



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Club Asturiano de Calidad

• Carta de Renovación del compromiso



El Club Asturiano de Calidad tiene como Misión la promoción de las Buenas Prácticas de gestión en toda la sociedad, cumpliendo con los valores de la Credibilidad, la Creatividad y la Cooperación. Esta tarea no sería posible sin un sólido compromiso con el desarrollo de una sociedad respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos. Por ello, el Club reafirma su compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios basados en Declaraciones y Convenciones Universales.

En su trabajo diario, el Club no sólo promueve los sistemas, normas, buenas prácticas e ideas en campos como la Calidad, el Medio Ambiente, la Prevención de Riesgos Laborales, la Excelencia Empresarial o la Responsabilidad Social Empresarial, sino que trata de ser ejemplo de ello, aplicándolo en su propia gestión y haciendo partícipes a sus grupos de interés de su estrategia. Por ello, el Club dispone de un Sistema de Gestión Certificado según ISO9001, ISO14001 e ISO27001, además del Registro EMAS y el Sello EFQM 300+.

Como ejemplos concretos, en cuanto a las labores de promoción externa, la RSE es un campo esencial en la estrategia de los últimos años, destacando la labor de sensibilización desarrollada con Pequeñas y Medianas Empresas y muy especialmente la integración de medidas de responsabilidad social en los sistemas de gestión de un grupo de casi 40 pymes a través de dos ediciones sucesivas del Proyecto IntegrARSE de la Iniciativa RSEPYME del Ministerio de Industria Turismo y Comercio (2010 y 2011).

Por otro lado, en el trabajo interno del Club, ha tomado en los últimos años un creciente protagonismo la apuesta por la evolución en la gestión de personas, fruto del trabajo con el Modelo EFQM y de la necesidad de contar con un capital humano emprendedor al que se le facilite al máximo la posibilidad de participar y ser creativo, dotándole además de flexibilidad en sus condiciones de trabajo, medidas de conciliación, etc., apostando siempre por una dinámica de evaluación, revisión y mejora basada en el análisis del clima laboral.

Finalmente, es destacable que en el campo medioambiental, además de coordinar la celebración del Día Mundial del Medio Ambiente en Asturias, se promueven proyectos que, entre otras acciones, promueven la implantación y certificación de sistemas de gestión de la eficiencia energética o la medición de la Huella de Carbono, a la vez que internamente se promueve la reducción del impacto ambiental y el consumo energético como resultado del trabajo con ISO 14001 y EMAS.



Fdo. Alberto Martínez Villa
Presidente

Información general

Perfil de la entidad: Club Asturiano de Calidad

- **Dirección:** Parque Empresarial de Asipo, Portal 1, Piso 2, Oficina 3
- **Dirección web:** www.clubcalidad.com
- **Alto cargo:** D. Alberto Martínez Villa, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 03/06/2010
- **Número de empleados:** 5
- **Sector:** Fundaciones, asociaciones y ONG
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Fundada en 1995 dedica su actividad a sensibilizar, formar, y promover el cambio en las organizaciones asturianas para la mejora de la gestión (Calidad, Medio Ambiente, Responsabilidad Social, Prevención de Riesgos, Excelencia...) promoviendo el intercambio de buenas prácticas y la cooperación.
- **Ventas / Ingresos:** 402910,51 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 0
- **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:** El Club es una asociación empresarial, orientada de manera principal al cliente. Aparte de éste, también se definen como GI los siguientes: Personas: el Club es una organización de servicios, cuyo principal activo son las personas. Proveedores Estratégicos: definidos como aquellos cuyo desempeño incide directamente en la satisfacción del socio o cliente.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Actividad del Club: El diseño y desarrollo de actos y jornadas. El diseño, desarrollo y gestión de ejecución de proyectos en las áreas de la excelencia y la gestión de las organizaciones para la mejora de competitividad. El diseño e impartición de formación no reglada en las áreas de la excelencia y la gestión de las organizaciones para la mejora de competitividad.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Según los Valores del Club, las Expectativas de los Clientes y los Factores Críticos de Éxito definidos en el Plan Estratégico.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** A través de la Web del Club y sus canales de comunicación (revista digital, email, etc)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

- Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: 0
- Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2011
- Fecha de la memoria anterior más reciente: 2010
- Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

- Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: Se analizan de manera bienal las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluyendo su valoración del cumplimiento de Misión, Visión y Valores. Los resultados de este análisis se analizan al máximo nivel (Junta Directiva) y se incorporan al proceso de reflexión estratégica.
- Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: La Junta Directiva está compuesta por un Presidente, 2 Vicepresidentes, Tesorera, Secretaria y Vocales. Los 4 primeros cargos se responsabilizan de sendas áreas estratégicas (recursos, procesos, clientes y financiera) e incorporan en su toma de decisiones los principios que procedan en cada caso. El área de procesos, encabezada por el Presidente, vela por la implantación y mejora de un sistema de gestión que respete los Principios, además de otros requisitos (Sello EFQM, ISO9001, ISO27001, ISO14001, EMAS)
- Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: (No) La Junta Directiva seguirá los indicadores una vez se disponga de una serie de 3 datos anuales (medición iniciada en 2010).

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.): (Sí) El Club es Entidad Amiga del Proyecto de la REPM en la iniciativa RSE-PYME

Más información

- Notas:
- Dirección web:
- Implantación otros Grupos de Interés:
- Día de publicación del Informe: miércoles, 31 de octubre de 2012
- Responsable: Marino Zapatero Zamora
- Tipo de informe: A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

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

Respuesta: SI

Implantación: El Club no considera que exista riesgo para los Derechos Humanos en nuestros clientes o proveedores. En cuanto a los empleados, se continúan evaluando y controlando anualmente sus riesgos laborales. Asimismo, se fomenta la creatividad e innovación tanto en procesos como en servicios, existe un procedimiento de acogida para nuevas personas incorporadas, un plan de formación (con atención específica a la PRL), evaluación de clima laboral, etc., en el marco de la gestión con el Modelo EFQM



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Club mantiene durante el ejercicio 2011 su Política de Gestión que integra los aspectos relacionados con la calidad, la excelencia, el medio ambiente, la seguridad y salud de los trabajadores y la seguridad de la información.

Los valores del Club (Creatividad, Credibilidad y Cooperación) tienen su origen en una reflexión estratégica abierta a la participación de los socios, son públicos y cumplimiento, interno y externo, se evalúa periódicamente. Las políticas que afectan al desarrollo de los valores son dirigidas y evaluadas directamente por la Junta Directiva.

Objetivos: Política de RSE: En el ejercicio 2011 se ha redactado un Código Ético que será aprobado por la Junta Directiva en 2012.

Evaluación de la eficacia del Plan de RRHH: El Plan de RRHH se evalúa de manera formal a través de la Encuesta de Clima Laboral que se realiza de forma bienal. Se realizará en 2012, si bien se ha continuado trabajando en las áreas principales de la gestión de personas durante el año 2011, teniendo en cuenta las áreas de mejora obtenidas en la encuesta de clima realizada en 2010. No se ha producido ninguna nueva incorporación por lo que las acciones se han centrado en los temas relacionados con la formación, retribución, competencias y comunicación.

Evaluación de la Calidad de los proveedores: Se ha evaluado la eficacia de los proveedores en el marco del sistema de gestión certificado según la norma ISO 9001 dentro del cual el Club dispone de un procedimiento de gestión de compras y proveedores en el que se recogen la correspondiente homologación de proveedores.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Club dispone de un manual de acogida, Plan de RRH y formación en PRL.

Comunica sus valores a todos los grupos de interés y evalúa las expectativas y la satisfacción de clientes y empleado mediante encuestas bienales.

Objetivos: Durante el ejercicio 2011 el Club ha desarrollado diversas actividades dirigidas a sus clientes relacionadas con la implantación de planes y SG de la RSE:

3 Sesiones Técnicas sobre diferentes temáticas relacionadas con la RSE, con participación de 233 asistentes

1 Curso de Formación específica sobre el modelo RS10 con la participación de 14 asistentes

1 Proyecto "INTEGRARSE II" dirigido a 20 empresas pymes asturianas en el marco de las ayudas RSEPYME del Ministerio de Industria



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Club evalúa la percepción del cumplimiento de sus valores por parte de sus clientes de manera periódica mediante encuesta de necesidades y expectativas.

El Club evalúa la percepción del cumplimiento de sus valores por parte de sus empleados de manera periódica mediante encuesta de clima laboral.

Objetivos: Evaluación y revisión de la encuesta de necesidades y expectativas: En diciembre de 2011 se realiza la encuesta dirigida a los socios del Club obteniéndose un índice de respuesta del 32,55%. La satisfacción global de los socios del Club sigue en niveles altos y tendencia ascendente. Se puede consultar un resumen de los resultados obtenidos a través del

siguiente enlace http://www.clubcalidad.com/V2/html/revista_art.asp?idr=8&ids=1

Evaluación y Revisión de la Encuesta de Clima Laboral: La encuesta de Clima Laboral se realiza de forma bienal, habiendo realizado encuesta en 2010 y correspondiendo la siguiente en 2012. En 2011 se trabajó en el desarrollo de las acciones de mejora detectadas en la encuesta 2010: AAMM1: Revisión de sistemas de reconocimiento al margen del económico

AAMM2: Conciliación

AAMM3: Revisión y Mejora del Plan de Formación

AAMM4: Revisión de condiciones de confort (análisis concreto de la situación y evaluación de alternativas)

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Los empleados son informados a través del Manual de acogida en el que se incluyen la Misión, Visión y Valores que también son públicos a través de la página web.

El 100% de los empleados ha sido informado del contenido del Código Ético redactado en 2011 que será aprobado por la Junta Directiva en 2012

• Resumen de Implantación:

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

| Políticas | | |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Política de Calidad Políticas internas de gestión | Aprobación del Código Ético redactado en 2011 |
| Empleados | Política de RRHH | Evaluación de la eficacia de Plan de RRHH. Encuesta de clima laboral |
| Proveedores | Política de Calidad | Evaluación de la calidad de los proveedores |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| Acciones | | |
|-------------------|----------------------------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | RSE | Continuar promoviendo los conceptos de la RSE entre nuestros clientes |
| Empleados | RSE | Mantener acciones |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | Difusión del código ético entre nuestros proveedores |

| Seguimiento | | |
|-------------------|-------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | Buzón de sugerencias | Evaluación y revisión de la encuesta de necesidades y expectativas |
| | Encuestas | |
| Empleados | Encuesta | Evaluación y revisión de la encuesta de clima laboral |
| Proveedores | No tenemos mecanismo de seguimiento | Sensibilización de proveedores |



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se evalúan los proveedores según el sistema de Gestión teniendo en cuenta que preferentemente deben disponer de un sistema de gestión certificado.



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 evalúa a los proveedores conforme a los requisitos establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad del Club.



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: Implantación de una sistemática de evaluación y homologación de proveedores priorizando a los certificados

Objetivos: Durante el año 2011 hemos aumentado el % de proveedores que disponen de al menos un sistema de

gestión certificado alcanzando el 79%



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 79 %

Implantación: El 79% de los proveedores homologados por el Club disponen de al menos un sistema de gestión certificado.

Objetivos: Hemos aumentado ligeramente este porcentaje pasando de un 74% en 2010 a un 79% en 2011

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|--|---------|-----------|
| Grupos de Interés | | Riesgos | Objetivos |
| Proveedores | | Otros | |

|  Políticas | | | |
|---|--|---|---|
| Grupos de Interés | | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | | Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad) | Mantener el % de proveedores con sistema de gestión certificado |

|  Acciones | | | |
|--|--|----------|--|
| Grupos de Interés | | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | | RSE | Mantener el porcentaje de proveedores certificados |

|  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 (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: el 100% de los empleados del Club están amparados por el convenio colectivo de oficinas y despachos y en todos los casos sus condiciones igualan o mejoran dicho convenio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Plan de RRHH establece sistemáticas de comunicación para garantizar tanto la información a todos los empleados de cuantos asuntos les atañen como para fomentar la participación de éstos a través de sugerencias.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Para garantizar la información y comunicación, existe una sistemática de reuniones (Junta Directiva-Gerente + Gerente - Empleados) sustentada en actas que permite mantener a todos los empleados informados. Para garantizar la participación tanto en la operativa diaria como a nivel estratégico, se establecen un registro de ideas y reuniones de mejora. Se evalúa todo el sistema, incluida la eficacia de la comunicación, a través de la encuesta de clima laboral desarrollada

bienalmente, correspondiendo la próxima al año 2012



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Para garantizar la información y comunicación, existe una sistemática de reuniones (Junta Directiva-Gerente + Gerente - Empleados) sustentada en actas que permite mantener a todos los empleados informados. Para garantizar la participación tanto en la operativa diaria como a nivel estratégico, se establece un registro de ideas y reuniones de mejora.

Se evalúa todo el sistema, incluida la eficacia de la comunicación, a través de la encuesta de clima laboral.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|-------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| Empleados | No tenemos riesgo | | |

| Políticas | | | |
|-------------------|--------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| Empleados | Convenio Colectivo | Mantener la satisfacción de los trabajadores respecto a la comunicación recibida | |
| | Política de RRHH | | |

| Acciones | | | |
|-------------------|----------|--|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos | |
| Empleados | RSE | Mantener satisfacción de los empleados respecto a la comunicacion recibida | |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe este factor de riesgo en la actividad del Club Asturiano de Calidad, si bien la aplicación de la legislación laboral vigente es estricta en su cumplimiento por parte del Club, que intenta mejorar en lo posible las condiciones reflejadas en la Ley a través de mejoras de convenio

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

Respuesta: SI

Implantación: El 80% de la plantilla del Club Asturiano de Calidad está formada por mujeres. El Club ha aprobado una serie de Medidas de Conciliación habiendo redactado, aprobado, firmado e implantado un anexo al convenio que establece mejoras en jornada laboral, vacaciones y descansos y facilitando flexibilidad horaria en caso de mujeres con niños a su cargo.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Club aplica el Convenio Colectivo de oficinas y despachos vigente en el Principado de Asturias. Todos los contratos de los trabajadores están regulados bajo ese convenio. En el marco de la política de RRHH se dispone de un Anexo al convenio con mejoras para todos los empleados que ha continuado vigente durante el año 2011.



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. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Club Asturiano de Calidad consiguió en 2008 el reconocimiento Compromiso con la Excelencia EFQM, nivel 200+ (actualmente renovado a sello 300+) a través de la realización de un conjunto de proyectos de mejora entre los que cabe destacar la realización de una Encuesta de Clima Laboral, fruto de la cual se desarrollaron de manera estructurada 3 acciones de mejora concretas relacionadas con el área de personas:

- Redefinición de perfiles de puesto para clarificar las responsabilidades y competencias de cada trabajador.
- Flexibilidad y Conciliación: formalización de una serie de mejoras al convenio colectivo relacionadas con jornada laboral, descansos, etc.
- Formación: formalización y mejora del plan de formación del personal.

La segunda edición de la Encuesta de Clima Laboral, en 2010, ha permitido constatar una mejora notable en estos tres aspectos, a la vez que permite continuar con nuevas mejoras en distintos aspectos de la gestión de personas en ciclos posteriores

El "anexo al convenio" propuesto por los trabajadores del Club y aprobado y firmado por Presidente y Vicepresidente encargado del Área de Recursos, establece las condiciones que son aplicables formalmente desde 2009 al 100% de la plantilla, relativas a cuestiones como la Jornada de Verano, la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y salida, se consideran no laborales los días 24 y 31 de Diciembre, libre selección de las fiestas locales según los intereses de cada empleado, formación preferentemente en horario laboral, etc.

Objetivos: En 2011 continúan vigentes las acciones de mejora descritas. En 2012 se evaluará el nivel de satisfacción en la encuesta de clima laboral



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. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como se ha comentado el Club Asturiano de Calidad consiguió en 2008 reconocimiento Compromiso con la Excelencia EFQM, nivel 200+ (actualmente renovado a sello 300+) a través de la realización de un conjunto de proyectos de mejora entre los que cabe destacar la realización de una Encuesta de Clima Laboral, que se realiza cada dos años, fruto de la cual se desarrollaron de manera estructurada 3 acciones de mejora concretas relacionadas con el área de personas:

- Redefinición de perfiles de puesto para clarificar las responsabilidades y competencias de cada trabajador.
- Flexibilidad y Conciliación: formalización de una serie de mejoras al convenio colectivo relacionadas con jornada laboral, descansos, etc.
- Formación: formalización y mejora del plan de formación del personal.

La segunda edición de la Encuesta de Clima Laboral, en 2010, ha permitido constatar una mejora notable en estos tres aspectos, a la vez que permite continuar con nuevas mejoras en distintos aspectos de la gestión de personas en ciclos posteriores.

En dicha Encuesta de Clima Laboral se pregunta sobre aspectos como la "Motivación" o las "Condiciones Laborales", relacionadas en general con la recompensa, atención o mejoras respecto a la legislación que disfrutaban las personas del Club. Los resultados de esa encuesta obligan al Gerente a consensuar acciones de mejora que deben proponerse al Área Recursos y a la Junta.

• 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 | Mantener o mejorar la política de RRHH. Aprobar código ético redactado en 2011 |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Mantener el nivel de satisfacción en la encuesta de clima laboral |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La naturaleza de las actividades desarrolladas por el Club Asturiano de Calidad no entrañan dicho riesgo



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Aún no siendo un factor de riesgo, ese tipo de prácticas no están permitidas por el convenio ni el marco legal.

Objetivos: En 2011 el Club ha redactado un Código Etico que será aprobado en 2012 por la Junta Directiva



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: Todas las contrataciones llevadas a cabo en el Club Asturiano de Calidad respetan la normativa vigente en cuanto a edad de los trabajadores

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |

| Políticas | | |
|-------------------|--------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código de Conducta | Mantener o mejorara las condiciones establecidas en el convenio |
| | Convenio Colectivo | |

| Acciones | | |
|-------------------|----------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | Mantener o mejorar lo establecido en el convenio |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Las políticas de contratación del Club Asturiano de Calidad excluyen cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, discapacidad, etc..., respondiendo únicamente a criterios de formación y capacitación para el puesto vacante en su caso



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Existe un plan de RRHH que integra las áreas principales de la gestión de personas (Selección, Formación, Retribución, definición de Competencias, Comunicación y Evaluación y Mejora a través de una Encuesta de Clima Laboral -ECL-). En cualquier caso, dada la sencillez organizativa del Club, herramientas como el sistema de reuniones semanales o el "Registro de Ideas" permiten analizar cualquier aspecto de la gestión de personas independientemente del ciclo bienal de la ECL.

Por otro lado, de manera general, el Desarrollo del Plan de RRHH es un objetivo estratégico de la línea estratégica "Competitividad y Excelencia Operativa", controlado por el Área Recursos de la Junta Directiva.

Objetivos: En 2011 se ha redactado un Código Etico que será aprobado por la Junta Directiva en 2012



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: Se fomenta la igualdad: El 80% de empleados del Club son mujeres.

Se fomenta la estabilidad en la plantilla: El 100% de los contratos del Club son indefinidos.

No existe discriminación en relación con contrataciones con personas con discapacidad

Objetivos: El Club continúa contratando el servicio de catering para sus eventos con un centro especial de empleo formado por trabajadores con algún tipo de discapacidad

¿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: El 80% de los empleados son mujeres y el 37,5% de los miembros de la junta directiva son mujeres.



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: 20 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 80 %

Hombres: 20 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 20 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: El Club está formado por un Presidente y una Junta Directiva que no figuran como empleados. La Junta directiva está formada por 17 miembros, 11 hombres y 6 mujeres.

En cuanto a empleados está formado por 5 trabajadores: un Gerente (hombre) y 4 técnicos (mujeres). Los datos de los tres primeros indicadores se aportan en función de la estructura de empleados.

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: El Club publica la composición de su Junta Directiva a través de su página web www.clubcalidad.com en el apartado Quienes Somos>Junta Directiva incluyendo fotografía, nombre, apellidos, cargo en la Junta y empresa a la que pertenece como socio del Club

También facilita el contacto con todos los empleados del Club a través de su web en el apartado Quienes Somos>Contacto

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

Respuesta: 0

Implantación: No ha habido

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |
| Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código Ético | Mantener o mejorar la política de RRHH |
| | Política de RRHH | |
| Acciones | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Otros | Aprobación del Código Etico elaborado en 2011 |
| Seguimiento | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Web | Mantener |



• 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 el marco del Sistema de Gestión ISO 14001 y EMAS implantado y certificado por el Club Asturiano de Calidad en 2010, se realiza sensibilización y formación anual correspondiente en materia de gestión ambiental

Objetivos: El Club mide la huella de carbono generada en el desarrollo de la mayoría de sus actividades (tanto internas como externas)



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: 10

Implantación: Cada empleado del Club recibe anualmente dos horas de formación/sensibilización en materia de gestión ambiental con objeto de revisar los compromisos, funciones y responsabilidades que debían adquirir en el marco de la implantación del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 y EMAS del Club.

Objetivos: En 2011 se ha ampliado esta formación con conceptos relacionados con la Huella de CO2 generada, de forma que se mide de forma sistemática la generación de esta huella en la mayoría de las actividades realizadas.

• 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 | Formación en el respeto del medio ambiente Otros Sensibilización en materia medioambiental | Continuar promoviendo la buenas prácticas de gestión medioambiental |

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Aunque la actividad del Club Asturiano de Calidad entraña un riesgo bajo en materia ambiental nuestro compromiso con el medio ambiente se ha materializado con la implantación y certificación del Sistema de Gestión medioambiental según ISO 14001 y EMAS en el año 2010 que se ha mantenido en vigor durante el año 2011. En el marco de su implantación se realiza una identificación y evaluación de nuestros aspectos y potenciales riesgos ambientales. Resultado de dicha evaluación, en el periodo 2011 han resultado como aspectos ambientales DIRECTOS significativos los

siguientes:

Uso de fluorescentes.

También se han identificado los aspectos

ambientales INDIRECTOS, siendo los más significativos los siguientes:

• Comportamiento ambiental de los proveedores ambientalmente relevantes: Gestión de residuos, Generación de emisiones



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Club dispone de un Sistema de Gestión de Calidad implantado y certificado desde 2007. En el año 2010 el Club implantó y certificó un Sistema de Gestión Medioambiental según la norma ISO 14001 y según el Reglamento EMAS, aprobando una Política integrada de Gestión que incluye compromisos con la Gestión Ambiental de nuestra actividad.

Objetivos: Durante el año 2011 se han mantenido implantados y certificados todos los sistemas de gestión del Club (Calidad, Medio Ambiente, EFQM, ISO 27001), en el marco de la Mejora continua del Sistema Integrado.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Mediante el Programa de Gestión Ambiental de 2011 se han conseguido la mayoría de los objetivos marcados señalándose en el apartado de Desarrollo de objetivos algunos de los más relevantes: (se puede acceder también a ellos a través de la Declaración ambiental validada de 2011 que se puede consultar en el siguiente enlace (http://www.clubcalidad.com/v2/html/main.asp?id_pagina=33))

Objetivos: - Reducción de un 3% el consumo de papel respecto al año 2010

- El 40% del papel consumido en trabajo de oficina es reciclado
- Reducción de un 3% del consumo de energía respecto a 2010
- Incluir información ambiental en al menos el 10% de los productos editados por el CAC
- Conseguir la participación de al menos 6 empresas en proyectos relacionados con la Gestión Ambiental
- Trabajar con al menos un 50% de proveedores ambientalmente relevantes certificados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 14,94

Agua: 11

Papel: 180

Implantación: El responsable del sistema de gestión ambiental realiza el seguimiento y medición de los consumos de recursos y residuos generados con objeto de evaluar anualmente el cumplimiento de los objetivos.

Las unidades de los indicadores solicitados se registran en:

ELECTRICIDAD : MWh/año 2011

AGUA: m3/año 2011

PAPEL: kg/año 2011 incluye papel consumido en oficina y papel consumido en fotocopias fuera de la oficina (se produce una corrección del dato facilitado en 2010: se habían registrado 178 kg , pero no cubría el año completo, siendo el dato correcto 215 kg a 31/12/2010)

Objetivos: Se incluyen en la Declaración Medioambiental Validada accesible a través del siguiente enlace http://www.clubcalidad.com/v2/html/control/file/Declaracion%20Ambiental%20Validada_CAC_2011.pdf

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se evalúa el cumplimiento de los objetivos medioambientales en la reunión de Revisión por la Dirección en la que participan Gerente y Responsable de Medio Ambiente

Objetivos: Se han conseguido los objetivos marcados en el Programa de Gestión ambiental 2011 según se detalla en la Declaración Ambiental validada 2011

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | No tenemos riesgo | |
| 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) | Mejora Continua del Sistema |
| Acciones | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | RSE | Se registran en la DECLARACIÓN AMBIENTAL VALIDADA 2011 accesible en la web |
| Seguimiento | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado | Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente | Los recogidos en la Declaración medioambiental validada 2011 |



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En los últimos años, se ha reducido hasta su práctica eliminación el soporte en papel en las comunicaciones con socios y clientes (convocatorias, informaciones, comunicados, etc.), siendo sustituido por email y web. Desde el area de formación se ha comenzado a fomentar nuestra oferta formativa en soporte e-learning, lo que supone una importante reducción del consumo de recursos (consumo de papel, emisiones en el desplazamiento de los alumnos...) Por otra parte a lo largo del año 2011 se han desarrollado actividades, cursos de formación, sesiones técnicas y proyectos, dirigidas a las empresas asturianas, que inciden en temáticas como el ahorro energético y la gestión energética eficiente, y los beneficios del cálculo de la huella de carbono.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: Esta divulgación se realiza de manera general sin costes.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|---------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| Políticas | | | |
|-------------------|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | RSE | Continuar con el desarrollo de actividades que fomenten el uso de tecnologías |

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Las cuentas anuales del Club son auditadas anualmente.

Cualquier operación del Club está sometida al control de la Junta Directiva, compuesta por profesionales independientes



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las cuentas son auditadas anualmente.

El sistema de gestión es auditado periódicamente.

Los cargos de la Junta Directiva son voluntarios, no remunerados e independientes

Objetivos: A lo largo de 2011 se ha redactado un Código Ético que será aprobado por la Junta Directiva en 2012



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El Club realiza anualmente auditorías externas, tanto contables como del sistema de gestión integrado.

Objetivos: En 2011 se ha redactado el Código Etico que será aprobado por la Junta Directiva en 2012



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(P10C4I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Se informa a todos los grupos de interés sobre los valores del Club (p.ej: Credibilidad) y los clientes son preguntados por el grado de cumplimiento interno y externo de dichos valores.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: Aunque no se han producido incidencias, existen canales abiertos, tanto pasivos (buzón de sugerencias) como proactivos (encuestas) a través de los que plantearlas.

• Resumen de Implantación:

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

| Políticas | | |
|-------------------|--|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético Políticas internas de gestión | Aprobación por parte de la Junta Directiva del Código Etico redactado en 2011 |
| Empleados | Código Ético Normas éticas y valores corporativos | Aprobación por parte de la Junta Directiva del Código Etico redactado en 2011 |
| Proveedores | Código Ético Política de Calidad | Aprobación por parte de la Junta Directiva del Código Etico redactado en 2011 |

| Acciones | | |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | Difusión de la política | Aprobación del Código Etico redactado en 2011 por la Junta Directiva |
| Empleados | Comunicación interna y externa Difusión de la política | Aprobación del Código Etico redactado en 2011 por la Junta Directiva |
| Proveedores | Difusión de la política | Aprobación del Código Etico redactado en 2011 por la Junta Directiva |

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | Buzón de sugerencias | Aprobación del Código Etico redactado en 2011, por parte de la Junta Directiva |
| Empleados | Buzón de sugerencias | Aprobación del Código Etico redactado en 2011, por parte de la Junta Directiva |
| Proveedores | Buzón de sugerencias | Aprobación del Código Etico redactado en 2011, por parte de la Junta Directiva |

• Tabla de contenido

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

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

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

| Pacto Mundial | | GRI |
|--------------------|--|-----------|
| Indicador | Renovación del Compromiso | Indicador |
| 1 | Carta de compromiso de la entidad | 1.1 |
| | Perfil de la entidad | |
| 2 | Dirección | 2.4 |
| 3 | Nombre de la entidad | 2.1 |
| 4 | Persona de contacto | 3.4 |
| 5 | Número de empleados | 2.8 |
| 6 | Sector | 2.2 |
| 7 | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios | 2.2 |
| 8 | Ventas e ingresos | 2.8 |
| 9 | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos | EC4 |
| 10 | Identificación de los grupos de interés | 4.14 |
| 11 | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés | 4.15 |
| 12 | Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos | 2.5, 2.7 |
| 13 | | 2.6 |
| 14 | | 2.9 |
| 15 | Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen | 3.6, 3.7 |
| 16 | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? | 3.5 |
| 17 | | 3.8 |
| 18 | | 3.10 |
| 19 | | 3.11 |
| 20 | ¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso? | |
| 21 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | 2.10 |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|------------------------|---|---|
| 22 | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria | 3.1 |
| 23 | Fecha de la memoria anterior más reciente | 3.2 |
| 24 | Ciclo de presentación del Informe de Progreso | 3.3 |
| | Estrategia y gobierno | |
| 25 | Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2 |
| 26 | Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión | 4.17 |
| 27 | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores | |
| 28 | | 4.3 |
| 29 | | 4.4 |
| | Objetivos y temáticas de Naciones Unidas | |
| 30 | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.) | |
| | PRINCIPIO 1 | |
| P1C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P1C2I1 | ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? | |
| P1C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio | |
| P1C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos | PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento |
| P1C5I1 | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad | |
| | PRINCIPIO 2 | |
| P2C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P2C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? | |
| P2C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|------------------------|---|---|
| P2C4I1 | Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2 |
| PRINCIPIO 3 | | |
| P3C1I1 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos | HR5 |
| P3C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P3C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P3C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos | LA12 |
| PRINCIPIO 4 | | |
| P4C1I1 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. | HR7 |
| P4C2I1 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación | |
| P4C3I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? | EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P4C4I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P4C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. | LA3 |
| PRINCIPIO 5 | | |
| P5C1I1 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. | HR6 |
| P5C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P5C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. | |
| PRINCIPIO 6 | | |
| P6C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|-------------------------|--|---|
| P6C2I1 | ¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos. | 4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P6C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P6C4I1 | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. | |
| P6C6I1 | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información | |
| P6C7I1 | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo | HR4 |
| PRINCIPIO 7 | | |
| P7C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización |
| P7C2I1 | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. | |
| PRINCIPIO 8 | | |
| P8C1I1 | Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. | |
| P8C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? | |
| P8C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P8C5I1 | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales | |
| PRINCIPIO 9 | | |
| P9C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P9C2I1 | Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. | |
| PRINCIPIO 10 | | |
| P10C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto | |
| P10C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión | Dimensión social/Sociedad/Política |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|-------------------------|--|---|
| | y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? | |
| P10C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización |
| P10C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? | SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento |
| | ÍNDICE | |
| Tabla | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI | 3.12 |