



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

EADA

• Carta de Renovación del compromiso



Carta de renovación del compromiso



Miquel Espinosa
Director General

EADA pone a disposición de todos sus grupos de interés el Informe de Progreso del 2011 y aprovecha la oportunidad para expresar su decidido compromiso a favor del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Diez Principios.

Somos una fundación e institución académica de nivel internacional en la cual los valores que compartimos son los siguientes:

Pensamiento independiente, acciones responsables y sostenibles hacía la sociedad y el medioambiente, integridad, espíritu emprendedor y calidad.

Participamos desde 2008 en la iniciativa "Principios para una educación Responsable en la Gestión Empresarial" (PRME). Seguimos colaborando con la Fundación Joia, con la inclusión de ocho personas que forman parte y dan soporte a diferentes departamentos funcionando de un modo autónomo en su labor cotidiana y hemos firmado un acuerdo con la Administración Pública para la integración de personas con riesgo de discriminación laboral.

Según el *Principio 8*, las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y nuestra organización, desde el 2009, sigue implementando el proyecto "EADA Green" que involucra los procedimientos que afectan a toda la organización.

Desde el 2011 somos miembros de la Fundación Seres que promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables alineadas con la estrategia de la compañía y generando valor para todos.

En colaboración con ellos, vamos a crear un "Modelo de medición de impacto social de los Programas RSC" cuyo objetivo es medir las capacidades (según la teoría de Amartya Sen) que estos programas generan en sus beneficiarios. Además integra aspectos estratégicos, relaciones con los grupos de interés, de diseño de programas e impactos indirectos para que la medición sea global.

Nuestra voluntad es afianzar el acuerdo con el Pacto Mundial de manera que nos ayude a profundizar en nuestro compromiso con los *Diez Principios*.



Barcelona, 8 de octubre de 2012

Información general

Perfil de la entidad: EADA

- *Dirección:* C/ Arago 204
- *Dirección web:* www.eada.edu
- *Alto cargo:* Miquel Espinosa, Director General
- *Fecha de adhesión:* 18/11/2009
- *Número de empleados:* 132
- *Sector:* Educación
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Formación estudios empresariales y la Investigación
- *Ventas / Ingresos:* 15.506.809
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 68.300 (Generalitat de Catalunya)
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Nuestros grupos de interés como escuela de negocios son nuestros clientes, es decir, participantes tanto actuales como antiguos alumnos, así como nuestros empleados.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Fundamentalmente España, así como también Perú y Colombia
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se ha realizado un análisis partiendo de nuevas reflexiones y se han destacado en el informe los proyectos y trabajos de mayor impacto social.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El informe se está dando a conocer internamente y a nivel de nuestros colaboradores.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* La revista Financial Times, en sus rankings, ha ubicado a nuestra institución en la posición 27 a nivel europeo como "Business School", al programa MBA Full Time como el número 84 del mundo, a nuestra Executive Education in Company Programmes, la posición 60 a nivel mundial y la 65 la Executive Education Open Programmes. También hemos obtenido la posición 50 como Top Executive Educaciones Business Schools. Por otro lado, The Economist ha considerado que el Global Full Time MBA ocupa el número 95 a nivel mundial.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011



- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *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:* Está prevista la elaboración del nuevo Plan Estratégico 2012-2015, el cual recogerá las aportaciones surgidas en las reuniones que tendrán lugar con los responsables de área de la institución con quienes se analizarán y trabajarán los nuevos proyectos que se pondrán en marcha a nivel nacional e internacional.
- *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 Patronato de la Fundación es la máxima autoridad constituyendo no sólo un órgano de control de la gestión sino también de apoyo a la estrategia de negociación de la institución. El comité de dirección está formado por el director general, el director de programas, el director de relaciones corporativas, el director de recursos humanos, el secretario general, la directora de comunicación y relaciones externas y el director académico.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) El Comité Directivo tiene como objetivo a partir de la segunda elaboración del informe (2011) realizar un seguimiento de la implantación del mismo.

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) EADA suscribe los Principles for Responsible Management Education (PRME) desarrollados por Naciones Unidas alineándose con la consecución de sus 6 objetivos que responden a valores para fomentar entre nuestros estudiantes en relación a una economía global sostenible desde la responsabilidad y el diálogo social.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 29 de octubre de 2012
- *Responsable:* Jordi Díaz/ Ana Puigvert/Giorgia Miotto
- *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: No

Implantación: La Fundación EADA no ha detectado riesgos que pongan en peligro el respeto de los Derechos Humanos.

Objetivos: -



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: Comunicamos, publicamos y difundimos nuestros valores y compromisos aprobados por el Patronato. Todos nuestros stakeholders han sido informados de los mismos::

-Pensamiento independiente: Defendemos la libertad de pensamiento y el respeto mutuo, los valores éticos, el respeto a la persona y a los valores democráticos.

- Acciones responsables: Las decisiones empresariales deben ser tomadas basándose en la reflexión, la transparencia, las prácticas correctas y la responsabilidad social.

- Acciones sostenibles: Estamos comprometidos con el respeto al medio ambiente y la sostenibilidad.

- Integridad: Es parte de nuestra tarea tener una actitud autocrítica, honesta con nosotros mismos y franca en nuestras relaciones profesionales. -Respetamos la legalidad vigente y creemos firmemente en la igualdad de las personas

independientemente de su identidad.

- *Aprender haciendo: Creemos que el desarrollo personal precisa esfuerzo, participación, reflexión y sentido práctico. Los participantes deben ser los protagonistas de su propio proceso de aprendizaje y la institución debe guiar y tutelar este proceso.*

- *Espíritu emprendedor: Desarrollamos en los individuos las competencias necesarias para tomar riesgo, emprender y generar riqueza, a través de la creación de empresas.*

- *Calidad: Nuestra tarea educativa se rige por los estándares de calidad internacionales y nos sometemos periódicamente a las evaluaciones de nuestros participantes, agencias de acreditación y organismos internacionales.*

- *Internacionalización: Nuestra vocación es hacer partícipes de nuestros valores a cualquier persona u organización, independientemente de su país de procedencia.*

Objetivos: -



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: La Fundación EADA ha desarrollado distintas acciones en función de los grupos:

EMPLEADOS:

- Propuesta de un plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Desarrollo de un Plan de Formación anual
- Plan personalizado para conciliar la vida familiar y laboral
- Diseño del protocolo para situaciones de acoso sexual y moral.

CLIENTES:

- Plan de protección de datos y derecho a la confidencialidad de los mismos relativos a su CV académico.

PROVEEDORES:

- Debemos garantizar que los proveedores respetan los derechos fundamentales. La Institución no tiene relación con entidades de las que se sospeche un no respeto a los derechos fundamentales.
- Participantes: proyecto IES (Iniciativa Empresarial Social) cuyo objetivo es que los estudiantes de los programas MBA Internacional adquieran experiencia de primera mano en el desarrollo e implementación de una idea de iniciativa emprendedora social. La idea de negocio debe ser de carácter ético abordando necesidades sociales concretas y financieramente viable ofreciendo nuevas perspectivas sobre la responsabilidad de las empresas hacia la sociedad. Los proyectos realizados en el 2011 fueron los siguientes:

- Fair Trade Reusable Bags

A social business idea to import reusable bags for the sale in Barcelona, to encourage green behaviour and fair trade

-Braval
Promoción de actividades deportivas como una alternativa viable y saludable de vida para los jóvenes de "El Raval", así como incorporarlos a la sociedad de Barcelona.

- Drops Make an Ocean

Customers of the Primary Partner are enticed to give many small donations, known as 'round ups', as they make purchases, in return they receive discount vouchers for use with our Secondary Partners.

-The EcoMind Shapers

Ecomind Shapers was established to educate the community about the environmental, social and health impact coming from the use of organic products for babies and children.

-Green Moving

Se busca brindar una solución de transporte en Barcelona por medio del alquiler de Motos Eléctricas.

-Destroy and Build

The main purpose of "Destroy and Build" is to grab the stress created by our daily lives and to transform it into something productive that will be beneficial for the society itself. The concept consists in a relaxing activity known as "deconstructoterapia", already popular in countries like Japan and Germany.

-Barcelona bearable

An initiative to provide local ambulances with teddy bears for children, which helps make the frightening ordeal that a child experiences more "bear-able".

-Foto X Futuro

It is the 1st Annual Social Awareness Photography Contest project initiated in Barcelona, Spain in 2010. The project aims to address the social problems communities face everyday. The 2010-2011 Contest objective is to generate awareness regarding the impacts of Poverty.

-Moragas Foundation

The main goal is to help non-profit organizations, by using our business knowledge, to analyze basic aspects of their operations in order to help them increase their efficiency, productivity and profitability.

Objetivos: -



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Acciones internas: publicación, formación e información de la memoria de RSC de la Fundación EADA.

Acciones externas: Participación de nuestro claustro de profesores en diferentes acciones y publicaciones que asientan nuestro respeto por los derechos fundamentales.

Seguimiento de la puesta en marcha, desarrollo y evaluación de los proyectos IES (iniciativa empresarial social) de nuestros participantes, conociendo a través de ellos los resultados y su beneficio social.

Objetivos: -

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados reciben la información de forma transparente y participativa para el apoyo y protección no sólo de los Derechos Humanos sino de la obligación del cumplimiento de los valores que compartimos como Fundación EADA.

Objetivos: -

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Política de Atención al Cliente
Empleados	Política de RSE Políticas internas de gestión	-

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	-
Empleados	Acción social RSE	Fomentar la realización de proyectos de ayuda social.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	-Creación de nuevos canales de comunicación.
Empleados	Dirección de RRHH Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	Estudiar la creación de un comité para el seguimiento.



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Como institución del ámbito de la educación, nuestros proveedores son profesionales, consultores y personas física, difícilmente entidades o corporaciones.

Objetivos: Se estudiará la puesta en marcha una nueva política de proveedores mediante procesos de selección según RSC.



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: Nuestra política está basada en una cartera de proveedores para el material de estructura o de docencia que tengan acreditaciones en materia de RSC, contando entre ellos con entidades especializadas en comercio justo.

Objetivos: .



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Antes de contratar un servicio o proveedor, se revisa previamente la información que ofrece la misma empresa sobre sus valores y el cumplimiento de la legalidad, buscando siempre que vayan en línea con nuestra institución. En caso contrario, queda descartada su contratación.

Objetivos: -



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: No se solicita en los proveedores de formación sino en los proveedores de estructura. Se está estudiando crear un sistema que registre las certificaciones de los mismos.

Objetivos: -

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Procedimiento de compras
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Estudio de la realización de un diagnóstico de los factores de riesgo .
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra institución trabaja con la mayor transparencia posible y facilita la negociación individual, bajo un marco normativo general y conocido por todos los integrantes de la plantilla.
No existe representación que dé derecho a negociación colectiva porque las negociaciones son personales y transparentes.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A nivel normativo, seguimos con un cumplimiento exacto de lo establecido en el convenio colectivo de Enseñanza Privada de Catalunya para centros de educación universitaria e investigación.
Por otro lado, el comité de salud con sus integrantes en los diferentes niveles de la plantilla constituye un órgano no sólo de consulta sino también ejecutivo.
Se creará una nueva línea consultiva, además de los grupos de trabajo actuales, formada por el grupo profesional de responsables de área con quienes se desarrollará un trabajo que profundizará en los nuevos proyectos recogiendo sus aportaciones y ellos, a su vez, derivarán esta información a sus equipos.



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:

Por otro lado, se formarán grupos de trabajo transversales en los que se favorecerá el análisis de procesos, aportación de nuevas ideas, y áreas de mejora que afecten a todos sus integrantes y departamentos, información que quedará registrada y recogida para su análisis y ejecución de las acciones necesarias para la implementación de nuevos procesos.



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: A través de la actualización de las descripciones de puestos de trabajo, se han recogido aquellos obstáculos del día a día y se han aportado las posibles soluciones a cada caso en concreto, considerando individualmente las diferentes situaciones a resolver.

Se han creado grupos de trabajo naturales para favorecer el estudio, análisis y compromiso de cambios de aquellos aspectos que necesitaban una transformación. Ello ha supuesto la apertura y el diálogo de todos los integrantes de cada departamento derivando en cambios internos organizativos que han mejorado el buen funcionamiento.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Comunicación con el Empleado Política de RRHH	Creación grupos de trabajo transversales en la organización

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	En el 2012 se definirán los integrantes del grupo de responsables de área con lo

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: Implantación: Toda la actividad laboral está regulada por la legislación y las normativas internas, no habiendo ninguna posibilidad de producirse trabajo forzoso.

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

Respuesta: SI

Implantación: A través de una negociación personal que responda a las necesidades de cada trabajador se realizan los acuerdos en beneficio de la conciliación familiar y laboral, teniendo en cuenta los requerimientos de cada departamento y su relación de atención al cliente.



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: Todo el personal de la institución tiene regulado y se publica anualmente un calendario laboral, comunicándose las diferentes políticas retributivas (salario fijo y variables) El calendario de vacaciones de todo el personal es accesible a través de la intranet.



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: Desde el departamento de recursos humanos se trabaja en la búsqueda del mayor beneficio para todas las personas que trabajan en y para nuestra institución:

ESTABILIDAD PROFESIONAL

-99% Contratos indefinidos

-100% Salario toda iT

-Complemente de maternidad

-CONCILIACIÓN VIDA LABORAL PROFESIONAL

-Horarios flexibles

-Reducción de jornada

Otros beneficios:

-Seguro médico y de viajes

-Comedor subvencionado

-Descuentos en servicios ofrecidos por empresas externas



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: Dentro de la cultura de EADA hay una especial atención y consideración hacia las situaciones personales y profesionales diversas, por lo que se busca aportar soluciones que respondan a cada caso concreto y que faciliten la conciliación de la vida privada y profesional.

Por otro lado, aquellos colectivos o departamentos que por su dedicación al cliente han de realizar horas adicionales, han creado un calendario específico que recoge la distribución equitativa de personas a lo largo del curso académico.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH	Próximamente, a través del portal de empleado, cada persona tendrá acceso a la i

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Implementar nuevos beneficios sociales vinculados a la formación.

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: Implantación: El trabajo infantil no constituye un factor de riesgo dado el tipo de actividad desarrollada.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Con la adscripción a los 10 principios del Pacto Mundial, queda constancia de nuestro compromiso con la prohibición y erradicación del trabajo infantil.



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: En el 2010 se inició el proyecto Teaming, iniciativa solidaria surgida desde la sensibilidad del personal de la empresa y apoyada institucionalmente. A través del mismo, se suman microdonaciones que en el 2011 hemos destinado al servicio de oncología infantil del Hospital Sant Joan de Déu para colaborar en proyectos de investigación.

Cada año se presentan diferentes proyectos por el propio personal para establecer una relación de colaboración, cuyas características básicas han de ser la transparencia de su labor y la ayuda a los colectivos más desfavorecidos o en situación de riesgo, como el colectivo infantil y juvenil.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Normativa vigente	Colaborar con el Banco de Alimentos en su protección a la infancia.	
	Política de RRHH		
	Política de RSE		
	Protocolos de selección del personal		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social	Búsqueda de proyectos de voluntariado relacionados con la infancia.	
	RSE		

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: Llevamos a cabo un cumplimiento estricto de la normativa y en materia de inserción de personas con dificultades de acceso al mundo laboral debido a su discapacidad psíquica, vamos más allá de lo señalado por la LISMI con el colectivo que desarrolla su actividad laboral en EADA, por tanto, se respeta este principio. Por otro lado, próximamente, realizaremos un diagnóstico exhaustivo a través del plan de igualdad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: -Disponemos de un acuerdo con la Fundación JOIA a través del cual, tenemos incorporadas un equipo de personas con discapacidad de tipo psíquico, más una trabajadora que forma parte del personal laboral.

-Firma de un compromiso con la Administración Pública para la integración de personas con riesgo de discriminación laboral.

-Superación del cumplimiento de los requerimientos de la LISMI.

-Acuerdo de prácticas con el IES Lluïsa Cura para facilitar la adquisición de experiencia de jóvenes que realizan estudios de secretariado que sean un trampolín en su posterior incorporación al mundo laboral.

-Proveedor externo empresa social (rosas para St. Jordi)



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: .

¿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: EADA promueve la igualdad de oportunidades incluyendo la incorporación de mujeres a puestos directivos, habiendo en el 2011 un 14% en la organización en el comité ejecutivo. Para potenciar su presencia, a través de la creación del colectivo de responsables de área, las mujeres con con responsabilidades de gestión representan el 46%.



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: 6,06 %

Directivos mujeres: 14,28 %

Directivos hombres: 85,71 %

Mujeres: 59,09 %

Hombres: 40,9 %

Mayores de 45 años: 32,57 %

Menores de 30 años: 37,42 %

Empleados no nacionales: 34,32 %

Empleados con contrato fijo: 87,17 %

Empleados con contrato temporal: 12,87 %

Implantación: .

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: -No hay una publicación externa de nuestros datos

-EADA presenta anualmente una memoria con las estadísticas que incluyen género, categoría, edad y nacionalidad.

-En las jornadas del personal anuales, se presenta la composición de la plantilla.

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 ninguna acusación de acoso, abuso o intimidación en el puesto de trabajo por lo que no se ha abierto ningún expediente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE	Desarrollo del Plan de Igualdad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Difusión protocolo prevención del acoso

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Dar visibilidad al Plan de Igualdad donde están analizados los datos.



• 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: Responsabilidad Social significa para nosotros ofrecer formación a la sociedad, progreso del entorno empresarial cercano y en el cuidado del medioambiente, así como el cumplimiento con los compromisos de todos los grupos de interés que confluyen en nuestra actividad y nos ayudan a desarrollar mayor competitividad eficiencia y eficacia de nuestras organizaciones.

Colaboramos con la Fundación Seres para que la base de la RSC se divulgue desde la esfera académica a las nuevas generaciones.

La relación de acciones en el ámbito de la RSC vinculadas a la prevención que favorezca el medio ambiente que hemos llevado a cabo durante el año 2011 es la siguiente:

-Acuerdo con un proveedor internacional de papel "eco-friendly" con certificaciones ISO 9001:2000, ISSO 14001 y OHSAS, así como con el etiquetado ecológico de la Unión Europea.

-Reducción del uso de papel mediante la supresión del fotocopiado de las transparencias de cada asignatura (acceso on line)

-Organización de carácter interno de la Feria del Reciclaje para facilitar al personal material de oficina y reutilización de las carpetas devueltas al final de curso por los participantes de los programas.

--Convenio de colaboración con la Fundación Gaspar de Portolá para la adquisición de árboles de Navidad con certificados de procedencia sostenible, además de la decoración con materiales reciclados.

-Mantenimiento de una sección fija en nuestra revista interna con consejos sobre acciones individuales y colectivas para el ahorro energético y conductas que favorezcan el medio ambiente.

-Impartición de la materia "sostenibilidad en los negocios" en todos los programas MBA y Masters para sensibilizar a nuestros participantes sobre la necesidad de incorporar en sus negocios la responsabilidad de cuidado del medio ambiente.

-En nuestras instalaciones de Collbató se han realizado cambios importantes: se ha reemplazado la carpintería, siendo la actual de eficiencia térmica, la iluminación ha sido sustituida por dispositivos de bajo consumo y en cuanto a electricidad la activación de agua, luz y aire es automática. La instalación de agua ha sido modificada en su totalidad para obtener la menor pérdida de la misma.




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: 70


Implantación: La formación específica medioambiental va dirigida a nuestros participantes tanto en asignaturas específicas como en asignaturas de carácter estratégico que incorporan contenidos para la sensibilización con el objetivo que sean revertidos y trabajados en sus proyectos académicos.

• 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	Proyecto para crear un espacio único interno de reciclaje de diversos materiales	
	Sensibilización en materia 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. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Como empresa perteneciente al sector de la educación, el impacto medio ambiental es mínimo. Por un lado, en nuestras instalaciones en Collbató, como hotel, cumplimos con los requerimientos medioambientales y por otro, a través del acceso a la información a través del Campus Virtual, hemos conseguido reducir el consumo de papel por parte de nuestros participantes. Ellos reciben, especialmente los programas junior, una asignatura que sensibiliza en relación al respeto del entorno.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Se cumple lo establecido por la legislación, pero no se ha concretado una política integrada.



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: Además de incluir en el plan de estudios contenidos que desarrollan temáticas medioambientales, hemos considerado imprescindible la presencia de un proyecto de Green Retailing dentro del Centro de Retail Management

de investigación. La revolución verde no es ninguna moda pasajera y va a cambiar nuestras vidas, nuestro modo de consumir y de comprar.

En este Centro de Excelencia se analizan las problemáticas del Green Retailing con el estudio de las paradojas de trabajar para ganar dinero, al tiempo que se intenta convencer al público para que consuma menos, cambie sus pautas de consumo y elija unos productos respetuosos con el medio ambiente, sostenibles o "verdes".



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 823079

Agua: 9291

Papel: 0

Implantación: Las cifras correspondientes al consumo en electricidad, agua y papel responden a la suma del gasto en nuestras instalaciones en el centro de Barcelona así como las de Collbató.

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

Respuesta: No

Implantación: .

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje	La realización de comparativas de consumo energético.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Consolidación del proyecto EADA Green.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Poner en marcha mecanismos de evaluación del cumplimiento de objetivos.



• 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: La consolidación del Centro de Corporate Sustainability Impact expresa nuestro compromiso con el favorecimiento del desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Para el óptimo desarrollo de este Centro de Excelencia, hemos concebido un modo de funcionamiento innovador: organización y trabajo en red. Esto implica un proceso social que desarrolla relaciones estables, en nuestro caso, tanto con empresas como instituciones académicas como con otras instituciones de sociedad civil, ONG, sindicatos, organizaciones internacionales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: No disponemos de esta información.

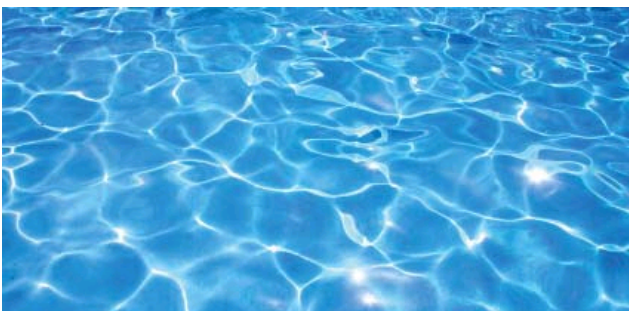
• Resumen de Implantación:

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	Implementar nuevos proyectos

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: SI

Implantación: Se está trabajando la revisión del código deontológico institucional, llevándose a cabo por otro lado, una revisión anual de las normativas de comportamiento que afectan a nuestros participantes.



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: Desarrollo de políticas de no competencia y compromisos en relación a un comportamiento ético, así como el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial.



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: En nuestra normativa está especificada la no aceptación de regalos de proveedores o clientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Cientes: 0

Empleados: 100

Implantación: No se ha difundido.

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente nuestra institución es auditada y se presentan las cuentas anuales al Protectorado de la Generalitat. Por otro lado, nuestra presencia en los rankings internacionales y relaciones con entidades públicas, representan un análisis exhaustivo de nuestra actividad de modo regular.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Competencia desleal Incumplimiento de la normativa	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de RSE Políticas internas de gestión	.
Empleados	Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión	.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Otros	Mayor difusión a nuestros clientes de la adhesión al Pacto Mundial.
Empleados	Comunicación interna y externa	.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	-
Empleados	Otros	-

• 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

	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