



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Grupo Prasa



• C



Carta del Presidente

En el año 2011 continuamos la larga travesía en la que seguimos sintiendo como todo el mundo empresarial y especialmente el inmobiliario la dureza y complejidad del tiempo en que vivimos. Expectantes a que entre todos consigamos llegar a una nueva realidad y que esta nos aporte un nuevo orden y el optimismo que necesitamos.

La realidad actual no nos permiten satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés, ello no supone en absoluto, la disminución de nuestro compromiso responsable con éstos y con la sociedad en general. Deseamos dejar pronto la actual situación y ver llegar una más propicia en la que nuestro valor como motor de actividad y riqueza recupere su lugar.

Las reglas del juego están cambiando a tal ritmo e intensidad, que prácticamente roza la temeridad vaticinar que en el mundo empresarial en el que vivimos, que sigue siendo fuertemente castigado por la ya cotidiana y habitual "crisis económica", que se resiste a abandonarnos.

Las condiciones del mercado actual, nos han obligado a realizar sacrificios en equipos humanos e infraestructuras empresariales, que tantos años y celo cuesta conseguir, dejando como alto costo, las secuelas de las relaciones personales adquiridas con el tiempo.

Con esfuerzo e ilusión mantenemos nuestros valores de tenacidad, constancia y trabajo, entre otros, en la confianza de una pronta recuperación de la economía que nos permita seguir manteniendo un adecuado desarrollo social. Proporcionalmente a lo anterior seguir dando pasos para mejorar la responsabilidad social respecto a nuestros grupos de interés, integrados plenamente en los planes estratégicos de nuestras actuaciones, en los ámbitos nacional e internacional.

Por tanto mantenemos intacto nuestro compromiso de mejora continua, el logro progresivo de los objetivos planteados, en la medida de lo posible, y la identificación con los valores del Pacto Mundial así como su integración en nuestra estrategia empresarial plasmada en nuestra memoria anual de RSC.

Jose Romero González
Presidente



Información general

Perfil de la entidad: Grupo Prasa

- *Dirección:* Av. Gran Capitán, 2
- *Dirección web:* www.grupoprasa.es
- *Alto cargo:* José Romero González, Director
- *Fecha de adhesión:* 14/06/2006
- *Número de empleados:* 138
- *Sector:* Servicios profesionales (Inmobiliaria)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Inmobiliaria y servicios
- *Ventas / Ingresos:* 141 millones de euros
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Los derivados y afines a nuestra actividad inmobiliaria.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España, Polonia y Brasil.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Todo el grupo, a través de la intranet y al resto de países a través de nuestra web.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Revisando informes de ejercicios anteriores. Siguiendo las indicaciones y manuales de la red de Pacto Mundial en España.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* En la página web a diario y en revista corporativa trimestralmente. (www.grupoprasa.es)
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ninguno
- *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:* Las sugerencias son recibidas bien a través de los sondeos de opinión del



departamento comercial, de la hoja de valoración de proveedores del departamento de calidad, o bien a través del buzón de sugerencias de la intranet. Esta información es analizada extrayendo las conclusiones, que sirven para mejorar, ampliar las existentes o incorporando nuevas directrices para una mejor implantación de los principios en el Grupo.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El presidente del Grupo, ha delegado en el Director del Área Técnico Industrial, la responsabilidad de coordinación, supervisión y gestión de la implantación de los principios en la empresa. Entre ambos se canaliza la información y el Primero, junto con el resto de Directores de Área, supervisa la toma de decisiones.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Tanto el presidente, como el resto de Directores de área, son informados periódicamente por el Director del Área Técnico Industrial, de los resultados de implantación y progreso y

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)

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* lunes, 29 de octubre de 2012
- *Responsable:* Carlos Fdez Berchez/Juana Romero González/Julio Padilla Calle
- *Tipo de informe:* A+B+C

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

" La entidad tiene **actividades** 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: En relación a los empleados se mantiene un buen ambiente de colaboración en todo momento, a pesar de los momentos de crisis económica que atravesamos. Relativo a los proveedores se detecta cierta indiferencia basada, no en la vulneración de los DDHH, sino en el desconocimiento generalizado de lo que significa responsabilidad social, aunque poco a poco se continúa nuestro interés por que se entienda. Continuamos, aunque a otro ritmo, con el desarrollo e implantación del Sistema integrado de Gestión compuesto por los sistemas de calidad Medioambiental y de Prevención de Riesgos Laborales, así como de formación de personal, que aportan igualmente información sobre posibles riesgos o desviaciones que son corregidos de forma inmediata.

Objetivos: Seguir manteniendo el desarrollo de políticas de Grupo así como estrategias fomentadoras del respeto de los DDHH. Realizar informes de riesgos detectados en materia de DDHH y su impacto de la defensa de los DDHH sobre nuestras actividades en todos los ámbitos de actuación. Énfasis en el análisis de los riesgos detectados y propuestas de subsanación y eliminación.



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: Contamos con unas buenas políticas al respecto siendo estas las normas, convenios y legislación laboral que rigen nuestra actividad. Cada una cuenta a su vez con cláusulas reguladoras, por lo que su comprobación,



control y verificación es automático. Controles que son más rigurosos en el exterior, tanto en países en vías de desarrollo como en los desarrollados.

En cualquier caso y ante una posible carencia al respecto recurrimos a la normativa internacional pertinente y a la experiencia de otras empresas.

Todas nuestras delegaciones tanto nacionales como en el extranjero, están informadas de lo relativo a nuestra adhesión al Pacto Mundial y lo que esto significa, no solo a mediante comunicados internos sino a a través de nuestra página web.

Exportamos estos principios a todos haciéndoles partícipes de su espíritu así como de su cumplimiento y máxima difusión en todos los niveles de relación, como estandarte representativo de nuestra forma de actuar. Entre estos niveles de se encuentran los grupos de interés siendo uno de ellos los proveedores de la cadena de suministro.

Objetivos: La actualización en tiempo real, del conocimiento de las normas reguladoras de contratación en las zonas de nueva implantación o expansión fuera de nuestras fronteras, así como de la comprobación y verificación de la veracidad de los documentos acreditativos aportados.

Potenciar la difusión de los principios del Pacto Mundial dentro y fuera del ámbito de la empresa, contando para ello con herramientas tecnológicas como nuestra web (www.grupoprasa.com), la intranet que une todas las oficinas de las empresas del Grupo, así como con otras como los contratos con subcontratas, en el convenio de colaboración etc.

Por otra parte y dado que los mecanismos citados se desarrollan en tiempo real, (constante y permanentemente) entendemos que su grado de difusión es máximo y por tanto lo es el de cumplimiento, dependiendo ambos, de la intensidad de la actividad realizada en cada momento, estando en estos momentos bajo mínimos.



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: Realizamos acciones concretas en relación a este principio cuyo control y desarrollo en un primer escalón es responsabilidad de la Fundación Prasa. Esta tiene, entre otros fines participar directamente y colaborar con otras entidades públicas y privadas en el fomento de las actividades culturales, educativas, deportivas y formativas de la población en general, así como la defensa de la naturaleza, el medio ambiente y por supuesto de la sociedad en que vivimos. El momento económico que estamos atravesando, de especial incidencia en el sector inmobiliario, ha supuesto la casi suspensión temporal de cualquier acción de la Fundación y por tanto, del grupo. Cuando se reanude la actividad, las colaboraciones concretas consisten en aporte económico para la construcción de las infraestructuras y si es necesario, para el asesoramiento pertinente.

Objetivos: El objetivo de cualquier acción realizada siempre es poner de manifiesto la implicación social de nuestra empresa. En este ejercicio de inactividad, la Fundación ha potenciado el trabajo de gabinete centrado en identificación de las necesidades existentes en diferentes ámbitos sociales con el fin de que, cuando el momento sea el propicio, reanudar su desarrollo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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

Respuesta: SI

Implantación: *Nuestro Grupo es receptor de numerosas inquietudes, circunstancias, anomalías y problemas, derivados de las acciones llevadas a cabo desde el interior de los diversos colectivos, Asociaciones, ONGs, etc, y resto de ámbitos sociales en los que desarrollamos nuestra actividad.*

En función de los recursos disponibles y con un criterio abierto, la Fundación concentra sus esfuerzos en lugares y colectivos mas desfavorecidos. Esta constituye el verdadero motor de las iniciativas que se transforman en acciones a desarrollar.

Las evaluaciones y análisis periódicos que se llevan cabo filtran la información proveniente de su origen, siendo este origen cualquier departamento de las empresas del Grupo, o derivados de las acciones indicadas por la documentación que nos llega.

Detectadas las necesidades demandadas por la sociedad o del ámbito en que nos movemos, se ponen en marcha y se llevan a cabo las diferentes actuaciones, dentro de nuestras posibilidades.

La evaluación de las diferentes situaciones se realizan con los medios disponibles en cada momento y las actuaciones son las derivadas de los resultados obtenidos tras análisis de todos los parámetros a nuestro alcance. Contamos, por tanto, con mecanismos de seguimiento de éstas políticas y se tienen en cuenta en la planificación estratégica de nuestro Grupo Empresarial. Las sociedades que respetan los DDHH son más estables y facilitan un buen ambiente para la realización de negocios.

Objetivos: Mantener los existentes de ejercicios anteriores en la medida de lo posible enfocados en la mejora de atención al cliente, en potenciar el buzón de sugerencias y en optimizar el departamento de compras.

En definitiva mantener la continuidad en el mantenimiento de la estrategia de Grupo de defensa de la Política de respeto de los DDDHH en todos los ámbitos de nuestra empresa, con los medios disponibles y en los frentes a nuestro alcance.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: *El equipo humano al completo del Grupo recibe información prioritariamente a través de la intranet corporativa que une todas las empresas, así como por internet, la revista y el correo interno. Cada departamento vierte a ese canal de comunicación de forma periódica, información de tipo laboral, jurídica, corporativa, institucional, inmobiliaria, etc., dándole la máxima difusión entre el personal. La revista informativa semestral constituye otro canal básico de comunicación.*

Respecto a internet, en el arranque de cualquier PC del Grupo, aparece una ventana informativa recordatoria de los principios éticos, de buena conducta, honestidad y honradez, de seguridad y Derechos Humanos.

Objetivos: Reiterar que el respeto a los Derechos Humanos forma parte del núcleo esencial de valores del Grupo Prasa y de su cultura. La difusión de todos nuestros principios éticos y de conducta se llevan a cabo simultáneamente: Por los sistemas aludidos (intranet, revista, etc). En los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo. En la entrega de las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo en el dossier de acogida a las nuevas incorporaciones.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)



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

Respuesta: SI

Implantación: A través de la Fundación PRASA se gestionan distintos apoyos a proyectos en base a obtener el máximo beneficio social para los colectivos más desfavorecidos, infancia, 3ª edad, etc., todo ello siempre en función de los recursos con que se dispongan. La actual situación socio - económica de la empresa impide que la inversión en este apartado pueda llevarse a cabo.

Objetivos: Al estar las campañas anteriores realizadas en parte, como sello de identidad corporativa, perseguimos dar a conocer la imagen de la empresa, ligada al entorno social y cultural, paralelamente al desarrollo de nuestra actividad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación	
Proveedores	Falta de colaboración	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente Política de Calidad	Mejora continua
Empleados	Código de Conducta Código Ético	Mejora continua
Proveedores	Política de Calidad Política de Transparencia Políticas internas de gestión	Mejora continua

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Mejora continua
Empleados	Acción social	Mejora continua
Proveedores	Acción social	Mejora continua



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Servicios de atención al cliente	Mejora continua
Empleados	Buzón de sugerencias	Mejora continua
Proveedores	Evaluación Departamento de compras	Mejora continua



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Directamente no se ha realizado el diagnóstico de evaluación de este tipo de riesgos, va implícito en el desarrollo del Sistema Integral de Gestión, produciéndose revisiones y mejoras de los procedimientos existentes en la cadena de gestión, en función de su relación con los proveedores de suministros, socios empresariales, clientes, etc. Se confeccionaron y aprobaron una serie de protocolos, normas y manuales de procedimientos internos para cada departamento, que se establecieron como metodología de trabajo en los procesos de la actividad del Grupo con el fin de cumplir los objetivos de RSC que incluyen la defensa de los Derechos Humanos.

El Departamento de Compras, iniciador de estas actuaciones, contará con una certificación de calidad, continuando su fase de elaboración de normas y de criterios específicos para incidir en el cumplimiento de las normas ISO en nuestros colaboradores.

A todos los proveedores se le pide que sea repetuoso con la defensa de los Derechos Humanos, cumplidor en materia de PRL, Medio Ambiente y Calidad, y se la invita a su adhesión al Pacto Mundial.

El departamento de Instalaciones, vigila que los diseños de los sistemas y los estándares de calidad de los componentes que intervienen en las instalaciones de las edificaciones, sean los adecuados. Exigiendo su acreditación mediante documentación oficial y su correspondencia con lo instalado o suministrado, por lo que se detecta el grado de "homologación", tanto de proveedores como de fabricantes. No obstante lo anterior, contamos con proveedores repetuosos con la normativa vigente colaborando además con la mejora de la calidad y la defensa de los DDHH, comprometiéndose en los respectivos convenios.

Nuestra política con los proveedores persigue mayor eficiencia y una relación estable en el tiempo convencidos de su incidencia favorable en la calidad del producto que comercializamos. Valoramos también su rigurosidad y seriedad a la hora del cumplimiento de lo acordado como por Ej., en las fechas comprometidas, e incluso el Know How que avala su experiencia y profesionalidad, además de su firme voluntad de que sus actuaciones están acorde con la defensa de los DDHH.

Objetivos: Se mantienen los objetivos de periodos anteriores, como la selección de los proveedores que mejor se



adaptan y entiendan las premisas de calidad, de defensa de los DDHH, laborales y medioambientales de nuestro Grupo. Los departamentos de Calidad y Medioambiente siguen desarrollando los objetivos de periodos anteriores estableciendo protocolos de actuación en cada una de las áreas del Grupo. La convergencia del proceso permitirá conseguir el objetivo final de disponer de una clasificación de proveedores con diferentes niveles de información, en la que incide su propuesta de colaboración en la defensa de los DDHH. Se han detectado numerosos proveedores que carecen de las certificaciones de calidad, en este sentido tenemos el objetivo de favorecer y ayudar a su obtención, en función de nuestras posibilidades. Igualmente reiteramos la invitación a los menos actualizados a disponer de las certificaciones citadas en la confianza del aporte de valor añadido para su propia empresa y con el fin de que sean más competitivas ante los nuevos condicionantes del mercado.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se estableció un procedimiento denominado "Convenio de Colaboración", basado en una evaluación global de la actuación del proveedor durante un periodo de dos años considerado como razonable. Entre los análisis que se efectúan se incluye lo relativo a su comportamiento o actuación frente a la defensa de los Derechos Humanos.

Si tras su evaluación global final resulta "no apto", queda excluido de futuras oportunidades u opciones de colaboración, dando paso a otro que cumpla los parámetros preestablecidos, consiguiendo impulsar la corresponsabilidad entre los que realmente estén interesados.

Por tanto, la no alineación con el respeto a los DDHH se convierte en un condicionante desfavorable para el establecimiento de una relación de colaboración.

Objetivos: Seleccionar aquellos proveedores que mejor se adaptan y entiendan las premisas de calidad, de derechos humanos, laborales y medioambientales de nuestro Grupo. Establecer con ellos una relación mutua de continuidad y garantía en el trabajo.

El objetivo global final es la obtención de un alto nivel de calidad, intercambio mutuo de valores añadidos, objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.

Y por último, difundir la declaración de derechos humanos por parte de todos los componentes del equipo humano del Grupo como punto de partida para el entendimiento de estas cuestiones fundamentales.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como miembro del Pacto Mundial, Grupo Prasa ha hecho suyas sus bases, entre las que se



incluye la no complicidad en la vulneración de los DDHH, generando el compromiso de extenderlas a sus distintos grupos de interés, entre los que figuran los proveedores.

La iniciativa, iniciada por el departamento de Compras, de diseño y puesta en marcha de los Convenios de Colaboración, ha fijado las bases para formalizar acuerdos con proveedores interesados en colaborar con nuestro Grupo, sobre el substrato del intercambio mutuo de valores.

Como acción concreta, se incluye una cláusula en la que se invita a la adhesión del proveedor al Pacto Mundial, con del fin de implicarlo en la defensa de los DDHH así como de otros derivados de la Política del Pacto Mundial. Comprobamos con satisfacción, que esta iniciativa está contando con el apoyo incondicional de todos los firmantes.

Otra acción llevada a cabo por nuestro grupo Empresarial, consiste en la participación de forma activa en diálogos abiertos con organizaciones defensoras de los DDHH, incidiendo entre otros, en el respeto a las directrices generales internacionales. Detectamos un consenso generalizado en sentir como sello de identidad, la defensa de los DDHH, derivado de las acciones concretas citadas.

Estimamos que los convenios de colaboración han de tener un carácter privado, por lo que no son objeto de publicación en ningún medio, su acceso es restringido a las partes firmantes y al personal debidamente autorizado, dando cumplimiento de igual forma a la ley de protección de datos.

A lo largo de nuestro Informe de Progreso se citan varios departamentos del Grupo Prasa como titulares de las iniciativas para desarrollo y aplicación de los principios del Pacto Mundial. Al respecto indicar que en la jerarquía de responsabilidades de Grupo Prasa existen varias áreas claramente diferenciadas por funciones. Entre ellas se encuentra el Área Técnico Industrial de la que dependen varios departamentos: Instalaciones, Compras, Prevención de RL, Seguridad Laboral, Sistemas, Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social Corporativa, cuyo máximo responsable es el Director Industrial del Grupo. Dada la estrecha relación de estos departamentos con proveedores, fabricantes delegaciones, equipos de arquitectura e ingeniería, instaladores, constructoras, etc. y todo tipo de industriales, recae sobre él, la responsabilidad directa de su desarrollo, facilitando de este modo la integración de los principios del Pacto Mundial y de la filosofía empresarial.

El protocolo de contratación de Grupo Prasa se basa en el respeto a los principios de objetividad, igualdad de oportunidades y transparencia, con el fin de evitar conflictos de intereses garantizándose la confidencialidad de datos a todos los proveedores.

Objetivos: Mantenemos como objetivo general del Grupo, la extensión a todos nuestros ámbitos de trabajo y de relación, la defensa de los Derechos Humanos como algo intrínseco a la empresa. Como ejemplo activo, en los departamentos de Calidad y Medioambiente así como en los de Compras e Instalaciones, se continúan dando los pasos necesarios para su desarrollo, implicando a todos nuestros 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: 50 %

Implantación: Disponemos de políticas y procedimientos para la elaboración y estudio de los informes que nos remiten los Proveedores. La inactividad de nuestro sector en este ejercicio no ha supuesto el incremento del porcentaje indicado sino de su estancamiento, situación no deseada pero real. Es patente la carencia de estos estándares en gran número de proveedores, posiblemente causado porque hasta ahora no había constituido un elemento de exclusión o



desestimación para trabajar. Las nuevas condiciones del mercado tenderán a una actualización progresiva en función de la necesidad, por lo que probablemente los proveedores irán actualizándose para los próximos ejercicios. La aceptación del convenio de Colaboración, la relación con cualquier proveedor del Grupo está condicionada a la aceptación de cláusulas de contrato de un trabajo o suministro específico que comprometen al firmante a velar por los derechos de los trabajadores, Calidad y Medioambiente, favoreciendo la adhesión al Pacto Mundial por la defensa de los Derechos humanos. Este doble filtro de revisión, se materializa a la hora de la ejecución de un trabajo o del suministro. En cualquier caso, Grupo Prasa garantiza la confidencialidad y seguridad de los datos de sus proveedores, ambos documentos citados tienen acceso restringido. El estado actual del porcentaje de homologación de los proveedores registrados es el siguiente según el tipo de certificado disponible:

-Proveedores certificados según UNE-EN ISO 9001:2000: 100% -Proveedores certificados según UNE-EN ISO 14001:2004: 69% -Proveedores certificados según OHSAS 18001:2007: 0,08% -Proveedores certificados según otros estándares u normas: 0,15%

Objetivos: Continuamos el mismo objetivo del ejercicio anterior; de ir aumentando el porcentaje de adhesión hasta el 100 %. Informaremos con mayor claridad a nuestros proveedores de la situación preferente, para colaboraciones, que le supone su alineación en la defensa de los DDHH y del resto de principios del Pacto Mundial.

Los requerimientos de tiempo y adaptación del sistema de Convenios de colaboración y su paso a los contratos específicos de obra o de suministro, se están alargando en el tiempo a causa de la patente inactividad que estamos padeciendo.

No obstante ya contábamos con un desarrollo variable dependiente de parámetros relacionados con el sector o ámbito de trabajo particular, comprobando que no están en el mejor momento.

El convenio de colaboración constituye un buen instrumento de control básico de proveedores. La experiencia indica que se trata de un primer descarte o filtro significativo, por lo que se trata de un claro objetivo.

Posteriormente, con el segundo compromiso plasmado en el contrato específico se va comprobando la realidad de lo acordado. Periódicamente, en función del trabajo ejecutado o del suministro efectuado, se realizan auditorías de mayor calado que permitan detectar el mayor número de características que se adaptan a las premisas de calidad de nuestro Grupo empresarial, siendo este nuestro objetivo final.

De forma implícita se tiene también como objetivo el cumplimiento de los principios de objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades ya mencionados. Igualmente se mantiene el objetivo de obtener una clasificación de industriales en función de diversos indicadores, integración,

entendimiento y adaptación a los ideales del Grupo, etc., estableciéndose relaciones que sean mutuamente beneficiosas.

Otro objetivo final común será el conseguir la plena integración de los principios con nuestros proveedores.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Mejora continua



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Mejora continua

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: En todos los ámbitos en los que realizamos actuaciones, no son posibles estos riesgos ya que esta negociación es un derecho y como tal está regulado por la normativa oficial específica vigente. En otros países se cuenta con normas oficiales similares que cumplimos con normalidad. Este riesgo, al igual que otros, se identifican mediante sondeos, encuestas, etc, que realizamos a proveedores, de cuyos resultados se deduce la ausencia de este tipo de riesgo en nuestro Grupo. De igual forma, se han efectuado sondeos entre el personal con el fin de conocer inquietudes y posibles iniciativas encaminadas a mejorar el modelo actual.

Objetivos: Profundizar en el estudio y conocimiento de este derecho así como de normas y leyes similares en los países en que trabajamos con el fin de detectar posibles vulneraciones y actuar en consecuencia. Trasladar en lo posible estos derechos y principios de trabajo a otros países. Se actúa adquiriendo un conocimiento profundo de la legislación específica de los diferentes ámbitos en que trabajamos por parte de nuestro departamento jurídico, complementado con la información facilitada por los responsables directos de contratación o subcontratación, que viven en tiempo real la realidad de la aplicación de lo legislado.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El modelo de Gestión de RRHH de Grupo Prasa pone en práctica directrices que crean un ambiente aceptable de relaciones laborales impulsando la participación de todos sus componentes. Esto se traduce en la consideración de las medidas adoptadas por los Comités de Empresa, de los Comités de Seguridad y Salud y de los Delegados sindicales. Los convenios colectivos regulan las actividades de nuestro Grupo a nivel local y nacional, son negociados por los nacionales del GRUPO PRASA. La transmisión de necesidades, peticiones de asesoramiento o desarrollos interdepartamentales se realizan espontáneamente por iniciativa personal o colectiva ya sea de alguien de la

plantilla o de su superior o del propio departamento de RR.HH.

La estrategia de la Dirección de Recursos Humanos para mantener abiertos los canales verticales y horizontales, se basa en el contacto directo y continuo con los trabajadores, los Delegados y Directores de área, así como la Alta Dirección y Presidencia. Intentando ser un órgano de garantía de objetividad y de transmisión continua del flujo informativo ascendente y descendente. Relativo a las posibles quejas, la jerarquía de responsabilidades existente, en su funcionamiento habitual, es la que sirve de canal para su detección, estudio y solución, siempre en colaboración con el departamento de RRHH.

Objetivos: Mejora continua del ambiente laboral, utilizando mecanismos de concierto como las encuestas, formularios o tests periódicos como elementos de detección de posibles inquietudes, anomalías, incidencias, actuaciones, etc, causantes de malestar laboral e intentar minimizarlas, detectado su origen, e intentando que no aparezcan. Estas encuestas, tipo test, se van actualizando con el tiempo para intentar que cada vez sean más precisas y nos acerquen más a lo que realmente quiere el trabajador.



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: Los convenios colectivos, regulan las actividades de nuestro Grupo tanto a nivel local como nacional, se renuevan anualmente y son negociados por los representantes de trabajadores, patronal, y con representantes sindicales.

El estatuto de los trabajadores incluye directrices que detallan su funcionamiento, elección de representantes sindicales, funciones, responsabilidades, etc.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales detalla igualmente las relativas a delegados de prevención, su necesidad, responsabilidades, funciones, procedimientos, etc, e igualmente contempla programas de formación en seguridad a los trabajadores.

Mantenemos las acciones concretas ya existentes:

§ Reuniones periódicas de los comites de PRL Medio Ambiente y Calidad.

§ Entrevistas periódicas con representantes de los trabajadores.

§ Realización de encuestas aleatorias de clima laboral, para fomentar y practicar un sistema básico de comunicación.

§ Intranet: buzón de sugerencias

§ Atención en RR.HH. a petición del empleado

§ Formación / Carrera profesional.

§ Plan estratégico: estabilidad laboral.

§ Beneficios sociales y medidas de conciliación.

§ Seguridad y salud en el trabajo.

Relativo a la comunicación con los trabajadores, tras la reorganización del año 2006, el departamento de personal consiguió instaurar los Comités de Dirección y Presidencia de Central, que funcionan igualmente en las delegaciones nacionales del Grupo Prasa. La transmisión de necesidades, peticiones de asesoramiento o desarrollos



interdepartamentales se realizan espontáneamente por iniciativa personal o colectiva ya sea de alguien de la plantilla o de su superior o del propio departamento de RR.HH.

La estrategia de la Dirección de Recursos Humanos para mantener abiertos los canales verticales y horizontales, se basa en el contacto directo y continuo con los trabajadores, los Delegados y Directores de área, así como la Alta Dirección y Presidencia. Intenta ser un órgano de garantía de objetividad y de transmisión continua del flujo informativo ascendente y descendente. Relativo a las posibles quejas, la jerarquía de responsabilidades existente, en su funcionamiento habitual, es la que sirve de canal para su detección, estudio y solución, siempre en colaboración con el departamento de RRHH.

Objetivos: Mejora continua del ambiente laboral, utilizando mecanismos de conocimiento como las encuestas, formularios o tests periódicos, como elementos de detección de posibles inquietudes, anomalías, incidencias, actuaciones, etc, causantes de malestar laboral e intentar minimizarlas, detectado su origen, e intentando que no aparezcan. Estas encuestas, tipo test, se van actualizando con el tiempo para intentar que cada vez sean más precisas y nos acerquen más a lo que realmente quiere el trabajador.



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: La normativa oficial que rige el funcionamiento de las empresas en general así como la de régimen interior del Grupo, constituyen el procedimiento de seguimiento y regulación de la participación de los trabajadores, definiendo el alcance de la actuación en cada caso. Por tanto se realiza, a través de las representaciones sindicales y de los Comités de Seguridad y Salud. Sistema que mantiene su funcionamiento desde su instauración.

La toma de decisiones, tanto técnicas como estratégicas, en la gestión del Grupo, corresponde al Presidente y Consejo de Administración siguiendo lo indicado en la normativa de régimen interior, sistema habitual en cualquier otra empresa o grupo.

Para el desarrollo de la política de producción del grupo, existen áreas específicas en las que, de alguna forma, existe participación de los trabajadores.

Objetivos: Seguir fomentando la participación de los trabajadores, agilizando el nombramiento de Delegados de Prevención y la formación de Comités de Seguridad y Salud, cuando sea el caso. Reconocer la oportunidad que brinda la negociación colectiva, como foro constructivo para comentar las condiciones de trabajo, de empleo y las relaciones entre los trabajadores y por tanto mejorarla, en caso necesario. Promover el nombramiento de los delegados de prevención, para fomentar la creación de más comités de seguridad y salud y de medio ambiente, cuando se realicen las elecciones sindicales. Fomento continuo de la participación de los trabajadores dentro de cada área y departamento.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de RRHH	Mejora continua

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mejora continua

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: No es posible este tipo de trabajo en nuestro Grupo Empresarial, por lo que se elimina la posibilidad de que constituya un factor de riesgo.

Objetivos: Nuestro Código de Conducta establece una política de tolerancia cero en asuntos de trabajos forzosos o del realizado bajo coacción, por ello esperamos que todos los integrantes del Grupo empresarial actúen de una forma honesta, íntegra y justa. No obstante nos planteamos, dada nuestra proyección exterior, estar alerta y vigilantes para que este factor de riesgo permanezca lejano de cualquiera de nuestras actuaciones, no solo mientras completamos el proceso de adaptación a otras costumbres e inercias sociales, sino después de su consolidación.

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

Respuesta: No

Implantación: La Gerencia ha fomentado entre los empleados la importancia de disponer de un ambiente de trabajo que mejore la relación diaria de cada uno en relación al entorno de trabajo en que se desenvuelva, lo que redundará en interés de todos. El eco que esto ha tenido en el equipo humano, ha contribuido a mantener un clima laboral más distendido y cordial de forma voluntaria y con agrado, lo que repercute positivamente en la vida privada y en el equipo de trabajo (reuniones informales de grupos, comidas, jornadas de formación e información, etc.), contribuyendo a la buena conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Ejemplos de acciones fomentadoras de buen clima laboral son la organización de eventos deportivos de fútbol sala, pádel, dominó, etc., con voluntarios y gran y variada participación, entre empresas del grupo y la central existiendo gran rivalidad y sin embargo camaradería.

Otros eventos son, en el mes de mayo festivo en nuestra ciudad, las visitas conjuntas a los patios cordobeses y fomento de la relación a última hora de la mañana, así como ir todos un día a la feria local, comiendo juntos en casetas, bailando, etc. Anualmente en fechas navideñas organizando encuentros por departamentos, copa de navidad, de fin de año, o cenas con los cónyuges, etc., e igualmente eventos conjuntos de todo el centro de trabajo.

En cuanto a la parte cultural se refiere la Fundación PRASA ha realizado una serie de conferencias en la propia sede o conjuntamente con otras entidades, ciclos de conferencias abarcando temas de carácter históricos, artísticos, literarios y poéticos.



Igualmente en la onomástica de nuestro patrón suelen organizarse encuentros en el campo al aire libre participando todos intensamente en los preparativos, en la tertulia, relacionándonos en torno al popular "perol cordobés, etc. Todo lo anterior contribuye a un ambiente distendido, a la integración y adaptación, lo que repercute en el fin común de velar por los intereses de nuestro Grupo empresarial.

En las actividades en el extranjero estas circunstancias se dan menos ya que, de un lado, la mayor parte del equipo humano es de la zona, los oriundos son minoría, y por otro, en cada lugar existen las propias costumbres y formas de vida. No obstante es enriquecedor intercambiarlas, lo cual se va produciendo paulatinamente con el tiempo, sobre la marcha y de forma espontánea, al aumentar el conocimiento, la confianza y la adaptación entre los componentes del equipo español con los de la región o país. Igualmente y dentro de un orden, existe flexibilidad en los horarios de trabajo adaptándose el personal a las necesidades que en cada momento sean demandadas.

Relativo al teletrabajo, estimamos que en principio, no es aconsejable en nuestra forma de ejecutar las variadas actividades, requiriendo gran parte de ellas presencia física.

Objetivos: Mantenimiento del programa de hábitos saludables de trabajo. Fomento del buen clima laboral en los nuevos lugares de implantación. Fomentar la conciliación entre la vida laboral y la familiar, tomando como ejemplo lo ya implantado en países de nuestro mismo entorno europeo, etc.



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: Los trabajadores, implicados y partícipes de estos, son conocedores de su contenido y por ello conscientes tanto de las responsabilidades que adquieren, como de sus deberes y derechos. A ello ha contribuido la revisión y mejora de la normativa oficial reguladora de las subcontratas, reduciendo los escalones de subcontratación en gran medida, e incidiendo en un mayor y mejor cumplimiento de las leyes existentes y por tanto, un mayor control sobre los distintos industriales y oficios.

Para hacer públicas estas posturas se da difusión a las políticas de PRL, de Calidad, de RSC, etc, los convenios. Al ser públicos son fácilmente accesibles a cualquier interesado.

Objetivos: Disponer de herramientas específicas y eficaces que detecten estas prácticas contrarias a estas políticas para frenarlas y continuar impidiéndolas, dándoles la máxima difusión entre el equipo humano de control.



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: Siguen sin detectarse, en la normal actividad realizada por las diversas empresas del Grupo, indicios que justifiquen la introducción de acciones concretas. El ámbito de trabajo incluye también al conjunto de empresas

auxiliares que colaboran de diversas formas.

Objetivos: Continuar con el adecuado funcionamiento de los mecanismos que permiten detectar estas prácticas o desviaciones anómalas.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

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

Respuesta: SI

Implantación: No sólo se controla sino que se comprueba y verifica el acatamiento de las leyes y normas laborales de aquellos lugares o zonas de nueva implantación o expansión. GRUPO PRASA, como cualquier empresa, ha de adaptarse a ellas respetándolas y aceptándolas, asumiendo y verificando que igualmente cuentan con mecanismos para la eliminación de estas formas de trabajo o del realizado bajo coacción, promoviéndolas o completándolas en su defecto.

Objetivos: No nos hemos planteado hasta ahora disponer de estándares específicos que certifiquen nuestra alineación en la defensa de este tipo de trabajos, por no haber sido necesario y por entender que contamos con normativa y legislación suficiente al respecto, así como de una política exigente en este sentido, no obstante no descartamos obtenerlas, ya que nuestros propios principios ya son en si mismos un grado de perfeccionamiento complementario.

Pretendemos disponer de la información suficiente que permita la aplicación de las normas existentes en cada zona. Continuamos con el apoyo y ayuda al diseño de programas educativos, así como al desarrollo de la orientación de la formación profesional y prestación de ayuda a menores que hayan sido apartados de situaciones de trabajo forzoso, en los lugares objeto de actuación.

Seguimos fomentando, de igual forma, a través de la Fundación Prasa, el desarrollo de programas complementarios de salud y nutrición destinados a trabajadores que se vean forzados al trabajo forzoso, peligroso, etc y facilitando servicios sanitarios destinados a aquellos que se hayan visto afectados por enfermedades laborales y malnutrición como resultado de un trabajo realizado de forma no voluntaria. Dado lo variopinto de la legislación laboral que encontramos en cada país o zona de actuación, estamos abiertos a la incorporación a nuestros códigos de conducta, de aquellas ideas que sean beneficiosas y repercutan positivamente sobre nuestro grupo empresarial



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: No

Implantación: El cumplimiento de los convenios colectivos, por tener rango de normativa oficial, constituyen la mejor garantía de control de las políticas de trabajo, ya que estas se basan precisamente en ellos.

En cuanto a garantizar la conciliación de la vida familiar y profesional no hay nada escrito aunque no lo echamos en falta, ya que no se han detectado carencias ni necesidades singulares en este sentido que justifiquen la existencia de mecanismos específicos. No obstante el funcionamiento del comité de Calidad revisa y analiza su funcionamiento, detectando cualquier desviación actuando en consecuencia con una media correctora adecuada y proporcionada. Se practica el uso de las practicas habituales de conciliación y de beneficios sociales.

Objetivos: Mantener vigente el cumplimiento de la normativa oficial que regula estos extremos. Relativo a la conciliación, fomentaría con otras iniciativas que incidan favorablemente sobre el buen clima laboral, para ello el comité de Calidad recibe iniciativas, espontáneas y voluntarias en este sentido que tras su estudio son puestas en marcha si se considera oportuno.

¿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.? Describalos. (P4C611)

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

Respuesta: SI

Implantación: Los documentos como el Código de conducta o ético, etc, que recogen nuestros Principios son los mejores mecanismos de transmisión de valores en general, en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo. Las relaciones con las subcontratas y los convenios de colaboración se apoyan igualmente sobre ellos. Todo el equipo humano del Grupo Empresarial está implicado en la tutela y resguardo de unas buenas condiciones de trabajo, que tiene como resultado un agradable ambiente laboral en todos los ámbitos. Por otro lado, no menos interesante, se anima a los colaboradores a aplicar los principios del Pacto Mundial.

Objetivos: Evitar el deterioro de las buenas condiciones de trabajo, velando por su continuo mantenimiento. Detectando posibles desviaciones, efectuando las correcciones o mejoras necesarias e implicando a los proveedores de este espíritu viendo en nosotros un claro ejemplo a seguir.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de RRHH	Mejora continua.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Seguir atentamente cualquier incidencia que se pudiera producir

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: SI

Implantación: Aunque el ámbito de actuación exterior de nuestro Grupo se ha reducido, el riesgo existe, por ello disponemos de mecanismos de control que detectan cualquier anomalía actuando en consecuencia de forma inmediata. No obstante, no se ha detectado hasta ahora ninguna anomalía que confirme su existencia. Los convenios y leyes oficiales que regulan las actividades del Grupo así como la normativa interna desarrollada por el departamento de RRHH, impiden la contratación de trabajadores menores, de igual forma se incide expresamente sobre este punto en los contratos de las diferentes subcontratas.

En otros países o zonas de actuación existen normativas similares, con diferente grado de cumplimiento o de exigencia, por lo que intentamos no vernos involucrados en estas inercias que entendemos son perjudiciales para la adecuada ejecución y desarrollo de nuestro trabajo.

Objetivos: Con independencia de la proyección geográfica de nuestra actividad, tenemos el objetivo permanente el conocimiento de otras culturas y formas de educación, siendo básico para nosotros disponer de informes y estudios que nos permitan detectar el origen de este tipo de prácticas laborales para impedir que alguno de nuestros proveedores lo practique. Utilizamos experiencias de empresas europeas o nacionales, informes de subcontratas de la zona de actuación, modelos de contratos concretos, técnicas de control de entrada de personal en los centros de trabajo, etc. Actualización de normativas particulares, convenios o normas específicas, etc. Información que es analizada por nuestro departamento Jurídico que marca las pautas básicas de actuación en cada caso.

Potenciar el desarrollo del conocimiento y comprensión de las causas y consecuencias del trabajo infantil en la cadena de suministro, proveedores, etc, por lo que es básico saber identificar el problema para determinar si nos puede afectar y si es posible antes de que aparezca.



POLÍTICAS:

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



(P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Contamos con unas buenas políticas al respecto que son entre otras las normas, convenios y legislación laboral que rigen nuestra actividad. Cada una cuenta con cláusulas que regulan este extremo, por lo que su comprobación, control y verificación es automático. Verificaciones que se siguen con mayor rigor en el extranjero, tanto en países en vías de desarrollo como en los desarrollados.

Entendemos que la existencia de este tipo de prácticas menoscaban el desarrollo personal en pequeños y grandes, así como la economía. La degradación del capital humano y de la estabilidad social, así como en el económico, son factores de inseguridad que frenan las inversiones.

En cualquier caso y ante una posible carencia al respecto recurrimos a la normativa internacional pertinente, y a la experiencia de otras empresas con recorrido.

Cualquier delegación del Grupo tanto nacional o del extranjero, están informadas de lo relativo a nuestra adhesión al Pacto Mundial y lo que esto significa, no solo mediante comunicados internos sino a través de nuestra página web.

Exportamos estos principios a todos haciéndoles partícipes de su espíritu así como de su cumplimiento y difusión en todos los niveles de relación, como estandarte representativo de nuestra forma de actuar. Entre estos niveles de se encuentran los grupos de interés siendo uno de ellos, los proveedores de la cadena de suministro.

Objetivos: Actualizar en tiempo real, el conocimiento de las normas reguladoras de contratación en las zonas de nueva implantación o expansión en el exterior, así como de la comprobación y verificación de la veracidad de los documentos acreditativos aportados, etc.

Potenciar la difusión de los principios del Pacto Mundial dentro y fuera del ámbito de la empresa, contando para ello con las herramientas tecnológicas como nuestra web (www.grupoprasa.com), la intranet que une todas las oficinas de las empresas del Grupo, y otras como los contratos con subcontratas, en el convenio de colaboración etc.

Por otra parte y dado que los mecanismos citados se desarrollan en tiempo real, (constantemente) entendemos que su grado de difusión es máximo y por tanto lo es su grado de cumplimiento, dependiendo ambos, de la intensidad de la actividad realizada en cada momento.



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: Realizamos acciones específicas y concretas en relación a este principio cuyo control y desarrollo en un primer nivel, es responsabilidad de la Fundación Prasa. Esta tiene entre otros fines el participar directamente y colaborar con otras entidades públicas y privadas en el fomento de actividades culturales, educativas, deportivas y formativas de la población en general, así como la defensa de la naturaleza, el medio ambiente y de la sociedad en que vivimos. El momento económico que estamos atravesando, de especial incidencia en el sector inmobiliario, ha supuesto la susoensión temporal de las acciones de la Fundación y por tanto, del Grupo. La colaboración fundamentalmente consiste en aporte económico para la construcción de las infraestructuras y si es necesario, el asesoramiento pertinente.

Objetivos: El objetivo de cualquier acción realizada es poner de manifiesto la implicación social de nuestra empresa.



En este ejercicio la Fundación ha potenciado el trabajo de gabinete profundizando, estudiando y analizando las necesidades existentes en diferentes ámbitos sociales con el fin de continuar su desarrollo cuando las circunstancias lo permitan.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

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

Respuesta: No

Implantación: *En nuestro ámbito nacional y mayoritario de trabajo no ha sido necesario disponer hasta ahora de estas certificaciones específicas ya que las leyes reguladoras lo impiden desde su origen. En el extranjero aún es corto el recorrido indicando la escasa experiencia al respecto, que quizás en un futuro sea necesario disponer de ellas. Igualmente desarrollaremos cualquier otra actuación que nuestra planificación del ámbito estime necesaria, siempre para suplir las carencias del entorno.*

Objetivos: Seguir estudiando iniciativas a poner en marcha como:

- La escolarización de los niños para apartarlos del lugar de trabajo y ofrecerles otro tipo de alternativas viables
- El apoyar y ayudar a diseñar programas educativos de orientación profesional.
- La creación de programas de ayuda para mejorar la formación de los padres o tutores. Como objetivo en su origen, el evitar desviaciones en la educación o en la formación infantil que impidan la aparición de condiciones de vida no deseadas motivadoras de estas necesidades. Al ir consolidándose nuestra implantación en el exterior, se va haciendo más necesaria la verificación exhaustiva y periódica del respeto de las normas establecidas. Por tanto, para la detección de este tipo de prácticas no dudamos en recurrir a la utilización de organizaciones no gubernamentales de desarrollo o agencias de las Naciones Unidas para que nos faciliten el proceso. Igualmente aquellas otras cuyo objetivo sea ofrecer alternativas generadoras de ingresos para los padres o miembros de las familias de edad avanzada.



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: *Dado que, como se ha indicado, a priori se impide este tipo de contratación, no ha sido necesaria la utilización de mecanismos de verificación específicos. Aunque también podría decirse que se verifican todas las actuaciones. No obstante actuamos reiterando el cumplimiento de las normas establecidas a nuestros proveedores de la cadena de suministros. Cualquier detección del más mínimo indicio supondría la rotura inmediata de la relación de trabajo así como la expulsión del proveedor y de su equipo, constituyendo esto una buena razón disuasoria y de selección entre los realmente alineados con nuestro ideal.*

Objetivos: Al ir consolidándose nuestra implantación en el exterior, se va haciendo más necesaria la verificación exhaustiva y periódica del respeto de las normas establecidas. Por tanto, para la detección de este tipo de prácticas no dudamos en recurrir a la utilización de organizaciones no gubernamentales de desarrollo o agencias de las Naciones Unidas para que nos faciliten el proceso.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Falta de verificación de los proveedores en el cumplimiento de este principio	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE Política interna	Actualizar el conocimiento de las normas reguladoras de contratación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mejora continua.

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: Las personas designadas para la contratación y formación en nuestro Grupo, han sido instruidas acerca de la observancia de máximo rigor y ausencia de preferencias a la hora de realizar un contrato, traslado o promoción. Siguiendo un procedimiento lógico, cada departamento informa sobre las necesidades de nuevas incorporaciones, formación y promoción que tienen las diferentes áreas que lo componen, lo cual ya es suficientemente indicativo y constituye un diagnóstico inicial de la situación real. Podemos manifestar que no se han detectado factores de riesgo en estos asuntos infiriendo que ha contribuido a ellos el buen ambiente laboral existente.

Objetivos: Los procedimientos existentes tienen, entre otros y como objetivo permanente, la detección de situaciones discriminatorias de cualquier origen y su eliminación. Los procedimientos de formación tienen la finalidad de hacer que esta sea eficiente y efectiva y que afecte a todos los componentes del equipo humano. Para nosotros la formación no sólo es un elemento dinamizador del desarrollo profesional y personal sino que sirve para adecuar los recursos humanos a los objetivos del Grupo y por tanto ha de extenderse a todos sin ninguna discriminación. Mediante la promoción perseguimos como fin el mantener un alto y buen espíritu de motivación y un adecuado desarrollo profesional y personal. Entendemos que esta es una forma de reconocer y gratificar la capacidad de cada persona, valorando sus cualidades humanas y profesionales.

Para ello es necesario que se cuente con una formación sólida verificando que se ha aplicado correcta y eficazmente. La buena marcha de estos factores dependen en gran medida de un crecimiento razonable de nuestra actividad.



POLÍTICAS:

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



Respuesta: SI

Implantación: El código ético y de valores de Grupo Prasa, rechaza todas las causas de distinción, exclusión o preferencia que produzcan desigualdad de oportunidades o de trato en el empleo, causada por razones de raza, sexo, minusvalías, religión, nacionalidad, etc, o debida a discapacidad de cualquier tipo. En él se invita a los componentes de equipo humano a que actúen con rigor, integridad y respeto con sus compañeros y clientes de acuerdo con las normas o principios del carácter propio del Grupo, que impiden la existencia de estas prácticas. Respecto a trabajadores minusválidos, la normativa laboral vigente exige la contratación de un porcentaje en función del número total de empleados, por lo que, al margen de esta obligación, contamos con ellos en nuestra filas en número superior al mínimo exigido y atendemos solicitudes de personas con minusvalías que se adaptan a puestos de trabajo con toda normalidad. Nuestra política se basa en una organización flexible valorando la contribución de cada persona, facilitándose la gestión integral de los recursos humanos. Entre los principios de compromiso seguimos manteniendo los siguientes:

- Captación, motivación y retención de los mejores profesionales, ofreciéndoles un lugar atractivo para trabajar.
 - Garantía y promoción de oportunidades de desarrollo profesional y personal en un Grupo líder. La base para el desarrollo de la carrera profesional se apoya en la valoración objetiva de los méritos profesionales, fomentando el orgullo de formar parte de la organización.
 - Gestión de actuaciones que fomentan el equilibrio y conciliación entre la vida laboral y profesional.
- Relativo a la discriminación, el Dpto. de RRHH tiene caracterizado cada puesto de trabajo en función de sus requisitos, características particulares o necesidades, en las que se valora y considera la ausencia de desventajas para grupos diferentes.
- De igual forma, por los dptos. de PRL y SL, se dan directrices para que el puesto se adapte a cada persona estudiando riesgos psicosociales, ergonómicos, físicos, ambientales, etc.
- Grupo Prasa siempre ha apostado por un empleo estable, de hecho prácticamente el 95 % de la plantilla cuenta con contrato laboral de tipo indefinido, lo que implica gran motivación. Existen empleados a tiempo parcial porque así lo han deseado, para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.
- Las subcontrataciones por trabajo o por obra son ya habituales en nuestro sector siendo mayoritarias y prioritarias, incidiendo directamente sobre ellas la estabilidad y continuidad en nuestra actividad, no estando actualmente en su mejor momento.

Objetivos: Las previsiones del Desarrollo del Plan Estratégico de Estabilidad laboral de Grupo Prasa 2008-2011, se han visto truncadas por la crisis. Esta estrategia del departamento de RRHH del Grupo, temporalmente inactiva, tiene como objetivos la atracción y retención del talento, así como el alineamiento de las capacidades, el esfuerzo y las actitudes de las personas con los objetivos del negocio y la cultura corporativa, en un entorno de crecimiento y expansión tanto nacional como internacional.



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 el marco de la educación, nos sentimos orgullosos de haber seguido ofreciendo durante el año 2010 nuestra "Cátedra PRASA de empresa familiar", financiada en un 100% por la fundación PRASA, que surge del



convenio de colaboración existente con la Universidad de Córdoba (UCO) y la Confederación de empresarios de Córdoba (CECO). Su misión principal es formar a licenciados y diplomados universitarios que deseen emprender una carrera profesional en el ámbito de las empresas familiares y, más concretamente, dentro de las particularidades con que cuenta la empresa familiar cordobesa. Para conseguirlo, se organizan cursos de formación, estudio e investigación para empresarios y alumnos universitarios en colaboración con diversas entidades financieras.

Respecto programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos, como discapacitados, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión, etc, indicar que explícitamente no existe, aunque implícitamente y como se ha indicado, todos los interesados son atendidos, entrando en funcionamiento el procedimiento de selección establecido.

El porcentaje hombres/mujeres es prácticamente del 50 %, existiendo, por ejemplo, delegaciones con mayor número de mujeres que de hombres siendo, en cualquier caso, la misma política retributiva, no existiendo la discriminación por sexo.

Lo mismo ocurre con los proveedores de la cadena de suministro, a través de los cuales, en ocasiones canalizamos algunas de la solicitudes que atendemos. Como norma y además, todos nuestros centros de trabajo están adaptados a la legislación vigente en cuanto a accesibilidad. Como iniciativa y acción concreta, nuestro Grupo, a través de la "Cátedra Prasa de Empresa Familiar", tiene entre sus objetivos igualmente para este año, difundir las pautas, contenidas en nuestro Código ético y de valores, referentes al papel de la mujer en la sucesión dentro de las empresas familiares.

Mediante esta Cátedra se refuerza el tejido productivo Cordobés y se propicia la creación de nuevas empresas, entendiendo este modelo de empresa familiar como el pilar básico de la economía Cordobesa, Andaluza y Nacional y considerando, por tanto, no menos importante su potenciación, estudio e impulso.

Hemos constatado el impacto positivo que ha tenido y tiene la labor de la Cátedra Prasa, tanto en la economía cordobesa como en la sociedad en general, habida cuenta que el sector empresarial cordobés está formado en un 80 % por PYMES, de las cuales el 90 % son de capital familiar, suponiendo un PIB significativo para la provincia. En su andadura, Grupo Prasa, ha contribuido a la creación de empresas, Pymes familiares fundamentalmente, formando a sus titulares en los diversos campos de la Gestión Empresarial, favoreciendo la permanencia de las ya existentes, promoviendo la creación de protocolos de sucesión dentro de su seno e impartiendo formación sobre la comunicación interna así como al papel de la mujer en la misma.

Grupo Prasa apoya a los universitarios y recién titulados de la UCO con la adhesión a la Red de Empresas Amigas de la UCO, dentro del programa UCO21, organizado por el Consejo Social de la Universidad de Córdoba, del que formamos parte, siendo vocal del mismo el vicepresidente de Grupo Prasa.

(<http://www.consejosocialuco.org/paginas.asp?pagina=UCOred&cabecera=&usted=>)

Como fruto de esta actividad, nos fue adjudicado por el Consejo Social de la UCO el I Premio a la Transferencia del conocimiento: 2007

(http://www.consejosocialuco.org/amp_not.asp?id=82&usted=&cabecera=)

Un ejemplo de empresa familiar es nuestro propio Grupo Prasa, con una experiencia en gestión de más de 30 años y que aporta valores fundamentales en cada edición de la Cátedra.

Objetivos: Nuestro objetivo es considerar e intentar satisfacer las necesidades recibidas por nuestros grupos de interés y establecer las estrategias empresariales. Como consecuencia de ello invertimos en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), de formas diversas, como por ejemplo a través de los proyectos que desarrolla en sus líneas de actuación e igualmente en los futuros proyectos que acometerá con nuevas líneas de negocio. Desafortunadamente en este ejercicio ha quedado todo en "stand by", estando esperanzados en que el futuro nos permita retomarlos y llevarlos a cabo. Entre los proyectos dotacionales más notorios, citamos los que se ubicarán en el Parque Científico-Tecnológico de Córdoba "Rabanales 21", como la construcción de: -un Hospital de Alta Tecnología, único en la mitad sur de España y norte de África. -un hotel de

cuatro estrellas que le preste servicio -del edificio de la Fundación Prasa, que albergará el departamento mancomunado de I+D+i del Grupo.

Gracias a la ubicación del Parque universitario citado, cerca del Campus Universitario Rabanales de la UCO, el proyecto del Grupo Prasa pretende reforzar el sistema Universidad-Empresa-Sociedad, mediante el establecimiento de sinergias entre empresas afines al sector sanitario ubicadas en dicho parque, (centradas en la actividad de I+D+i). Otro objetivo consiste en la creación de oportunidades de negocio y fomento de la actividad empresarial al establecer relaciones "Win-Win", donde todos los participantes ganan.

Compartiendo los objetivos de favorecer el empleo y la cualificación de nuestros trabajadores, Grupo Prasa, a través de su Fundación, es miembro numerario de la Corporación Tecnológica de Andalucía (CTA), entidad creada gracias a la unión de un número importante de empresas implicadas, que al igual que Grupo Prasa, están comprometidas con la Innovación y mejora continua de sus procesos y productos, de forma que se beneficien todos sus grupos de interés.

En definitiva, nuestro Grupo, teniendo presente su compromiso socialmente responsable, cree que la mejor actividad social que se puede realizar, es la creación de empleo y entre otras premisas, la eliminación de prácticas discriminatorias de cualquier índole, tratando con la mayor normalidad el trabajo entre todos los que lo ejercen sea cual sea su sexo, edad, etc.

¿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: Cada vez más las empresas están incorporando medidas activas de igualdad de oportunidades o la perspectiva de género en su gestión. Así lo muestran los números más recientes sobre la representación femenina en los equipos directivos y puestos de mando del mercado laboral. Grupo Prasa como miembro del Pacto Mundial de la ONU, ha convertido la igualdad de oportunidades en una estrategia orientada a crear un entorno que mejore la eficacia, propiciando la coincidencia de los objetivos personales con los empresariales. La rotación de los puestos directivos no es habitual en nuestras filas ya que el equipo humano es joven y en general está satisfecho con la labor que se realiza, estando siempre dispuestos a lo que la dirección decida y crea más oportuno en todo momento.

Objetivos: Continuar con esta forma de actuar, no como algo impuesto sino como algo normal en el funcionamiento de nuestro grupo empresarial.



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: 75 %

Directivos mujeres: 10 %

Directivos hombres: 90 %

Mujeres: 36 %

Hombres: 64 %



Mayores de 45 años: 60 %

Menores de 30 años: 40 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 94 %

Empleados con contrato temporal: 6 %

Implantación: El Grupo Prasa a través de medios de comunicación propios como, intranet y su revista, difunde información variada como la composición de sus órganos de gobierno, la del Consejo de Administración, notas de prensa, comunicados, calendario laboral, etc., así como otros indicadores y ratios de interés.

También se da conocimiento de algunos de estos datos en los diarios y revistas locales, y en algunas webs.

La diversidad en nuestro equipo humano es un activo, cada componente del mismo es una contribución única e individual para conseguir los logros planteados, por lo que no es extraño ver que los ratios de género en la alta dirección son aceptables.

Por ello nuestro Grupo cuenta con una política y procedimientos específicos que aseguran que todas las decisiones sobre asignación de cargos y ascensos o promoción estén basadas en talento, capacidad y en el mérito.

Continuando con nuestro compromiso socialmente responsable, desarrollamos iniciativas en pro de la igualdad de género.

En lo referente a nuestra Responsabilidad Social Interna, incluimos todas las vertientes relacionadas con las personas que trabajan en la empresa:

§ Condiciones laborales,

§ Diversidad,

§ Igualdad de oportunidades (por ejemplo, en el porcentaje de mujeres directivas),

§ Conciliación de la vida personal y laboral,

§ Prevención de riesgos laborales (situaciones de riesgos psicosociales, etc.),

§ Derechos humanos.

Hay que destacar el reconocimiento hacia GRUPO PRASA de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en materia de buenas prácticas de responsabilidad social:

(<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/index.php?modo=canales&idcat=219>).

Respecto a iniciativas e Responsabilidad Corporativa externa en materia de igualdad de género, cabe destacar la participación en el programa Univertecnia de la Universidad de Córdoba (UCO), que mejora la empleabilidad de tituladas en ramas técnicas, la cofinanciación de la Cátedra Intergeneracional de la UCO, que fomenta la formación universitaria entre los mayores de 50 años y el mecenazgo de la Cátedra Prasa de Empresa Familiar, una de cuyas líneas de investigación es el papel de la mujer en la empresa familiar.

Objetivos: Mejora continua de los mecanismos existentes para facilitar a los componentes del equipo humano que crean haber sufrido un tratamiento injusto en el trabajo, que sus quejas sean consideradas con prontitud y objetividad.

Mejorar la adaptación de cada trabajador a su puesto de trabajo mediante la adquisición de las aptitudes requeridas, el desarrollo personal de la persona y la motivación del equipo humano.

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: Grupo Prasa a través de medios de comunicación propios como, intranet y su revista, difunde información variada como la composición de sus órganos de gobierno, la del Consejo de Administración, notas de prensa, comunicados, calendario laboral, etc., así como otros indicadores y ratios de interés.

También se da conocimiento de algunos de estos datos en los diarios y revistas locales, y en algunas webs.

La diversidad en nuestro equipo humano es un activo, cada componente del mismo es una contribución única e individual para conseguir los logros planteados, por lo que no es extraño ver que los ratios de genero en la alta dirección son aceptables.

Por ello nuestro Grupo cuenta con una política y procedimientos específicos que aseguran que todas las decisiones sobre asignación de cargos y ascensos o promoción estén basadas en talento, capacidad y en el mérito.

Objetivos: Mejora continua de los mecanismos existentes para facilitar a los componentes del equipo humano que crean haber sufrido un tratamiento injusto en el trabajo, que sus quejas sean consideradas con prontitud y objetividad. Mejorar la adaptación de cada trabajador a su puesto de trabajo mediante la adquisición de las aptitudes requeridas, el desarrollo personal de la persona y la motivación del equipo humano.

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

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos ningún expediente en este apartado.

Objetivos: Mantener los porcentajes actuales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Política de RRHH Política de RSE	Mantener un alto y buen espíritu de motivación y un adecuado desarrollo.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Mejora continua.



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet Web	Continuar con la acción informativa iniciada.



• 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 GRUPO PRASA somos conscientes de que los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad empresarial se deben tener en cuenta junto a los puramente económicos. La Política Ambiental, adoptada y aprobada por la Dirección de la organización, marca las directrices generales que rigen la gestión ambiental que aplicamos en todas y cada una de nuestras sedes y delegaciones a nivel nacional.

A partir de la Política Ambiental hemos diseñado un sistema de gestión ambiental (SGA) con el objetivo global de minimizar la contaminación en todas sus formas y mejorar día a día nuestra gestión ambiental. El departamento de Calidad y Medioambiente, creado en la empresa en el año 2008, controla todos los procesos y documentos relacionados con la implantación, mantenimiento, seguimiento y actualización de nuestro SGA.

Nuestro SGA persigue la optimización de todos los recursos y materias primas que se emplean en nuestra actividad laboral, así como la adecuada gestión de todo residuo que se genere como consecuencia de la misma. Para apoyar lo anterior, anualmente proponemos una serie de objetivos y metas que conforman nuestro Programa Ambiental. Además, cada año identificamos y valoramos los aspectos ambientales de la organización, dejando constancia por escrito de nuestra evolución global en el informe anual de aspectos ambientales.

El principal y más ambicioso objetivo desarrollado durante el ejercicio 2011 ha sido sin duda continuar con el plan del SGA, que durante este año se ha continuado en todas y cada una de las delegaciones a nivel nacional. El desarrollo y seguimiento del proceso de implantación en la organización conlleva una serie de acciones como:

- § La identificación y valoración periódica de los aspectos ambientales de la organización.
- § Puesta en marcha de los procedimientos de que consta el SGA (entre ellos está el control operacional que describe los protocolos de actuación ligados al tratamiento y gestión de los residuos generados).
- § El cumplimiento de la legislación ambiental vigente en materia ambiental.
- § La aprobación de un programa ambiental dirigido a mejorar aspectos significativos en los centros.
- § La formación del personal en materia ambiental.
- § La determinación de las funciones y responsabilidades de cada persona en el sistema.
- § El establecimiento de una serie de indicadores ambientales adecuados.
- § El establecimiento de convenios comerciales con gestores de residuos autorizados.
- § El estudio y seguimiento del comportamiento ambiental global de la empresa y su evolución.



En general, la consecución de estas metas nos llevará a una aún mayor próximamente; la certificación de nuestro SGA según la Norma Internacional UNE EN ISO 14001 y el Reglamento Europeo 1221/2009 (EMAS), aunque temporalmente ha quedado aplazada dadas las condiciones económicas actuales.

Junto a los logros ambientales inherentes a la implantación del SGA, la Fundación PRASA también está comprometida con la defensa de la Naturaleza y el Medioambiente. En los últimos años ha colaborado con la Universidad de Córdoba (UCO) en un proyecto de investigación sobre la mejora y conservación de especies cinegéticas en la provincia de Córdoba y, desde el año 2.005, la Fundación PRASA forma parte del Patronato de la Corporación Tecnológica de Andalucía, organismo dependiente de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía cuyo objetivo es potenciar la colaboración entre el mundo científico y las empresas. Esto permitirá dar respuesta a las necesidades de innovación y desarrollo de la sociedad andaluza.

Objetivos: Como se ha comentado anteriormente, el próximo objetivo será sin duda la puesta en marcha de todas las acciones que contempla el SGA diseñado y personalizado para GRUPO PRASA. Esto implica, a grandes rasgos, la reducción gradual y la optimización de los recursos y materias primas en nuestros centros y delegaciones, es decir, consumo de electricidad, agua, papel, consumibles informáticos, elementos de iluminación, equipos informáticos y aparatos eléctricos, pilas y acumuladores, etc.

Así mismo, los residuos que se generen como consecuencia de nuestra actividad son gestionados siempre de acuerdo a la legislación vigente, entregándolos a gestores autorizados en caso de ser necesario.

El departamento de Medioambiente realiza un seguimiento periódico de los procesos clave en la organización, a través de indicadores ambientales, para estudiar la tendencia y evolución de los consumos, así como la eficacia de las medidas dirigidas a mejorar la gestión ambiental que aplicamos actualmente.

El departamento de Sistemas de GRUPO PRASA, a petición del Servicio de Prevención y el departamento de Medioambiente, ha estado desarrollando un proyecto que creará una plataforma propia de formación on-line, permitiéndonos crear cursos específicos y adaptados que cubran totalmente las necesidades de formación de nuestro personal en materia de Medioambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales.

Esta herramienta de formación interna está pensada para desarrollar contenidos y también para evaluarlos. Cada usuario contará con una clave de acceso y deberá rellenar una serie de formularios de evaluación que permitirán conocer el grado de asimilación y aceptación de los contenidos que incluirá cada curso. Este proyecto ha quedado temporalmente aplazado por las circunstancias económicas anteriormente expuestas.



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: 50

Implantación: La Dirección de GRUPO PRASA cree firmemente que la formación y sensibilización del personal son requisitos fundamentales sin los cuáles no es posible la correcta implantación y funcionamiento de un SGA. Por este motivo, como primer paso una vez diseñada la documentación del sistema, se ha considerado prioritario durante 2011 continuar la difusión interna entre el personal, de los principios y procesos generales que constituyen la base del SGA. La difusión de los documentos pertinentes se ha realizado siguiendo el procedimiento de comunicación del sistema. El primer



documento en distribuirse ha sido la Política Ambiental aprobada por la Dirección de GRUPO PRASA, la cual constituye la piedra angular de toda nuestra gestión ambiental y los cimientos sobre los que se diseñó el SGA.

Durante el año 2010 el departamento de Medioambiente, en colaboración con el de Recursos Humanos, ha continuado elaborando y distribuyendo entre el personal fichas específicas de funciones y responsabilidades en materia ambiental, con el fin de garantizar que todas las personas de la organización, incluyendo las personas o entidades que realicen un trabajo en nombre de GRUPO PRASA, desarrollen su actividad de acuerdo a los principios que integran la Política Ambiental de la organización. Las fichas de funciones y responsabilidades son remitidas posteriormente al responsable de Medioambiente, una vez firmadas debidamente por el personal con responsabilidad en el SGA.

Durante el año 2010, continuamos desarrollado un importante trabajo en este campo en el proyecto de creación de una plataforma propia de formación on-line. Esta herramienta parte del departamento de Sistemas de GRUPO PRASA, a petición del Servicio de Prevención y el departamento de Medioambiente, permitiéndonos crear cursos específicos y adaptados que cubran totalmente las necesidades de formación identificadas entre el personal en materia de Medioambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales.

Este proyecto, a pesar de estar en una fase avanzada de desarrollo a finales del pasado 2009, necesitará de un periodo de testeo para probar su funcionalidad y efectividad. Esta herramienta de formación interna está pensada para desarrollar contenidos y también para evaluarlos. Cada usuario contará con una clave de acceso y deberá rellenar una serie de formularios de evaluación que permitirán conocer el grado de asimilación y aceptación de los contenidos que incluirá cada curso.

También tenemos la satisfacción de poder ofrecer formación gratuita a entidades externas en el ámbito empresarial de Córdoba a través de la Fundación PRASA. En concreto, durante 2009 se ha llevado a cabo en nuestras instalaciones la "Cátedra PRASA para la empresa familiar", un convenio con la Universidad de Córdoba (UCO) donde se abordan temáticas de interés relevante para las empresas, entre las que se encuentran las ambientales junto a las puramente económicas y comerciales. Estas actividades hacen que este apartado esté de vigente actualidad dentro de nuestra organización. Junto a todo lo anterior y como deseo cercano, desde GRUPO PRASA tenemos previsto que en los próximos años aumente de manera significativa la inversión realizada hasta el momento en formación, una vez superado el delicado momento económico, por todos conocido, por el que atraviesa actualmente la sociedad en general.

Objetivos: Estamos a la espera de que cambie la situación económica para aumentar el porcentaje destinado a formación y dotación de recursos en nuestras instalaciones.

Como viene siendo habitual y con carácter anual, el departamento de Medioambiente identifica las necesidades de formación del personal en materia ambiental, mediante encuestas entrevistas.

En función de las necesidades identificadas, se planifican las actividades a desarrollar y sus contenidos, de forma que queden cubiertos los objetivos de formación planteados.

El SGA contempla la creación de registros específicos para las actividades de formación que incluyen toda la necesaria para alcanzar los fines propuestos.

Los registros contienen, entre otros, la fecha de realización, lista de asistentes a la actividad, contenidos, entidad o persona responsable, valoración de la actividad realizada por los asistentes, costes, recursos aportados, etc. Información que es archivada y guardada en el departamento de Medioambiente.

Estos procesos tienen como objetivo conseguir la mejora de nuestra gestión ambiental y evitar desviaciones potenciales de nuestra Política Ambiental.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental	Mejora continua.

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: Anualmente se identifican y evalúan los aspectos ambientales en la organización, distinguiendo entre aspectos ambientales directos e indirectos. Los directos son los supervisados directamente debido a que dependen exclusivamente de nuestra gestión interna (consumo de recursos, generación de residuos y su posterior gestión, etc.), y los indirectos son los no revisados directamente ya que intervienen factores externos a nuestra organización (PEj las prácticas de proveedores de productos y servicios).

Por otra parte, los aspectos ambientales no solo se valoran teniendo en cuenta las situaciones normales de funcionamiento de las instalaciones, sino las anómalas y las de emergencia. La valoración de las situaciones de emergencia dependen de la probabilidad de suceder y de los riesgos o daños estimados que desencadenarían sobre el Medioambiente y en la salud de las personas.

Para ello, el servicio de Prevención de GRUPO PRASA actualiza anualmente un Plan de Autoprotección para todos los centros y delegaciones de la organización.

El plan garantiza que en caso de alguna situación peligrosa, se ofrezca una respuesta rápida y eficaz que elimine o minimice su repercusión sobre el entorno y sobre la salud de las personas.

Relativo a las certificaciones ambientales, indicar que el SGA de Grupo PRASA, diseñado por el Departamento de Medioambiente, se basa en las siguientes normas:

-Norma Internacional UNE EN ISO 14001:2004

-Reglamento Europeo 761/2001 (EMAS) (recientemente sustituido por el Reglamento (CE) 1221/2009)

Objetivos: El objetivo planteado en nuestro Programa Ambiental, para este ejercicio, de obtención de la certificación de su SGA de acuerdo a estas normas de referencia, ha quedado aplazado transitoriamente, debido básicamente, a la delicada situación económica por la que pasa el conjunto de la sociedad.

Por lo que nos planteamos un periodo de implantación de nuestro SGA que nos permitirá descubrir los puntos fuertes y las áreas de mejora de nuestra gestión ambiental, factores ambos esenciales para seguir el camino de mejora continua que está plasmado en nuestra Política Ambiental.

La Asociación Española para la Calidad (AEC) realizó un diagnóstico ambiental de nuestro SGA en 2009, obteniendo unas conclusiones que nos permiten mantener un optimismo de cara al camino hacia la certificación.



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 Ambiental de GRUPO PRASA aprobada por la Dirección de la empresa, continúa vigente y está disponible en nuestra página web. Este documento marca las directrices generales hacia las que encaminamos toda la gestión ambiental que aplicamos. El objetivo general no sólo es mantener este rumbo, sino también ser capaces de mejorar día a día, de forma que seamos capaces de avanzar y evolucionar acorde a los cambios que estamos viviendo y a los que sin duda vendrán en el futuro.

Esto nos permitirá contar con un SGA con vocación renovadora con el tiempo y las circunstancias.

En el periodo 2.011, hemos actualizado nuestra Política Ambiental, incorporando de forma clara el propósito descrito de mejora continua de nuestro sistema de gestión. Es obvio que el éxito de un SGA depende en gran medida del grado de colaboración y sensibilización de todas las personas incluidas en su alcance, por lo que hemos difundido los principios que integran nuestra política entre nuestros proveedores y entre el personal de la empresa.

Mantenemos los principios sobre los que se apoya nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que están en sintonía con los del SGA, son los siguientes:

§ La legislación ambiental vigente, incrementando el control de nuestras acciones sobre el Medioambiente en todos los niveles y ámbitos.

§ La prioridad que las entidades de seguros y las entidades financieras, dan a las empresas ecológicas o de menor riesgo ambiental.

§ La mejora de la imagen empresarial dentro de la sociedad y de nuestro sector comercial, ya que asumir estos compromisos de respeto medioambiental ejerce efectos positivos sobre nuestra imagen como empresa.

§ El aumento de la competitividad, debido a que los grupos de interés tienen preferencia por empresas más respetuosas, limpias e implicadas en el bienestar y la salud humana.

§ El aumento de la motivación, la responsabilidad y el compromiso propio de nuestro Grupo.

Objetivos: Seguir con el proceso de implantación controlando de con rigor la evolución de los indicadores ambientales de nuestro SGA.

Entendemos que es la mejor forma para descubrir oportunidades de mejora, además de aportarnos experiencia que nos permita conocer las medidas que mejor pueden funcionar dentro de nuestro organigrama empresarial. Sin duda, el examen y la autocritica serán la plataforma de lanzamiento para avanzar.

La Dirección de GRUPO PRASA hace pública cada año la información ambiental de la empresa a través de la elaboración de la Declaración Ambiental del grupo. La Declaración Ambiental 2.011, incluye datos relativos al comportamiento ambiental en nuestra sede central, de la del grupo de empresas participadas, y los relativos a todos los centros y delegaciones de GRUPO PRASA a nivel nacional.

Este documento es elaborado por el responsable de Medioambiente y estará disponible en la página web del Grupo, siendo de libre acceso para toda persona o entidad interesada en conocer su información, iniciativa que se suma al compromiso de transparencia asumido por la dirección de Grupo Prasa.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: En el periodo de 2.011 hemos mantenido las mismas líneas de actuación que las descritas en el anterior informe de progreso. A pesar de que el volumen de negocio continúa disminuyendo a causa de la situación económica que

padecemos, no hemos descuidado lo relativo a nuestro firme compromiso de ofrecer aquellas mejoras a nuestros clientes y a la sociedad en general que consideramos justas, entre las que destacan las que siguientes:

§ La protección de la flora, fauna y vegetación en las zonas donde edificamos. En este sentido, el Grupo cuenta con empresas de explotación cinegética que mantienen vivos estos valores. Contamos con sistemas de aprovechamiento y optimización de aguas subterráneas, utilizándolas para multitud de usos, salvo los sanitarios. Lo que supone un importante ahorro en el consumo de agua potable, además una reducción de los costes de mantenimiento de las instalaciones.

§ Las aguas existentes en las capas bajo las promociones inmobiliarias, son acumuladas y utilizadas para el riego de jardines y zonas verdes comunes, baldeo de zonas de circulación peatonal y de vehículos, para aljibes que sirven de complemento a las redes de protección contra incendios, etc.

§ Creación de zonas verdes ajardinadas libres de contaminantes ambientales que favorecen la mejora de la calidad de vida de las personas.

§ Progresiva reducción y eliminación de cualquier fuente de contaminación ambiental, en cualquiera de sus formas.

§ Valoración de los riesgos ambientales en los suelos objeto de negocio, mediante acciones como el análisis de detección de contaminantes, su descontaminación, tratamientos del suelo que eviten sedimentaciones o erosiones agresivas, control de los residuos de construcción según marca la legislación vigente, utilización de materiales no contaminantes como cables

libres de halógenos, líquidos refrigerantes no tóxicos, materiales reciclables, etc.

§ La reducción de las molestias por ruido en edificaciones se ha convertido en una premisa básica tanto del diseño como de la ejecución. Hemos instado a nuestros técnicos proyectistas a que sean rigurosos y sensibles en cuanto al cumplimiento de las normas vigentes al respecto, proponiendo sistemas y materiales que favorezcan el aislamiento acústico y por tanto la eliminación de estas molestias.

En edificaciones existentes hacemos estudios teóricos de ruido así como ensayos in situ, con el fin de detectar anomalías o causas de escaso aislamiento para actuar sobre ellos, adoptando soluciones adecuadas en cada caso.

§ Aislamiento térmico de las edificaciones, actuando como el caso anterior a través de sistemas y materiales que eliminen en la medida de lo posible, las pérdidas energéticas y optimizando el confort con el mínimo consumo.

§ Lucha frente a la contaminación lumínica, dotando a nuestros edificios de sistemas de iluminación de bajo consumo y gran eficiencia, reduciendo las molestias ocasionadas por la intensidad o los deslumbramientos al máximo.

§ Fomento de la calidad del aire en las edificaciones mediante el uso de los nuevos sistemas de ventilación exigidos por la normativa vigente en oficinas u otros lugares, como zonas para fumadores con controladores de niveles de CO₂ ó garajes con controladores de CO.

La implantación de todas las medidas citadas está incide directamente en una importante reducción en el consumo de recursos en todo nuestro ámbito empresarial, que esperamos se extienda a nuestros grupos de interés.

Lo anteriormente expuesto nos obliga a la mejora continua de nuestros sistemas de trabajo, que en la mayoría de los casos



ha supuesto la modificación y adaptación de los métodos tradicionales por otros, objetivamente, más responsables con el entorno.

Objetivos: Continuar avanzando en cuanto a las líneas generales que nos propusimos durante el periodo anterior y que se resumen a continuación:

- Seguir desarrollando la gestión ambiental aplicada actualmente, mejorándola y extendiéndola a más ámbitos de la organización.
- Continuar aportando información al público y a las partes externas interesadas a través de nuestra Declaración Ambiental anual, afianzando la transparencia de nuestro SGA.
- Seguir estableciendo convenios de colaboración e investigación con entidades cuyos fines y proyectos sean compatibles con nuestras políticas sobre calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales, como es el caso de la Universidad de Córdoba (UCO).
- Seguir ofreciendo formación gratuita a entidades de nuestro ámbito empresarial a través de la Fundación PRASA, apoyando actividades que promuevan la concienciación y sensibilización ante los problemas actuales que plantea el actual modelo económico global.
- Dotar a nuestras edificaciones de modernas tecnologías que los hagan más seguros y cómodos, más eficientes y, sobre todo, más sostenibles en todos los aspectos.

Estamos seguros de que estas estrategias redundarán, en un futuro cercano, en beneficios visibles no sólo para nuestro Grupo empresarial, sino para toda la sociedad en general.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 340

Agua: 950

Papel: 450

Implantación: Los datos que aportamos a continuación corresponden, como en el resto de los puntos de este principio, a los registrados en las instalaciones de nuestra sede central durante el periodo de 2.011.

Hemos bajado el consumo eléctrico actuando sobre las horas de uncionamiento del sistema de alumbrado y sobre las horas de funcionamiento del sistema de climatización.

El consumo de papel ha disminuido igualmente actuando mediante la reutilización de los folios usados por la cara en blanco.

Objetivos: Mantener el objetivo de concienciación de optimización de los recusus así como un uso lo más racional posible.

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

Respuesta: SI

Implantación: El departamento de Medioambiente realiza un "Informe anual de aspectos ambientales", que detalla los aspectos relativos:

-consumo de recursos y materias primas

-análisis y comparación de los datos obtenidos con respecto a años anteriores

-gestión aplicada a cada tipo de residuo generado

-evolución y tendencia de los consumos en la organización, etc.

El representante de la Alta Dirección para el SGA es quién revisa y aprueba dicho informe. En él se plasma el procedimiento documentado en el SGA para identificar y valorar los aspectos ambientales de la organización.

Aplicando los criterios ambientales previstos en nuestro sistema, los aspectos identificados son clasificados en "significativos" y "no significativos", en virtud de su impacto o peligrosidad sobre el entorno.

Los que resultan significativos tienen prioridad a la hora de establecer los objetivos y metas que conforman los programas ambientales. La eficacia de los programas ambientales se evalúa también cada año, quedando constancia de ello en el "Informe de situación del Programa Ambiental", que se sirve de los datos obtenidos a través del cálculo de los indicadores ambientales descritos en el procedimiento de seguimiento y medición del SGA.

Tras su elaboración y aprobación, el responsable de Medioambiente redacta una "Declaración Ambiental" a partir de la información obtenida en el informe. Esta declaración contiene datos ambientales de la empresa y dado su carácter público, está disponible para cualquier

persona o entidad interesada. (generalmente está disponible en la web de la empresa).

Además de estos tres informes, previamente al diseño e implantación del SGA en GRUPO PRASA, el departamento de medioambiente elaboró un "Análisis ambiental inicial de la empresa" precisamente para conocer la repercusión ambiental global de las actividades que GRUPO PRASA lleva a cabo en sus instalaciones y desarrollar procedimientos y procesos dirigidos a minimizarlo.

Objetivos: La elaboración de informes sobre nuestro comportamiento ambiental es un herramienta básica que nos permite adoptar medidas que puedan subsanar desviaciones de los objetivos y metas, continuando el avance acorde a la idea de mejora continua de la gestión que aplicamos, presente en nuestra Política Ambiental.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Continuar el control de la Política Ambiental creada



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mejora continua.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Continuar avanzando en la mejora de nuestra gestión.



• 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: La fundación PRASA mantiene su estrecha colaboración, desde hace años, con distintas entidades en el marco de la investigación y el desarrollo en el sector de la construcción. Estas colaboraciones a través de convenios de colaboración, han seguido vigentes durante el año 2011 y siguen vigentes.

En concreto, la fundación PRASA ha sido socio fundador desde el año 2005 de la fundación CIAT para la innovación en la construcción, organismo que investiga y estudia los métodos constructivos, los materiales empleados y los sistemas ambientales más eficientes para desarrollar los que resulten más sostenibles y eficientes.

Además, en el año 2008 establecimos otro convenio de colaboración con la Corporación tecnológica de Andalucía (CTA), que se encarga de desarrollar y adaptar las nuevas tecnologías que están surgiendo a las necesidades demandadas por nuestros clientes, así como a las exigencias de las nuevas normativas técnicas en cuanto a aspectos como son la incorporación de energías alternativas a las edificaciones, la búsqueda de instalaciones cada vez más eficientes desde el punto de vista energético y el alcance del mayor grado de sostenibilidad en cuanto a materiales y técnicas de construcción. Colaboración que ha seguido vigente igualmente durante 2.011.

También nuestro Grupo y desde 1.995, gestiona como propietario la "Casa-museo posada del moro", que ha sido el centro cultural mas importante y turístico de la localidad de Torrecampo (Córdoba).

La situación económica de nuestro entorno ha sido y es determinante a la hora de llevar a cabo nuevas iniciativas, que están atravesando un periodo transitorio de inactividad, que esperamos concluya pronto y nos permita la continuidad de estas acciones.

Objetivos: La fundación PRASA continúa con su objetivo básico de participación directa y colaboración, con entidades públicas y privadas, para el fomento de actividades culturales, asistenciales, educativas, deportivas, medio ambientales y formativas de la sociedad en general, prestando especial atención en lo relativo a la defensa de la naturaleza y el edioambiente.

Todas las colaboraciones mencionadas en ámbitos tan diversos como la investigación, la educación, la creación y la gestión



de centros culturales y muchas otras actividades, ratifican la firme determinación de GRUPO PRASA de seguir apostando por un enfoque preventivo en cualquier ámbito de actuación que dependa de nuestra organización.

Continuaremos trabajando en el respeto ambiental de todos los proyectos que desarrollemos, cualquiera que sea el lugar donde actúe nuestro grupo empresarial.

Para lograr nuestros objetivos en este sentido, durante 2011 no hemos perdido de vista las directrices que conforman nuestra política en el campo de la labor empresarial, que siguen actualmente tan vigentes como el primer día y que quedan resumidas en los puntos que a continuación se detallan:

§ Proteger la flora, la fauna y la vegetación en las zonas donde actuamos.

§ Usar para el riego de jardines y zonas verdes las aguas del subsuelo (en aquellas promociones inmobiliarias ubicadas en zonas con mantos de agua subterráneas), dando los consejos necesarios para su correcta utilización.

§ Crear zonas verdes ajardinadas libres de contaminantes ambientales que favorezcan la mejora de la calidad de vida de las personas.

§ Eliminar, en la medida de lo posible, cualquier fuente de contaminación ambiental.

§ Valorar los riesgos ambientales en los suelos objeto de negocio, a través de acciones como el análisis de detección de contaminantes, descontaminación, etc.

§ Mejorar el aislamiento acústico de las edificaciones.

§ Mejorar el aislamiento térmico de las edificaciones.

§ Luchar frente a la contaminación lumínica, dotando a nuestros edificios de sistemas de iluminación de bajo consumo y mejor eficiencia.

§ Fomentar la calidad del aire en las edificaciones mediante el uso de los nuevos sistemas de ventilación exigidos por la normativa vigente.

§ Continuar formando a nuestro personal en este tipo de instalaciones, procurando extenderla a los proveedores que lo deseen.



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: 1

Implantación: *La inversión llevada a cabo durante 2011, continúa centrada en proceso de implantación del SGA en el Grupo, que incluye todas nuestras sedes a nivel estatal.*

El proceso de implantación ha continuado su fase de desarrollo en el seno de nuestra organización, los datos obtenidos en 2011 mantienen la tendencia optimista respecto a la mejora de nuestro comportamiento ambiental global. No podemos decir lo mismo respecto a la inversión ambiental realizada, ya que ha sufrido y está sufriendo los avatares de la situación de crisis que se está prolongando de una forma inesperada.

En este sentido, no han sido posibles nuevos convenios pero hemos mantenido los existentes a través de la Fundación PRASA en campos como la educación, la investigación y el desarrollo social, constituyendo nuestro principal aporte referente a divulgación y desarrollo de tecnologías más respetuosas con el entorno.

Objetivos: Durante el año 2011, la fundación PRASA ha seguido apoyando, en la medida de los recursos disponibles,

los proyectos incluidos en los planes de acción de la Corporación Tecnológica de Andalucía (CTA), de cuyo Patronato forma parte desde 2.005. Este organismo depende de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía y

tiene como fin principal potenciar la colaboración entre el mundo científico y las empresas, lo que permite dar respuesta a las necesidades de innovación y desarrollo de la sociedad andaluza.

Los mismos objetivos se persiguen a través de la Fundación CIAT, por la que la Fundación PRASA lleva apostando desde el año 2008. En este campo el objetivo es seguir dotando de los recursos necesarios a este organismo para que continúe la importante labor que desarrolla dentro de nuestro sector empresarial.

De las investigaciones que se lleven a cabo surgirán nuevos métodos de trabajo y sistemas que se pondrán emplear en un futuro cercano para aumentar el confort, la eficiencia energética y la armonía de nuestros proyectos con el entorno circundante donde se ubiquen. Todo ello repercutirá sobre el aumento global de la calidad de las personas, recomfortándonos obligándonos

a seguir trabajando en estas líneas de desarrollo.

A la vista de la situación económica global no nos planteamos nuevos objetivos, centrándonos en la mejora de los ya planteados en periodos anteriores.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Continuar la política de protección, vigilancia y mejora del medio ambiente

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



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: A lo largo de nuestra trayectoria no hemos detectado prácticas de esta índole cuya importancia justifique efectuar diagnósticos al respecto. No descartamos disponer, en caso necesario o cuando llegue el momento, de mecanismos de detección específicos, unos para mostrar la satisfacción del cliente y otros adaptando los existentes para poder obtener datos que nos guíen en cuanto a la forma de actuar.

Objetivos: Objetivos: Ir progresivamente contando con estas políticas con el fin de estar al día en los continuos condicionantes del mercado.

Mejorar la fórmula del convenio de colaboración o de cualquier otro tipo de formalización de acuerdos, haciendo hincapié en acciones y compromisos de prácticas honestas de actuación.



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: Sistemáticamente, todas las relaciones de negocio de los diversos componentes del Grupo, son debidamente revisadas y filtradas por los departamentos Jurídicos y de Compras. La fórmula del Convenio de colaboración, ha constituido una aportación sumamente positiva como elemento de conocimiento y filtrado de todos nuestros proveedores ya que contempla compromisos de buenas prácticas.

Objetivos: Ir paulatinamente dotándonos de estas políticas con el fin de estar al día de los continuos condicionantes del mercado. Mejorar y ampliar la fórmula del convenio de colaboración haciendo hincapié en acciones o compromisos de prácticas honestas de actuación.



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: SI

Implantación: Los procedimientos y normas relativos a este Principio son conocidos por todos los componentes del Grupo, haciéndose en eco de los mismos bajo las pautas de responsabilidad y buen hacer. Al encender cada PC una ventana nos indica y recuerda cada uno de los mandatos establecidos para cumplir la legislación en todos sus apartados.

Objetivos: Lo establecido y regulado cumple su función con normalidad, por lo que hasta ahora no han sido necesarias acciones correctoras, no obstante estamos atentos a las adaptaciones necesarias demandadas por las nuevas técnicas comerciales y de mercado.



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: 40

Empleados: 100

Proveedores: 90

Implantación: Dada la inexistencia de estas incidencias no ha sido necesario desarrollar ningún tipo de mecanismo de gestión.

Objetivos: Mantener la forma de actuar actual, estando atentos a cualquier desviación observada en nuestras actuaciones.

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

Respuesta: No

Implantación: Dada la inexistencia de estas incidencias no ha sido necesario desarrollar ningún tipo de mecanismo de gestión.

Objetivos: Mantener la forma de actuar actual, estando atentos a cualquier desviación observada en nuestras actuaciones.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Aceptación de regalos Soborno	
Proveedores	Control de proveedores Soborno	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta	Aumentar y corregir las políticas establecidas progresivamente.
Empleados	Código de Conducta	Continuar con los controles establecidos para aumentar la seguridad de gestión.
Proveedores	Política de Compras	Mejora continua.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política Otros	Continuar mejorando.
Empleados	Comunicación interna y externa	Mejora continua.
Proveedores	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Continuar informando.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Continuar en la vigilancia y seguir atentos a cualquier incidencia.
Empleados	No tenemos seguimiento	Continuar en la vigilancia y seguir atentos a cualquier incidencia.
Proveedores	No tenemos seguimiento	Continuar en la vigilancia y seguir atentos a cualquier incidencia.



• 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		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
P1C611	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/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.	
P4C711	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
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
P4C611	¿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		
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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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.	
P5C4I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
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. Describalos.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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		
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