, no se contempla la posibilidad de la participación de niños, por lo que el riesgo es inexistente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Aunque en Semyu no existe riesgo, ya que para el desarrollo de sus trabajos requiere de personal altamente cualificado, por lo que no permite la contratación de menores de edad; se tendrá en cuenta dicho principio en el desarrollo tanto del Código Ético como del Plan de Igualdad de Oportunidades.



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: Las evaluaciones periódicas de cumplimiento legal y otros requisitos que se llevan a cabo en Semyu112 son la mejor medida de control.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RRHH Protocolos de selección del personal		Código ético y Plan de Igualdad de Oportunidades

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		No se han definido objetivos específicos

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Semyu112 ha identificado los siguientes riesgos laborales: discriminación de genero, por edad, por raza y desinformación de las características de los puestos de trabajo. La política de recursos humanos establecida minimiza la posibilidad de que estos riesgos se lleguen a dar.

Entre las iniciativas que Semyu112 ha implantado para desarrollar una política de recursos humanos adecuada, está la de articular un sistema de Carrera Profesional que, a través del reconocimiento público y expreso de la valía de nuestros profesionales, permita generar mecanismos efectivos para lograr una implicación voluntaria y motivada de los mismos, orientada tanto al logro de los fines y objetivos de las instituciones sanitarias como al desarrollo de las aptitudes interpersonales y de la formación personal, con una perspectiva humana.

El desarrollo de nuestra actividad de Traslado de Pacientes Críticos nos impulsa a dar una prestación de servicios idéntica a la que se pueda ofrecer en los centros del Sistema Sanitario Público Andaluz. En base a ello, Semyu112 ha incorporado el modelo de Carrera Profesional dentro de su gestión empresarial, con objeto de evaluar las capacidades, aptitudes y actitudes precisas para el desempeño óptimo de nuestro trabajo.

La finalidad inmediata del modelo de Carrera Profesional es la motivación e incentivación de los profesionales sanitarios así como el cumplimiento por parte del personal de unos niveles notables de capacitación, acompañados de una retroalimentación constante de los resultados diarios, imprescindibles para el desarrollo de nuestro trabajo. Esto se traduce de forma inmediata en:

- Competencia sana entre profesionales
- Reconocimiento social de la tarea desarrollada
- Premio a los méritos profesionales: asistenciales, científicos y docentes

Las consecuencias directas, que se derivan de dicha motivación e incentivación son entre otras:

- Profesionales más competentes
- Mayor calidad asistencial y seguridad clínica
- Satisfacción creciente del paciente y de los servicios que interactúan con nosotros a todos los niveles (hospitales, instituciones, policía, bomberos, etc)
- Perfeccionamiento progresivo del sistema en su conjunto

El eje esencial del modelo de Carrera Profesional implantado es la Formación Continuada. Su objetivo consiste en



promover una actitud individual permanente hacia el crecimiento profesional que permita mejorar las competencias de las personas empleadas, así como la eficacia, eficiencia y calidad del servicio, todo ello con la finalidad de mejorar la atención del paciente y su seguridad clínica, en un entorno de seguridad y salud laboral excelentes.

Semyu112 dispone de su propia Escuela de Emergencias, especializada en el diseño, organización e impartición de diversos Programas Formativos, que tiene como misión principal colaborar en la mejora de la calidad de la asistencia médica que recibe la ciudadanía, a través del reciclaje continuo de los profesionales sanitarios.

El sistema de Carrera Profesional permite que, dentro del catálogo de cursos que organiza periódicamente la empresa, se incluyan acciones formativas internas de interés para sus trabajadores que les permiten adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para facilitar su desarrollo profesional y el desempeño de su puesto de trabajo de acuerdo a los Mapas de Competencias de cada categoría.

En Semyu112 el apoyo activo al desarrollo profesional de nuestros empleados forma parte de nuestra cultura de empresa. Sabemos que el arma más potente de las empresas para obtener ventajas competitivas sostenibles a largo plazo es la fuerza laboral, sus propias personas empleadas, y que para maximizar la motivación, satisfacción, eficacia, eficiencia y productividad de los trabajadores e implícitamente nuestros propios resultados, la empresa debe utilizar todos los recursos disponibles.

La Escuela de Emergencias de Semyu112 ofrece a su personal una formación y reciclajes permanentes de alto nivel, persiguiendo a través de su Plan de Formación Continuada la consecución de los siguientes objetivos:

- Actualizar los conocimientos en Emergencias y Cuidados Críticos.
- Perfeccionar las técnicas y habilidades necesarias para prestar Soporte Vital Avanzado.
- Homogeneizar la Formación de todo el equipo humano de Semyu112.

Objetivos: El desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades previsto para el próximo periodo incidirá así mismo en este principio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Aunque los porcentajes de personal de colectivos desfavorecidos, sigue manteniéndose en niveles bastante adecuados: 18% mayores de 45 años, 18% menores de 30 años y 24,24% personal de otras nacionalidades, desde Semyu112, se quiere seguir trabajando en este sentido, por lo que serán puntos que se tendrán en cuenta tanto en el Código Ético como en el Plan de Igualdad de Oportunidades.



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: En este proceso de Selección del nuevo personal participa la representación sindical y equipos expertos, en un contexto en el que el factor sexo/religión/afiliación no integra en ningún caso el perfil ni determina la preferencia en la contratación.

El Plan de Carreras establecido garantiza el reconocimiento público y expreso de la valía de nuestros profesionales, permitiendo generar mecanismos efectivos para lograr una implicación voluntaria y motivada de los mismos, orientada tanto al logro de los fines y objetivos de las instituciones sanitarias como al desarrollo de las aptitudes interpersonales y de la formación personal, con una perspectiva humana.

¿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 definición de los mapas de competencias y el Plan de Carrera no contempla diferencias en función del sexo.

Además el Plan de Igualdad de oportunidades que se va a desarrollar potenciará aun más este principio.



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: 8,81 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 30,3 %

Hombres: 69,7 %

Mayores de 45 años: 18 %

Menores de 30 años: 18 %

Empleados no nacionales: 24,24 %

Empleados con contrato fijo: 89,42 %

Empleados con contrato temporal: 10,57 %

Implantación: Durante el periodo analizado ha habido un aumento del porcentaje de mujeres, de personal no nacional y de personal con contrato fijo con respecto a los porcentajes registrados durante el 2010.

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



publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: La composición de la organización es conocida por todo el personal ya que se da a conocer en el Manual de Acogida y en la web corporativa.

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

Respuesta: 0

Implantación: No ha habido ningún incidente ni expediente sobre este particular.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo		Desarrollo del Código Ético y del Plan de Igualdad de Oportunidades
	Política de Contratación y Selección		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Plan de Carreras		Seguimiento del Plan de Carrera



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet Registros oficiales Web		No se han definido objetivos específicos

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Semyu 112 planifica anualmente las actividades formativas y de sensibilización para el personal con el fin de que contribuyan en la consecución de los objetivos ambientales establecidos por la organización.



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: 90

Implantación: Durante el 2011 el personal de gestión, administración y el responsable de medio ambiente ha recibido el curso "Formación de hábitos y comportamientos proambientales para PYMEs" en el que se han tratado aspectos como la crisis ambiental, los principales problemas ambientales, la responsabilidad ambiental empresarial, hábitos y comportamiento proambientales y buenas prácticas medioambientales.

Además de esta formación, a lo largo de todo el año se ha mantenido las campañas de conciencian ambiental continuas en las que se hace partícipe a todo el personal.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente		Sensibilización al 100% de la plantilla
	Sensibilización en materia medioambiental		

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

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Según lo establecido en el Sistema de Gestión Ambiental, Semyu 112 realiza anualmente una evaluación de los aspectos ambientales relacionados con las actividades llevadas a cabo. en la última evaluación realizada, los aspectos ambientales significativos fueron los siguientes:

- Consumo energía eléctrica
- Consumo agua
- Consumo papel
- Generación de residuos de tintas/tóner
- Generación de residuos de pilas/fluorescentes
- Generación de residuos de aparatos eléctricos o electrónicos
- Generación de residuos de servicios médicos
- Generación de aceites, baterías y otros RPs
- Emisión de ruidos



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: Semyu112 cuenta con una Política de Calidad, Medio Ambiente, I+D+i y Seguridad y Salud en el Trabajo que se revisa con carácter anual y se pone a disposición de todas las partes interesadas



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: El Sistema de Gestión Ambiental, con el que Semyu 112 cuenta desde el año 2005, garantiza la revisión anual de los riesgos ambientales asociados a las actividades desarrolladas por la organización en cada una de sus sedes, estableciendo las medidas de control y las acciones preventivas necesarias para cada uno de los impactos identificados.

Con periodicidad anual se llevan a la cabo identificación y valoración de aspectos ambientales asociados a nuestra actividad, a raíz de la cual se establecen las pertinentes acciones preventivas y herramientas de control de desempeño apropiadas.

Durante el 2011, Semyu112 ha participado en el proyecto SOSTEINN, lanzado por el Instituto Andaluz de Tecnología, mediante el cual se ha realizado un diagnóstico externo de la gestión sostenible de la organización, en el que se detectaron las principales fortalezas y debilidades. Actualmente se está trabajando en el Plan de Acciones de Mejora.

Se ha calculado la Huella de Carbono de la Organización, como medio para medir objetivamente uno de los principales efectos que podemos tener sobre el Cambio Climático, obteniéndose 252,45 Tn de CO2 Equivalente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 57371

Agua: 481,6

Papel: 60

Implantación: Aunque se ha observado un ascenso en todos los consumos, con respecto a los valores registrados durante el 2010, este aumento viene originado por el lanzamiento definitivo de la Escuela de Emergencias Semyu112, aumentando significativamente el número de personas formadas en nuestras instalaciones. Por tanto, no podremos analizar de manera adecuada los consumos hasta el próximo año.

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

Respuesta: SI

Implantación: Una vez identificados los aspectos ambientales significativos, Semyu112 establece anualmente objetivos de mejora relacionados con al menos uno de los aspectos significativos establecidos.

Para el próximo periodo, Semyu112 se ha establecido como objetivo minimizar la emisión de ruido, por lo que se trabajará a lo largo del año en este aspecto.

La Dirección de Sistemas de Gestión realiza el control, análisis y seguimiento de los impactos ambientales de Semyu112, lo que garantiza el cumplimiento de requisitos legales en materia ambiental, el cumplimiento de los principios definidos en la política ambiental definida por la organización y de los objetivos ambientales establecidos.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)		Cumplimiento de la política

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Cumplimiento de la política

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente		Cumplimiento de los objetivos establecidos

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora





• 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: A lo largo del año 2010 la organización se ha centrado en la implantación del Sistema de gestión de la I+D+i, dentro del cual se ha activado un sistema de vigilancia tecnológica, pero de momento no se ha podido desarrollar nada en el campo medioambiental



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: Semyu112 está estudiando mejorar el ruido emitido por lo que no se descarta la inversión en este sentido en el próximo periodo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	😊	No se ha definido ningún objetivo

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

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: SI

Implantación: Dado que Semyu112 desarrolla casi la totalidad de su cifra de negocio mediante contratos públicos, se hace indispensable el análisis y detección de áreas más sensibles y el establecimiento de medidas apropiadas al fin pretendido en esta materia.

Este será uno de los puntos a desarrollar en el Código de Conducta en el que se está trabajando.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: De momento la organización no cuenta con ninguna política que abarque este principio, pero si se incluirá en el Código Ético que está en desarrollo.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Una vez quede concluido el Código Ético de Semyu112 éste será difundido entre los grupos de interés a través de los canales de información definidos.



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

Proveedores: 0

Implantación: Hasta el momento no se ha podido realizar la difusión por no encontrarse concluido el Código Ético.

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

Respuesta: SI

Implantación: Cualquier incidencia detectada en materia anticorrupción es tratada por el Comité de Gestión según la sistemática definida en el Sistema de gestión de la organización.

En el Código Ético que se encuentra en desarrollo se tratará este Principio.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Competencia desleal Desinformación Favoritismos		
	Incumplimiento de la normativa Malversación Soborno, blanqueo, extorsión Tráfico de influencias		
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Favoritismos		
Proveedores	Competencia desleal Control de proveedores Favoritismos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos política		Desarrollo del Código Ético de la organización
Empleados	No tenemos política		Desarrollo del Código Ético de la organización
Proveedores			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Desarrollo del Código Ético de la organización y comunicación del mismo
Empleados	No tenemos acción concreta		Desarrollo del Código Ético de la organización y comunicación del mismo
Proveedores	No tenemos acción concreta		Desarrollo del Código Ético

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		Desarrollo del Código Ético de la organización
	Buzón de sugerencias Comités de gestión		
Empleados	Auditorías		Desarrollo del Código Ético de la organización
	Buzón de sugerencias Comités de gestión		
Proveedores	Auditorías		Desarrollo del Código Ético
	Buzón de sugerencias Comités de gestión		

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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? 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



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