



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

IDIBELL, Institut d'Investigació Biomèdica de
Bellvitge



• C



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL DEL DIRECTOR DE "INSTITUT D'INVESTIGACIÓ BIOMÈDICA DE BELLVITGE"

Desde la Dirección del Institut Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL) les comunicamos nuestro interés en renovar el compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios del mismo, ya que desde el inicio de nuestra adhesión, hemos compartido los valores que promueve el Pacto.

Fruto de esta adhesión, estamos consolidando nuestra participación en actividades sociales (convenios de colaboración con asociaciones de enfermos y convenio con el Ayuntamiento de Sant Joan Despí para la formación e inserción laboral de jóvenes y adultos sin el graduado escolar: programa SUMA'T).

Durante el 2011, primer año de adhesión al Compromiso con el Pacto Mundial, finalizamos el diagnóstico cualitativo y cuantitativo que nos permitió redactar el Informe de Igualdad, actualizamos el Plan de Acogida, y se redactaron los principios éticos en investigación. También se superaron satisfactoriamente las auditorías externas relacionadas con el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos, Prevención de Riesgos laborales y Experimentación Animal y estamos trabajando para resolver las no conformidades detectadas.

La difusión de la adhesión al Pacto Mundial se realizó mediante la publicación de una noticia en el Boletín Interno y una explicación de los 10 Principios del Pacto en la página web del IDIBELL.

En el 2012, seguiremos trabajando para mejorar el seguimiento y evaluación de los Diez Principios en IDIBELL.

Emilià Pola
Director General





Información general

Perfil de la entidad: IDIBELL, Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge

- **Dirección:** Gran via de l'Hospitalet, 199
- **Dirección web:** www.idibell.cat
- **Alto cargo:** Emilià Pola, General Manager
- **Fecha de adhesión:** 10/08/2011
- **Número de empleados:** 450
- **Sector:** Otros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Biomedicina, investigación
- **Ventas / Ingresos:** 22.000.000€
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 21.200.000€
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Personal adscrito y Administraciones Públicas
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** En reunión de Grupo de Mejora de Procesos, formado por Director de Gestión, de Comunicación, de Calidad, Controller y Directora de la OTRI, con la aprobación de Dirección General. Los criterios que se siguieron fueron en base a la influencia que tiene IDIBELL sobre ellos y la influencia de estos grupos sobre IDIBELL.
- **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:** España
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Se ha seguido la aplicación de Pacto Mundial y se han contestado todos los indicadores propuestos. En reunión de Grupo de Mejora de Procesos se revisaron todos los indicadores del aplicativo y se consideraron materiales.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Se publicará en la página web www.idibell.cat
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Debido a la idiosincrasia del IDIBELL, periódicamente se reciben premios y distinciones por su actividad de investigación. Como ejemplo de premios del año 2011 listamos los siguientes: - De investigación: el proyecto Playmancer recibió el premio al mejor serious game europeo categoría de salud por el videojuego terapéutico al Fun & Serious Festival. - Por la carrera: Manel Esteller recibe el Premio Nacional de Genética y el Premio Cátedra de la Asociación Europea para Investigación del Cáncer. - Gestión de las instituciones socias: la patronal CECOT premia la gestión del ICO y el Hospital Universitario de Bellvitge recibe por tercer año consecutivo el premio TOP 20 a la mejor gestión.



● *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:* Con los clientes (financiadores públicos): web, trípticos y memoria anual de actividades. Personal: boletín electrónico, encuesta de clima, web, trípticos, espacio de atención al profesional (intranet), mailing, tableros de anuncios.

● *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:* Los órganos de gobierno son: - El Patronato - Comisión Delegada - Consejo de Dirección La figura que supervisa y se encarga de la gestión de la implantación de los 10 Principios es el Director General. El Director General forma parte del Consejo de Dirección.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El seguimiento de los 10 Principios se lleva a cabo mediante el mismo Informe de Progreso de Pacto Mundial ya que se elabora en colaboración con el Director General.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

● *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Convenios de sociedades de enfermos y fundaciones: - FUNDACIÓN VICENTE FERRER - FUNDACIÓN CATALANA D'ESCLEROSI LATERAL AMIOTRÓFICA - FUNDACIÓN AECC (ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER) - ASSOCIACIÓ CATALANA DE FIBROSI QUÍSTICA - FUNDACIÓN ATAXIAS DE FRIEDREICH EN MOVIMIENTO - ASOCIACIÓN NACIONAL DE ESCLEROSIS TUBEROSA - ASOCIACIÓN DE AFECTADOS DE NEUROFIBROMATOSIS

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:* <http://www.idibell.cat>

● *Implantación otros Grupos de Interés:* En todas nuestras jornadas y presentaciones incorporamos el sello de Pacto Mundial y explicamos nuestra adhesión.

● *Día de publicación del Informe:* jueves, 25 de octubre de 2012

● *Responsable:* Joana Visa

● *Tipo de informe:* A+B

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



• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: IDIBELL es una empresa de ámbito de actuación estatal. El cumplimiento de los derechos humanos se garantiza con el cumplimiento de la legislación aplicable sobre relaciones laborales con nuestro personal: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, CONVENIO COLECTIVO y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En febrero de 2011, en cumplimiento de la legislación actual de PRL, el IDIBELL fue auditado por AENOR y se están llevando a cabo las acciones de mejora.

En 2011 se llevó a cabo la primera encuesta de clima laboral al personal contratado por IDIBELL.

Objetivos: - Corrección de las no conformidades detectadas por AENOR en la auditoría de PRL.

- A partir de la encuesta de clima laboral de 2011 y de la solicitud de una mejora en la formación se prevé la actualización, revisión y aplicación del plan de formación del IDIBELL.

- Realizar la encuesta de clima laboral anualmente y la de satisfacción para todo el personal IDIBELL.



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: Desde mayo de 2011 se dispone de la política integrada de calidad y medio ambiente, que incluye



aspectos relacionados con la responsabilidad social.

Desde 2004 el IDIBELL está adscrito a la Guía de Buenas Prácticas en la investigación en ciencias de la salud (ICS). Se adjunta esta guía.

Objetivos: - Incremento difusión Política integrada.

- Incremento difusión Guía de Buenas Prácticas en investigación.

- Aprobación de los Principios Éticos.

[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 (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El IDIBELL promueve las visitas de cualquier sociedad médica o estudiantes para promocionar la ciencia y la salud entre los ciudadanos, por ejemplo: durante la Semana de la Ciencia se llevó a cabo un ESCOLAB en Neurociencias, el programa VINE A PASSAR L'ESTIU per alumnes de graus, programa SUMA'T donde el ayuntamiento de Sant Joan Despí tiene un programa para recuperar personas que no han el graduado escolar, de jóvenes y adultos.

Internamente existen campañas de salud anuales: por ejemplo DEJAR DE FUMAR y de la GRIPE.

Se adjunta información sobre el programa VINE A PASSAR L'ESTIU.

Objetivos: Internamente llevar a cabo campaña de difusión de la adhesión al Pacto Mundial y sensibilización de los 10 Principios.

De cara a nuestros clientes esperamos seguir con todos los programas actuales.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestros clientes son:

- El personal investigador, su canal de comunicación es el buzón de sugerencias y quejas, y ESPACIO DEL PROFESIONAL en la web. Durante 2011 se hizo más visible el canal QUEJAS / SUGERIMIENTO en la web.
- Empresas farmacéuticas que solicitan ensayos clínicos, mail de contacto a través de la web.



- Proveedores de servicios, código acceso a la web y mail de contacto.

Para el personal:

- Encuesta de satisfacción a todo el personal (contratado, colaborador y adscrito).
- Encuesta de clima laboral para el personal contratado.
- ESPACIO PARA EL PROFESIONAL en la web.
- Buzón de sugerencia/quejas.
- Correo electrónico igualtat@idibell.cat para denuncias acoso sexual o por razón de sexo.

Se adjunta Informe valoración encuestas realizadas en 2011, procedimiento general de prevención del acoso sexual y pantalla del ESPACIO DEL PROFESIONAL.

Objetivos: - En la página general del www.idibell.cat poner más visible el apartado de CONTACTO para todo el público.

- Llevar a cabo las 2 encuestas de clima laboral y satisfacción personal.

[Descargar el documento adjunto](#)

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

Respuesta: 100 %

Implantación: En mayo de 2011 se aprobó y colgó la política integrada en la web y se publicó la noticia en el boletín del IDIBELL.

Objetivos: Se hará una nueva difusión una vez se hayan aprobado los Principios Éticos.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Difusión de la política integrada
Empleados	Código de Conducta Política de RSE	Aprobación de los Principios Éticos



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Mantenimiento de todos los programas actuales
Empleados	RSE	Difusión Pacto Mundial.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Encuestas Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas	No hay objetivos.
Empleados	Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	Mantenimiento de las encuestas de clima y satisfacción



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: El producto que se compra cumple las directivas que les son aplicables y los fabricantes en general son europeos pero no se puede saber si la fabricación ha sido realizada en países con riesgo de incumplimiento de los Derechos Humanos.

Objetivos: - Elaboración de un procedimiento de evaluación de proveedores.
- Incluir en la encuesta a proveedores alguna cuestión sobre responsabilidad social



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Al ser FUNDACIÓN PÚBLICA las compras superiores a 18.000€ se han de realizar según normativa vigente: mesa de contratación.

Objetivos: Elaborar, aprobar e implantar el procedimiento de evaluación de proveedores.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Debido al tipo de compras que realiza el IDIBELL, durante 2011 no se llevó a cabo ninguna acción concreta en relación a este principio.

Objetivos: Una vez se haya aprobado el procedimiento se espera llevar a cabo durante 2012 la primera evaluación de proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0 %

Implantación: Se ha valorado la respuesta con un 0% porque no se dispone de esta información actualmente, pero seguramente la gran mayoría disponen de alguna certificación pues son grandes empresas fabricantes de productos sanitarios.

El procedimiento de evaluación que se está elaborando incorporará requisitos de certificaciones de los proveedores.

Objetivos: Finalizada evaluación de proveedores 2012.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Otros	Aprobación del procedimiento de evaluación de proveedores

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Realizar la evaluación de 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 (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Se dispone de convenio colectivo propio del IDIBELL, el primero de un centro de investigación a nivel estatal. Vigencia 2011-2012. Está colgado en la intranet y en el tablón de anuncio del comité de empresa.

Objetivos: Durante el 2012 se iniciará la negociación del nuevo convenio.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se dispone de MANUAL DE BIENVENIDA (COM-DOC-003) donde se recoge la política de personal, consulta y comunicación. En la web existe un espacio restringido para el personal contratado donde está el convenio, descripción de puestos de trabajo, y diferentes solicitudes a RRHH. Existe un plan de comunicación global de la organización, buzón de sugerencias en la intranet, el boletín semanal INFOIDIBELL, y se realizan encuestas anuales de satisfacción del personal dirigida a los y las profesionales contratados y adscritos y una encuesta de clima laboral para las personas contratadas.

Objetivos: - Crear una comisión de comunicación interna integrada por representantes de diferentes áreas y estamentos.

- Incrementar la participación en las encuestas anuales.
- Implantar una red social interna.
- Introducir herramientas de investigación cualitativa orientadas a la comunicación: focus group y entrevistas en profundidad.

Se adjunta ejemplo del boletín INFOIDIBELL y el Manual de Bienvenida.

[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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Aprobación de la Política Integrada de Gestión y del Manual de Bienvenida en 2011.

Objetivos: La difusión se realizará a través de la web y del boletín electrónico INFOIDIBELL.



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 (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Se dispone en la web del ESPACIO DE ATENCIÓN AL PROFESIONAL dentro del cual hay un apartado de quejas y sugerencias.

Encuestas anuales de satisfacción y de clima laboral.

Mensualmente reunión entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Semanalmente reunión de la Dirección de Gestión con los responsables de los departamentos de administración, acudiendo el Controller como invitado.

Objetivos: - Crear una comisión de comunicación interna integrada por representantes de diferentes áreas y estamentos.

- Implantar una red social interna.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Otros Política de RSE	Mejorar la comunicación interna

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Potenciar difusión política y manual bienvenida

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El IDIBELL realiza actividades en el sector de servicios de investigación en España, que no están catalogadas como actividades forzosas.

Objetivos: No hay objetivos sobre este tema.

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

Respuesta: SI

Implantación: El 70% de la plantilla son mujeres.

- No hay control reglado de entrada y salida, existe flexibilidad horario.
- Más de la mitad del personal tiene horario compactado.
- La mayoría de horarios laborales son de 8-19h.
- Se dispone de sala de lactancia en el edificio.
- Procedimiento para el trato de personal de riesgo en cuanto PRL (embarazadas, etc.).
- Se ha realizado el diagnóstico de igualdad.

Objetivos: A partir de los resultados del diagnóstico de igualdad se elaborará el PLAN DE IGUALDAD.



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: Se dispone de convenio propio vigente para 2011-2012: CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DE BELLVITGE" (IDIBELL)

Objetivos: Cumplimiento del convenio colectivo y análisis de las posibles acciones que surgirán después del diagnóstico de igualdad.

[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. (P4C411)

Respuesta: No

Implantación: El convenio que se dispone define con claridad las políticas de conciliación disponibles en la empresa, superiores a lo establecido por ley.

En las encuestas de clima y de satisfacción del personal no hay quejas sobre este tema. La pregunta mejor puntuada es la relacionada con los horarios: 3,96 sobre 5.

Objetivos: No hay objetivos en este principio más que el cumplimiento del convenio colectivo.



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: El comité de empresa se reúne mínimo 1 vez al mes.

Las medidas de conciliación y beneficios sociales son aplicables al 100% del personal contratado.

Las encuestas de clima y satisfacción son otro de los mecanismos de control para el cumplimiento de este principio.

La Comisión de Igualdad es otro órgano creado que vela por el cumplimiento de las políticas de conciliación.

Objetivos: No hay objetivos ya que este principio está controlado y sus resultados son muy positivos.

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

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

Respuesta: No

Implantación: NO APLICA



Objetivos: NO APLICA

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Cumplimiento convenio

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No hay 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: El 100% de la prestación de servicios del IDIBELL se realiza en España. Con el cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo se garantiza estos requisitos mínimos.

Objetivos: No hay objetivos ya que consideramos que el trabajo infantil no es un riesgo significativo para la empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: IDIBELL no tiene establecida claramente la prohibición del trabajo infantil porque no es aplicable a la actividad realizada. Todo el personal cumple los requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio del IDIBELL en lo referente a la edad de contratación (a partir de los 18 años).

Objetivos: No hay objetivos ya que no es una área significativa.



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: Cada año, IDIBELL colabora al menos en 10 convenios de colaboración de sociedades de enfermos. Las más relacionados con la mejora de calidad de vida de los niños y niñas son:

- ASOCIACIÓN CATALANA DE FIBROSIS QUÍSTICA

Objetivos: Mantener el número de convenios de colaboración con sociedades de enfermos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

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

Respuesta: 0

Implantación: NO APLICA

Objetivos: NO APLICA

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	No tenemos política	No hay objetivos	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social	Mantener los convenios de colaboración	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: En 2011 se inició la elaboración de un plan de igualdad. A finales del primer semestre se inició la fase del diagnóstico con la recopilación de datos cuantitativos. A finales del año 2011 ya se disponía de estos datos.

Objetivos: Finalización del diagnóstico cuantitativo y cualitativo, elaboración del informe de diagnóstico y elaboración del plan de igualdad con las acciones a realizar.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: Convenio con el ayuntamiento de Sant Joan Despí para la formación e inserción laboral de jóvenes y adultos sin el graduado escolar: PROGRAMA SUMA'T

Se adjunta noticia del programa del boletín de Sant Joan Despí.

Objetivos: Mantener los convenios con estos programas.

[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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: - En 2011 se inició la elaboración del plan de igualdad con la fase de diagnóstico.

- Para la figura del investigador el convenio del IDIBELL recoge en el capítulo 10 el desarrollo profesional.

- Colaboración con el proyecto SUMA'T explicado en el apartado anterior.

Objetivos: Finalizar diagnóstico de igualdad, elaboración del informe, elaboración del plan de igualdad e implantación de 3 acciones.

¿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: No

Implantación: La proporción de mujeres respecto hombre es del 70% en casi todas las áreas, excepto en Servicios Generales, Informática y en el equipo directivo.

El convenio colectivo vigente contempla en el capítulo 11 los aspectos relacionados con el PLAN DE IGUALDAD, donde se especifica la igualdad de trato y oportunidades y la obligación de disponer de un plan de igualdad negociado con la representación legal.

Objetivos: Finalización y elaboración del plan de igualdad.



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: 3 %

Directivos mujeres: 54 %

Directivos hombres: 46 %

Mujeres: 70 %

Hombres: 30 %

Mayores de 45 años: 18 %

Menores de 30 años: 82 %

Empleados no nacionales: 0 %



Empleados con contrato fijo: 30 %

Empleados con contrato temporal: 70 %

Implantación: Las franjas de edades recogidas en el diagnóstico de igualdad y plasmadas aquí son exactamente: de mayores de 40 años y menores de 40.

El dato empleados no nacionales no está recogido.

Objetivos: Se propone sistemática para calcular el año que viene el dato de empleados no nacionales.

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

Respuesta: SI

Implantación: El IDIBELL elabora un informe anual que se publica en la intranet y en papel.

Se adjunta el resumen del informe anual de 2010.

Objetivos: No hay objetivos respecto esta cuestión más que el mantenimiento de la publicación del informe anual.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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

Respuesta: 0

Implantación: No hay ningún caso de acusación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo en el año 2011, ni en años anteriores.

Objetivos: No hay objetivos pues no es una área crítica.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño Falta de formación	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Integración Social	Mantenimiento de los programas



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnóstico de igualdad	Elaboración e implantación plan igualdad
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	
	Plan de Carreras	
	Proyecto de inserción laboral	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	No hay objetivos



• 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: En 2011 el IDIBELL decidió iniciar la implantación de la norma ISO 9001 pero integrando requisitos medioambientales. Ya se disponían de procedimiento de gestión de residuos.

La política de calidad se integró con requisitos de medio ambiente, publicada en mayo 2011.

Objetivos: Elaborar los siguientes procedimientos:

- Gestión de aspectos ambientales
- Control operacional y seguimiento ambiental
- Identificación de requisitos legales ambientales



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: 8

Implantación: En 2011 se decidió desde la Dirección de Calidad y con el soporte de Dirección de Gestión dar formación de medio ambiente a las áreas responsables sobretodo de la gestión de residuos.

El servicio de prevención de RRLI llevaba también la parte medioambiental y se decidió separarla, llevándola actualmente el Departamento de Mantenimiento.

Se adjunta programa del máster de la Directora de Calidad (apartado 3.4. Sistema gestión medioambiental).

Objetivos: Establecer dentro del Plan de Formación las actividades formativas en gestión ambiental.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• **Resumen de Implantación:**

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Otros	Elaboración procedimientos ambientales

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: El IDIBELL gestiona varios residuos químicos y biológicos con una legislación muy estricta por lo que están perfectamente controlados por el Servicio de Prevención, el cual gestiona su eliminación.

Se adjunta instrucción de GESTIÓN DE RESIDUOS EN LAS DEPENDENCIAS DEL IDIBELL.

Objetivos: - Traspasar la gestión de los residuos al Departamento de Servicios Generales ya que asumirá toda la gestión medioambiental del IDIBELL.

- Actualizar la solicitud para recogida de residuos desde la intranet.
- Actualizar la normativa de gestión de residuos.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La política de calidad se integró con requisitos de medio ambiente, publicada en mayo 2011. Se adjunta el documento de la POLÍTICA INTEGRADA.

Objetivos: Elaborar los siguientes procedimientos:

- Gestión de aspectos ambientales
- Control operacional y seguimiento ambiental
- Identificación de requisitos legales ambientales

[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. (P8C311)

Respuesta: No

Implantación: No se ha llevado a cabo ninguna acción concreta respecto a este principio.

Objetivos: Desde Servicios Generales, en colaboración con Calidad y Comunicación, llevar a cabo durante 2012 al menos una campaña de sensibilización ambiental para el personal del IDIBELL.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: Debido a que el IDIBELL se encuentra ubicado dentro de las instalaciones del Hospital Duran y Reynals, gestionado por el ICO, no se dispone de esta información.

Objetivos: - Establecer sistemática para el cálculo del consumo de papel.

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

Respuesta: SI

Implantación: El Servicio de Prevención elabora anualmente una memoria de actividades, donde se recogía la gestión los residuos.

Objetivos: La gestión de residuos se traspasa a Servicios Generales, que deberá elaborar anualmente un informe para la revisión por la Dirección, siguiendo las indicaciones de la norma UNE-EN ISO 9001.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	Implantación de procedimientos ambientales

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Llevar a cabo mínimo 1 campaña de sensibilización

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Mantener la memoria dentro de Servicios Generales



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2011 se cambiaron el 50% de los interruptores de luz de todo el edificio por otros que se apagan automáticamente al cabo de 1 minuto.

Objetivos: Llevar a cabo el traspaso de la gestión de residuos de Prevención a Servicios Generales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: Debido a que el IDIBELL se encuentra ubicado dentro de las instalaciones del Hospital Duran y Reynals, gestionado por el ICO, no se dispone de información financiera de esta inversión.

Objetivos: Debido al traspaso de competencias en gestión de residuos desde el Servicio de Prevención al Servicios Generales se deberá formar al personal en tecnologías más eficientes y respetuosas con el medio ambiente.

• 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	Traspaso de la gestión de residuos de Prevención a Servicios Generales

 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: Debido a que el IDIBELL es una fundación, cualquier actividad está muy reglada y controladas: ley de presupuestos, ley de concursos, etc.

Recibimos auditorías por parte de las autoridades de la comunidad autónoma y del estado, así como de cualquier organismo que financie los proyectos.

Objetivos: - Seguir con el cumplimiento estricto de las leyes que nos aplican.

- Disminuir el nº de no conformidades detectadas en las auditorías.
- Corrección de las no conformidades detectas.



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: Anualmente se reciben auditorías tanto financieras, como científicas como de compra de equipamiento y contratación de personal.

No consideramos que sea crítico este principio.

Objetivos: No hay objetivos porque este principio está completamente legislado y controlado en nuestro sector.



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: No hay acciones porque este principio está legislado y perfectamente controlado. El personal investigador no tienen contacto con los proveedores por ejemplo, sino que directamente tratan con el departamento de compras y este se rige por la legislación en cuanto a la contratación.

Incluso la contratación se rige por el convenio del IDIBELL y no hay diferencias salariales dentro de la misma categoría.

Objetivos: En cuanto a las compras de productos se elaborará el procedimiento de evaluación de proveedores en el que se establecerán los criterios para homologar a estos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 100

Empleados: 100

Implantación: No hay como tal un código de conducta o política contra la corrupción y soborno pero tanto clientes como personal del IDIBELL conocen la legislación y las políticas a seguir en contratación, compras y financiamiento de los proyectos.

Objetivos: No hay objetivos pues no es una área crítica para el IDIBELL.

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se reciben auditorías tanto financieras, como científicas como de compra de equipamiento y contratación de personal. Las entidades son tanto la comunidad autónoma, el estado y los organismos financiadores.

No consideramos que sea crítico este principio.

Objetivos: - Seguir con el cumplimiento estricto de las leyes que nos aplican.

- Disminuir el nº de no conformidades detectadas en las auditorías.

- Corrección de las no conformidades detectas.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	No tenemos política	No hay objetivos porque este principio está legislado en nuestro sector
Empleados	No tenemos política	No hay objetivos porque este principio está legislado en nuestro sector

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	No hay objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Elaboración procedimiento de evaluación de proveedores

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	Auditorías	Cumplimiento estricto de la legislación
Empleados	Auditorías	Cumplimiento estricto de la legislación



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
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? Describalos	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
P4C6I1	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos.	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
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.	
P5C5I1	Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos.	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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	
P6C211	¿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
P6C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C411	¿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.	
P6C611	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C711	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C111	¿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
P7C211	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C111	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C211	¿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?	
P8C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C511	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C111	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C211	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		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P10C111	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	
P10C211	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
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