



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de
Andalucía



• Carta de Presentación



Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía
CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, PESCA Y MEDIO AMBIENTE

Sevilla, 30 de octubre de 2012

La protección de los Derechos Humanos, la abolición de la discriminación en el empleo y el respeto por el medio ambiente marcan las directrices de gestión de nuestra Agencia, enfocando siempre nuestro modelo de gestión hacia el desarrollo sostenible.

La organización sigue apostando por un desarrollo profesional basado en el fomento de la formación, la motivación, la creatividad y la suma del esfuerzo de todos y todas, sólo gracias a ello se hace posible la consecución de los objetivos comunes de la organización y se favorece el crecimiento integral de las personas.

La Agencia, para cumplir su misión ante la Sociedad Andaluza, se marca como objetivo estratégico generar valor para los ciudadanos, innovando y manteniendo un proceso de evaluación permanente y mejora continua, gestionando nuestros recursos desde las culturas de la calidad, la seguridad y salud laboral, la perspectiva de género y la integración social, todo ello orientado a reducir nuestra huella ecológica.

El ejercicio anterior ha estado marcado por un gran cambio organizativo que supuso la creación de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, una nueva estructura que nos impulsó en el empeño de continuar avanzando en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial. Se ha llevado a cabo la adaptación de todos nuestros procesos a la nueva situación de la organización y como hito básico para el nacimiento de la Agencia destaca la elaboración, aprobación y publicación de los Estatutos de la Agencia, en los cuales se detallan aspectos organizativos y relacionados con el personal.

Para el próximo ejercicio queremos continuar con la progresiva implantación de medidas para fomentar el uso responsable de nuestros recursos y los que nos rodean.

Un año más nuestra organización presenta el Informe de Progreso, mostrando de este modo nuestra reafirmación a la adhesión al Pacto Mundial y nuestro compromiso con los Diez Principios sobre los que se sustenta esta iniciativa, haciendo partícipe a la sociedad y a nuestros grupos de interés de nuestro avance mediante su publicación.

Atentamente,

Catalina Madueño Magdaleno


Gerente



C/ Bergantín, 39. 41012 Sevilla
Tel.: 955 059 700. Fax: 955 059 710



Información general

Perfil de la entidad: Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía

- **Dirección:** C/ Bergantín, 39
- **Dirección web:** www.agenciaagrariaypesquera.es
- **Alto cargo:** Catalina Madueño Magdaleno, Gerente
- **Fecha de adhesión:** 10/01/2007
- **Número de empleados:** 1709
- **Sector:** Agricultura, plantaciones y otros sectores rurales
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Servicios técnicos especializados
- **Ventas / Ingresos:** 97.615.990,67euros
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No se han recibido ayudas financieras significativas recibidas del gobierno.
- **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:** Se han definido aquellos colectivos o entidades afectadas de manera significativa por los servicios prestados por la Agencia.
- **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:** Todos los Servicios ofrecidos por la Agencia.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Se han tenido en cuenta todos aquellos asuntos que afectan a los impactos sociales, ambientales y económicos de la Agencia, así como los relacionados con los valores definidos para llevar a cabo la gestión de la Agencia.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** La Agencia ha establecido un plan de comunicación, a nivel interno la difusión se realizará a través del Portal Corporativo (intranet) y para el resto de grupos de internet el informe se dará a conocer a través de la página web de la Agencia.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** No se ha recibido ningún premio o distinción durante el periodo informativo.
- **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:* En el Portal Corporativo se ubica el “Buzón de ideas para mejorar”, canal de comunicación a través del cual el personal tiene la posibilidad de aportar valor, proponiendo sugerencias de mejora y planteando sus inquietudes. El Buzón de Ideas permite a la Agencia identificar y priorizar necesidades y expectativas de su personal, lo cual ayuda a tomar decisiones en base a realidades, contribuyendo a la adopción de medidas de mejora continua. Las sugerencias de los demás Grupos de Interés se obtienen a través de la realización de encuestas que posteriormente son analizadas. Todos estos datos son tenidos en cuenta a la hora de planificar la estrategia de gestión y de establecer los objetivos a cumplir por la Agencia cada año.
- *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 Comité de Dirección está compuesto por la Gerencia y las personas titulares de las Direcciones Generales de la Agencia.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El seguimiento se realiza mediante el análisis del Informe de Progreso. Así mismo, en las Revisiones anuales por la Dirección se analiza el cumplimiento de los objetivos planteados en el Informe de Progreso.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No)

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Rut Algar Castro
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde el día 30 de abril de 2011, fecha de entrada en vigor del Decreto 99/2011, quedó constituida efectivamente la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía (en adelante Agencia), y ese mismo día quedó extinguida la Empresa Pública de Desarrollo Agrario y Pesquero, S.A.. Desde ese momento todos los bienes, derechos y obligaciones de la extinta Empresa se subrogaron a la Agencia, y del mismo modo toda la organización y en consecuencia la Política Corporativa y el Código Ético y de Conducta de la extinta Empresa.

De acuerdo con el párrafo anterior la Agencia cuenta desde 2008 con la implantación de un Sistema de Gestión de Responsabilidad Social. Así mismo, la Agencia mantiene en vigor el Buzón de Ideas para Mejorar, mediante el cual se realiza un análisis continuo de las propuestas, quejas o denuncias de los empleados. Como resultado de éste análisis continuo se desarrollan numerosas acciones, todas ellas encaminadas a poner en valor las iniciativas de las personas de la organización.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: La Agencia cuenta desde hace años con una Política Corporativa, en la misma se engloban directrices de gestión sobre calidad, sostenibilidad ambiental, seguridad y salud laboral, integración social, género y



seguridad de la información.

Así mismo, suscribe y mantiene una Política de Responsabilidad Social Empresarial, entre cuyos principios se incluye el seguimiento y profundización de la normativa aplicable en materia de Derechos Humanos, haciendo pública la documentación generada. De esta manera, la Agencia cuenta con una declaración institucional relativa a nuestra adhesión al Pacto Mundial y a la Política en materia de Responsabilidad Social.

Como Administración Institucional, el personal de la Agencia se rige por el Estatuto Básico del Empleado Públicos, y en su Capítulo VI se establecen los deberes de los empleados públicos y su código ético, determinando tanto principios éticos como de conducta. Adicionalmente, desde 2010, la Agencia cuenta con un nuevo Código Ético y de Conducta, plasmándose en él los valores corporativos de la Organización y los principios que deben guiar su conducta. Esta conducta inspira las relaciones que mantenemos con nuestros grupos de interés, materializa nuestra actitud y nuestro comportamiento individual y colectivo.

En este sentido, como Agencia, entendemos que un desarrollo profesional basado en el fomento de la formación, la motivación, la creatividad y la suma del esfuerzo de todos y todas, hace posible la consecución de los objetivos comunes de la Organización y favorece un crecimiento integral de las personas, por ello es necesario proporcionar un ambiente de trabajo en el que hombres y mujeres podamos mostrar en igualdad de condiciones capacidades, talento y habilidades, equilibrando las responsabilidades y facilitando así la conciliación de la vida laboral y personal.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: - Publicación de las Políticas de la Agencia en el Portal Corporativo.

La Política de la Agencia de Responsabilidad Social Empresarial se encuentra disponible en el Portal Corporativo mediante un acceso directo, facilitando de esta manera el acceso de cualquier empleado y garantizando así mismo la información continua sobre nuestras Políticas.

- Campaña de Donación de Sangre.

Los trabajadores de la Agencia volvieron a dar muestras de su solidaridad en la última campaña de donación de sangre puesta en marcha desde el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en colaboración con el Centro Regional de Transfusión Sanguínea (CRTS). La iniciativa, desarrollada en las oficinas de Servicios Centrales, en Sevilla, y de Córdoba, se saldó con la participación de un total de 63 personas (32 en Sevilla; y 31 en Córdoba). De ellas, tras someterse a las pruebas de rigor, sólo cinco no cumplieron los requisitos para poder regalar un trozo de vida. El resultado fue la aportación de 26,1 litros de sangre a las reservas de los hospitales y centros de salud andaluces.

- Celebración de la inclusión de la Dieta Mediterránea en la lista de Patrimonio Cultural Inmaterial de la UNESCO.



El Instituto Europeo de la Alimentación Mediterránea (IEAMED), entidad dependiente de la Agencia, celebró la inclusión de la Dieta Mediterránea en la lista representativa del Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad, aprobada por la UNESCO el pasado mes de noviembre en Nairobi (Kenia), con unas jornadas que se desarrollaron en la sede de esta entidad adscrita a la Consejería de Agricultura y Pesca, situada en el Parque Tecnológico de Andalucía (PTA), en Campanillas (Málaga). El acto, que contó con la intervención de los titulares de los departamentos de Agricultura y Pesca y de Cultura de la Junta de Andalucía, Clara Aguilera y Paulino Plata, que clausuraron la jornada, sirvió para ensalzar los valores que han derivado en el reconocimiento internacional, por parte de la UNESCO, de la necesidad de salvaguardar el milenario modelo alimentario que la comunidad autónoma comparte con el resto de regiones del Mare Nostrum.

En el acto se pudo contar con las intervenciones del Director del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico, de la Directora Técnica del Atlas del Patrimonio Inmaterial de Andalucía, del Director del programa de Canal Sur Televisión "Tierra y Mar" y de algunos maestros.

- Realización del VI Concurso de Cocina Mediterránea.

El Concurso de Cocina Mediterránea, promovido por el Instituto Europeo de la Alimentación Mediterránea (IEAMED), organismo gestionado por la Agencia, batió en 2011 su récord de participación. Fueron 122 los alumnos de 16 escuelas de hostelería de toda Andalucía los que presentaron sus proyectos a esta iniciativa que, bajo el lema "Tradición e innovación en la cocina andaluza", perseguía impulsar el retorno de los denominados platos de cuchara de toda la vida con aires de creatividad y vanguardia. La cifra triplicó a la de la edición anterior, en la que se inscribieron en el certamen unos 40 jóvenes maestros de cocina.

Con estas cifras, el concurso cumple su objetivo de fomentar entre los futuros chefs de la comunidad autónoma los principios de la Dieta Mediterránea para que no renuncien al milenario modelo alimentario compartido por las civilizaciones que se han asentado en torno al Mare Nostrum a lo largo de la historia. Un punto en el que el aceite de oliva se erige en el gran elemento diferenciador, tanto por sus aspectos culturales como por sus propiedades beneficiosas para la salud.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Como medio para realizar el seguimiento y la evaluación del Código Ético y de Conducta, la Agencia cuenta con el Buzón de Ideas para mejorar (Ámbito: Responsabilidad Social Empresarial), disponible en el Portal Corporativo, a través del cual los empleados pueden realizar de forma anónima cualquier aportación o denuncia respecto al cumplimiento o la mejora del mismo.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: A través de las Campañas de Comunicación de cada noticia o evento y del Portal Corporativo

Zaguán.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | Insatisfacción del cliente | |
| Empleados | Falta de comunicación Mal ambiente laboral | |
| Proveedores | Otros | |

| Políticas | | |
|-------------------|-------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético | Difusión del Código Ético y de Conducta. |
| | Política de Calidad | |
| Empleados | Código de Conducta | Difusión del Código Ético y de Conducta entre todos los empleados. |
| | Código Ético | |
| | Políticas internas de gestión | |
| Proveedores | Código Ético | Difusión del Código Ético y de Conducta. |
| | Políticas internas de gestión | |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | RSE | Difusión de la Política de Responsabilidad Social Empresarial. |
| Empleados | RSE | Fomentar entre nuestro personal el cumplimiento del Código Ético y de Conducta. |
| Proveedores | RSE | Difusión de la Política de Responsabilidad Social Empresarial. |



| Seguimiento | | |
|-------------------|--|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | Encuestas | Mantener el sistema de Encuestas. |
| Empleados | Buzón de sugerencias Comisión interna de control o Comité Ético Encuesta | Mantener activo el Buzón de Ideas. |
| Proveedores | Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios | Difusión de la Política Corporativa y de los criterios de Compra Responsable. |



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Si, cada contratación es sometida al cumplimiento del Real Decreto Legislativo 3/2011, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, tal y como se establece en los Estatutos de la Agencia.

Todas las contrataciones que se realizan desde la Agencia, de obras, suministro y servicios, se llevan a cabo conforme al Real Decreto Legislativo 3/2011, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. Mediante esta nueva normativa se persigue regular la contratación del sector público, a fin de garantizar que la misma se ajusta a los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, y de asegurar, en conexión con el objeto de estabilidad presupuestaria y control del gasto, una eficiente utilización de los fondos destinados a la realización de obras, la adquisición de bienes y la contratación de servicios mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta económicamente más ventajosa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Mediante Resolución del máximo responsable de la organización se dictó la declaración institucional relativa al compromiso con la contratación pública responsable, que sirvió de base para la elaboración del Manual de Contratación Mercantil Responsable en el cual se incorporan recomendaciones sobre la inclusión de criterios ambientales, sociales, éticos y justos compatibles con el respeto de los principios que rigen la adjudicación de los contratos

públicos.

El propio Real Decreto Legislativo 3/2011, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, contiene elementos que fomentan la inclusión de requisitos ambientales, de calidad y equidad social en las contrataciones.

De otro lado, para garantizar una total transparencia en los procedimientos, la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía publica en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía todos los datos de los procedimientos de contratación que lleva a cabo, desde la licitación, la adjudicación, la formalización de contratos, así como aquellos procedimientos que pueden ser anulados, desiertos o suspendidos.



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: Se ha llevado a cabo la adaptación de nuestros procesos de contratación a los criterios definidos en la nueva normativa de contratación en el Sector Público, el Real Decreto Legislativo 3/2011, que entró en vigor en los últimos meses del año, manteniendo en todo caso nuestro compromiso con la contratación pública responsable.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0 %

Implantación: La Agencia sigue sin contar con un sistema que nos proporcione el dato solicitado, ya que todas las contrataciones que se realizan desde la Agencia se llevan a cabo conforme a los requisitos establecidos en el Real Decreto Legislativo 3/2011, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, garantizando los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y la no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos.

En la medida de lo posible se intenta incluir como criterio la disposición de sistemas de gestión certificados.

• Resumen de Implantación:

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



|  Políticas | | |
|---|-----------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | Otros | Difusión de la normativa interna en referencia a la contratación. |

|  Acciones | | |
|--|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | RSE | Difusión de todos los procesos de contratación adaptados a la nueva normativa. |

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



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No. El derecho efectivo a la negociación colectiva está garantizado para el personal laboral de la Agencia, en el Capítulo XII "Derechos Sindicales" del V Convenio Colectivo de la Agencia. Para el personal laboral de la Junta de Andalucía integrado en la Agencia se regula a través del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía en sus Capítulos XVIII, XIX y XX, "Del derecho de reunión", "Derechos Sindicales" y "Mediación en conflictos colectivos" respectivamente.

Para el personal funcionario integrado en la Agencia, el derecho efectivo a la negociación colectiva está garantizado a través del Capítulo IV "Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión" de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, siendo también de aplicación, de forma subsidiaria, al resto de personal de la Agencia, nombrado en el párrafo anterior.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Sí, la creación en la Agencia ha supuesto la integración en la misma de distintos tipos de colectivos, con diferentes regulaciones en el ámbito laboral, tanto en el Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia como en el Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y en el Estatuto Básico del Empleado Público se tratan entre otros los siguientes temas: Derechos Generales y Sindicales, Comisiones, Comités Intercentros, Mesas de negociación, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Asambleas de trabajadores.

Así mismo, la Agencia cuenta con su Política Corporativa, en la misma se incluye la Política de Responsabilidad Social



Empresarial, en la cual entre sus directrices de gestión incluye el apoyo a la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva.

Además, entre los valores corporativos de la Agencia se resalta que un aspecto importante para la organización es la participación de las personas que la integran.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: En la Agencia existe representación de tres Secciones Sindicales, cada una de ellas dispone de un repositorio divulgativo de documentación en el Portal Corporativo, al que pueden acceder todas las personas de la Agencia, cuenta de correo electrónico para comunicación y consulta, tableros de anuncio y locales para el ejercicio de sus funciones, todo ello de acuerdo a lo establecido en los Convenios Colectivos.

Según se establece en los Estatutos de la Agencia, en los supuestos establecidos en la normativa laboral vigente y conforme a las facultades que legalmente corresponden a los representantes sindicales del personal de la Agencia, serán objeto de negociación las cuestiones que afecten a la determinación de sus condiciones de trabajo.

En el mes de abril de 2011 se produce la extinción de la Empresa Pública Desarrollo Agrario y Pesquero S.A. y la creación de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, como agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2 c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, subrogándose esta última en todas las relaciones jurídicas, bienes, derechos y obligaciones de los que era titular la Empresa Pública.

Esta transformación ha aparejado numerosos cambios en la organización, estructura y régimen jurídico, por ello se han realizado diversas asambleas informativas por parte de los representantes legales de los trabajadores. Del mismo modo, se han realizado numerosas reuniones del Comité Intercentros y la Dirección de la Agencia para tratar la adaptación a la nueva situación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: En el Portal Corporativo se ubica el "Buzón de ideas para mejorar", canal de comunicación a través del cual los trabajadores y trabajadoras tienen la posibilidad de aportar valor, proponiendo sugerencias de mejora y planteando sus inquietudes en distintos ámbitos, como por ejemplo: ambiental, calidad, formación, género, integración social, prevención de riesgos laborales, recursos humanos y responsabilidad social empresarial entre otros.



Concretamente, para éste último ámbito, el de Responsabilidad Social Empresarial, con la finalidad de garantizar la privacidad de las personas se ha adaptado la aplicación informática para que la aportación de las sugerencias o reclamaciones se pueda realizar de forma anónima.

El Buzón de Ideas permite a la Agencia identificar y priorizar necesidades y expectativas de su personal, lo cual ayuda a tomar decisiones en base a realidades, contribuyendo a la adopción de medidas de mejora continua.

Finalmente la Agencia cuenta con los Delegados de Personal y los Comités de centros de trabajo en cada oficina, los cuales ejercen una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como la vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

En caso de detectar algún problema, estos mismos órganos se encargan de formular las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

• Resumen de Implantación:

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

| Políticas | | | |
|-------------------|--------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| Empleados | Convenio Colectivo | Difusión del Convenio Colectivo de la Agencia. | |

| Acciones | | | |
|-------------------|----------|--|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos | |
| Empleados | RSE | Difusión del Convenio Colectivo de la Agencia. | |

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



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No. El trabajo forzoso no tiene cabida en una Agencia como ésta, tanto por su titularidad y ámbito de actuación como por la presencia de la representación social en diálogo permanente con la dirección de la misma, en el marco de un adecuado equilibrio en las relaciones laborales.

En nuestra Agencia no toleramos el trabajo forzoso y así queda reflejado en nuestra Política Corporativa, la cual incluye la Política de Responsabilidad Social Empresarial y la Política de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras.

Nuestro objetivo sigue siendo la implementación del valor de la seguridad y la salud laboral en el conjunto de la organización. A través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo una evaluación permanente de las condiciones de trabajo de cada una de las personas de la Agencia.

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

Respuesta: SI

Implantación: En nuestra Agencia existen distintas medidas de conciliación adaptándose a las distintas situaciones que se pueden presentar en nuestro personal, encontrándose detalladas en los distintos Convenios y normativa referente.

Entre las medidas desarrolladas en la distinta normativa relacionada anteriormente encontramos mejoras en los permisos y reducciones de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, posibilidad de disfrutar de permisos no retribuidos por maternidad, mejoras en los períodos legalmente establecidos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, así como la creación de la excedencia por formación.

En la Agencia se cuenta con flexibilidad en el horario laboral facilitando de esta manera la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de nuestro personal.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Si, la creación en la Agencia ha supuesto la integración en la misma de distintos tipos de colectivos, con diferentes regulaciones en el ámbito laboral.

Para el personal laboral de la Agencia es de aplicación el V Convenio Colectivo, en el VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía se regulan todos los aspectos relacionados con el personal laboral de la Junta de Andalucía integrado en la Agencia, y finalmente, todos los aspectos relacionados con el personal funcionario integrado en la Agencia se regulan en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En las normas anteriores se desarrollan aspectos como: jornadas y horarios de trabajo, jornadas especiales de trabajo, horas extraordinarias, estructura salarial y pluses, dietas y desplazamientos y beneficios sociales como anticipos, préstamos reintegrables, prestaciones complementarias por incapacidad y seguros.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: En el año anterior ya se introdujeron diversas mejoras en el Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia en relación a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Durante este último ejercicio se han llevado a cabo numerosas reuniones entre los representantes del personal y la dirección de la Agencia para adaptarnos a la nueva situación que presenta la Agencia debido al cambio de entidad jurídica que se ha realizado en el transcurso del año.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Agencia cuenta con varios mecanismos de control para garantizar el cumplimiento de las Políticas establecidas, entre ellos encontramos:

- Sistema de control horario "Hola Zaguán" a través del Portal Corporativo. El sistema se usa para registrar las salidas y



entradas del personal, así mismo se registran las salidas que se realizan por otras causas, como salida profesional, salida médica, asuntos propios, vacaciones, etc...La Subdirección de Recursos Humanos y Corporativos es la unidad responsable de la gestión del Sistema.

- Formularios de incidencias y solicitudes disponibles en el Portal Corporativo. Mediante estos formularios el personal comunica las incidencias y las solicitudes a la unidad responsable correspondiente. Se dispone de diversos formularios dependientes de unidades organizativas diferentes, encontramos entre otros:

- Subdirección de Recursos Humanos y Corporativos: Solicitud de vacaciones, solicitud de permisos no retribuidos, solicitud de excedencia, incidencias de marcaje, etc...

- Departamento de Prevención de Riesgos Laborales: Notificación de accidente y comunicación de embarazo.

- Encuestas de clima laboral: Se realizan anualmente con el fin de conocer el grado de satisfacción de los trabajadores en relación a diferentes ámbitos, entre ellos la satisfacción en el trabajo y las condiciones laborales.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Mujeres embarazadas en plantilla Otros 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 | Convenio Colectivo | Difusión del Convenio Colectivo. |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|--------------------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Revisión de la flexibilidad horaria. |

| 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: No.

El trabajo infantil no es un riesgo significativo para la entidad. En todo momento se cumplen las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral y se utilizan mecanismos adecuados para la verificación de la edad en los procesos de contratación.

En todo caso, además, la contratación de trabajadores eventuales para actividades agrícolas, ganaderas, forestales, pesqueras o del sector de la construcción, debe atenerse a los convenios colectivos y legislación laboral común o especial que, en cada caso, le fuese de aplicación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Agencia dispone de una Política en materia de Responsabilidad Social publicada en el Portal Corporativo disponible para todos los trabajadores y trabajadoras. Así mismo, también contamos con la declaración institucional de la adhesión al Pacto Mundial, estableciéndose en el punto 5 nuestro compromiso con la erradicación del trabajo infantil.

Así mismo, tal y como queda reflejado en nuestro Manual de RSE, en el punto V.1. Trabajo infantil, la Agencia no empleará nunca a personas menores de edad como trabajadores o trabajadoras. A tales efectos, consideramos persona menor de edad los menores de 18 años. La eventual contratación de una persona de entre 16-18 años deberá contar con la expresa

autorización de Recursos Humanos y, en todo caso, con la constancia expresa en el contrato de trabajo de la autorización paterno/materna, o tutor/tutora.

En dichos supuestos, Recursos Humanos evaluará particularmente el concreto puesto de trabajo desde el punto de vista de la correcta adecuación en materia de seguridad y salud laboral.



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: La Agencia lleva a cabo la difusión permanente de sus principios y valores a través del Portal Corporativo, al que tiene acceso todo el personal de la Agencia.

En el momento de la incorporación de nuevo personal se le da acceso al Portal Corporativo, en el mismo se encuentran disponibles la Política Corporativa, la estructura organizativa y todos los formularios necesarios para el funcionamiento interno de la Agencia con sus correspondientes instrucciones.

• Resumen de Implantación:

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

| Políticas | | |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Convenio Colectivo Otros Política de RSE | Difusión de la Política de Responsabilidad Social Empresarial. |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Difusión del Principio 5 entre los grupos de interés de la Agencia. |



| 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: La Agencia cuenta con un Sistema de Gestión de Responsabilidad Social integrado con el resto de Sistemas implantados. Anualmente en las auditorías realizadas se revisan todos los aspectos de la gestión, quedando patente que no se efectúa ningún tipo de discriminación en el empleo y la ocupación.

Todas las condiciones laborales están reguladas en el Convenio Colectivo y resto de normativa de aplicación, periódicamente se realizan reuniones de los representantes legales de los trabajadores con la dirección de la Agencia en las que se realiza el seguimiento del cumplimiento de dichas condiciones establecidas.

Los Estatutos establecen que la Agencia llevará a cabo una evaluación del desempeño, cumplimiento de objetivos y desarrollo profesional. La Agencia dispondrá de sistemas que permitan:

- La medición y valoración de la conducta profesional y del rendimiento o logro de resultados del personal a su servicio.
- La evaluación de la formación del personal, cuyos resultados sirvan de apoyo a la elaboración de un plan de formación que asegure objetivamente una actualización constante de conocimientos y capacidades y, en definitiva, la formación y perfeccionamiento continuados del personal a su servicio. Las acciones formativas contenidas en el plan de formación podrán ser homologadas por el Instituto Andaluz de Administración Pública.
- El desarrollo de la carrera profesional basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad, vinculado al sistema indicado en el primer punto.



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: La Agencia cuenta con su Política Corporativa, publicada en el Portal Corporativo, en la cual se integran las Directrices de Gestión en relación a Responsabilidad Social, Género e Integración Social.

Mediante estas Políticas la Agencia establece sus directrices de gestión, entre las que se encuentran, el rechazo de cualquier tipo de conducta o práctica que suponga discriminación en el empleo y la ocupación, desarrollar medidas para la integración social de minusválidos, garantizar los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de la violencia de género y equilibrar las responsabilidades de mujeres y hombres en la Agencia y conseguir una presencia igualitaria de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos.

Así mismo, la Agencia cuenta con su Código Ético y de Conducta, el cual está basado en 10 principios, en concreto, el número 10 trata el respeto a la igualdad y a la integración.

De acuerdo con lo que resulta de aplicación del Título IV del Estatuto Básico del Empleado Público y según se establece en los Estatutos de la Agencia, la selección del personal de la Agencia se realizará mediante convocatoria pública en medios oficiales y con sujeción a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, teniendo en cuenta la reserva de plazas para personas con discapacidad establecida para la Administración General de la Junta de Andalucía.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: - Formación del personal de la Agencia.

La Agencia ofreció a la plantilla una plaza en el "Máster de Acuicultura y Pesca: Recursos Marinos y Sostenibilidad", ciclo de posgrado organizado por la Universidad de Cádiz (UCA) para el curso 2011-2012. Esta participación, que se enmarcaba en el acuerdo específico suscrito por ambas instituciones, no tuvo coste alguno de matriculación.

El objetivo era la proporción de una visión especializada de la biología de las especies marinas, la pesca, el cultivo, la producción controlada, el manejo ambiental y la economía general de los sectores pesquero y acuícola.

Para la adjudicación definitiva se consideró la relación de este posgrado con la labor que desempeñaban en ese momento cada uno de los trabajadores que solicitaron la plaza además del cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad de Cádiz para solicitar el Máster.

- Cumplimiento de la Ley de Integración Social.

Tras la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de Reordenación del Sector Público de Andalucía, el artículo 11.1 del texto legal autoriza la creación de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía como agencia de régimen especial de las previstas en el artículo 54.2 c) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, por todo



ello la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía no es sujeto de aplicación del apartado 38.1 de la Ley 13/1982. Por tanto, y como viene estipulado en el artículo 59 de la Ley 7/2007, de 15 de abril, del Estatuto del Empleado Público, en las ofertas de empleo público se deberá reservar un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Así mismo en el artículo 35 del Decreto 99/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos de la Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía, se establece la reserva legal de plazas para personal con discapacidad establecida para la Administración General de la Junta de Andalucía.

- Actualización curricular: La Agencia pone a disposición del personal un enlace en el portal corporativo para que pueda mantener su curriculum actualizado permanentemente y así poder acceder a nuevas oportunidades y conocer mejor su capacitación y especialización.

¿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: En todos los trabajos ejecutados por la Subdirección de Recursos Humanos y Corporativos se siguen las directrices establecidas por la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantizando de esta manera la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de acceder a cualquier puesto de trabajo definido en la Agencia.

Tal como establece el V Convenio Colectivo, la provisión de puestos de trabajo en la Agencia se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. No obstante, en caso de igualdad de méritos, capacidad, formación e idoneidad de dos candidatos de distinto sexo para ocupar un puesto de trabajo, se establecerá preferencia a favor del sexo menos representado.

En los Estatutos de la Agencia, Decreto 99/2011, se especifica en sus Principios de Actuación que la Agencia desarrollará las actividades necesarias para la consecución de sus fines generales y para el ejercicio de sus funciones mediante los actos, las relaciones jurídicas y el ejercicio de las acciones que se requieran para el más eficaz cumplimiento de los mismos, con sujeción a estrictos criterios de servicio al interés público, rentabilidad social y calidad del servicio, así como a los principios de publicidad y concurrencia, teniendo siempre presente el respeto del principio de igualdad de oportunidades de hombres y 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: 0,62 %

Directivos mujeres: 22,84 %

Directivos hombres: 77,16 %

Mujeres: 49,33 %

Hombres: 50,67 %

Mayores de 45 años: 31,65 %

Menores de 30 años: 78,27 %

Empleados no nacionales: 0,29 %

Empleados con contrato fijo: 96 %

Empleados con contrato temporal: 4 %

Implantación: Se adjunta tabla del porcentaje de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género y edad.

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

Respuesta: SI

Implantación: En el Portal Corporativo Zaguán se encuentra publicado y disponible para todo el personal el organigrama de la Agencia, en el cual se definen los órganos directivos que componen la misma y los titulares de cada órgano.

En el mismo Portal Corporativo existe un Directorio en el que se encuentran todos los empleados de la Agencia asociados cada uno de ellos a sus correspondientes unidades organizativas.

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

Respuesta: 0

Implantación: Durante el año 2011 no se ha detectado ningún caso de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|--------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Discriminación de género | |



|  Políticas | | |
|---|--------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Política de Integración Social | Difusión del Código Ético y de la Política Corporativa. |

|  Acciones | | |
|--|--|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Medidas de género Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades | Llevar a cabo la realización del Catálogo de Puestos de la Agencia. |

|  Seguimiento | | |
|--|------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Intranet Otros | Publicación de la plantilla en la intranet y en la Memoria Anual de la Agencia. |



• 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: - La Agencia participa en la organización de cinco cursos de eficiencia energética.

La Agencia participó en la organización de un paquete de cinco cursos de eficiencia energética que desarrollaron a lo largo del último trimestre de 2011 la Agencia Andaluza de la Energía, adscrita a la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, y el Instituto de Formación Agraria y Pesquera (IFAPA), dependiente del departamento de Agricultura y Pesca, de manera conjunta. Los seminarios, que se impartieron bajo la modalidad de formación on-line, abarcaron a todas las ramas del sector primario, tanto las actividades agrarias como las pesqueras y acuícolas.

La actuación de la Agencia en este sentido, canalizada a través del Departamento de Formación y Divulgación, se centró en la colaboración a la hora de elaborar el material didáctico necesario y la teletutorización de cada una de las ediciones de los tres módulos en los que se dividía el programa: ahorro y eficiencia en agricultura y ganadería, en instalaciones agropecuarias y en pesca. El objetivo era llegar a unos 125 profesionales, como mínimo, de los distintos sectores productivos del campo y el mar con el fin de que los conocimientos adquiridos les habilitasen para aplicar medidas para una economía más sostenible. En concreto, los cursos se destinaron a técnicos, agricultores, ganaderos y pescadores que trabajaban en explotaciones agrarias y pesqueras o en cooperativas.

- Publicación de resoluciones sobre el uso de vehículos en la Agencia.

La Agencia publicó en el Portal Corporativo dos resoluciones que establecían las normas de uso de vehículos y de prestación y liquidación de servicios, procurando un uso sostenible. Ambos documentos, elaborados sobre la base de los planes de racionalización del gasto puestos en marcha por las distintas consejerías de la Junta de Andalucía, han sido incluidos en el portal para su difusión al conjunto de la plantilla.

- Disposición de carnet SEVICI al servicio de las salidas profesionales de los trabajadores.

La Agencia sigue manteniendo activo el servicio SEVICI (Servicio municipal de transporte en bicicletas del Ayuntamiento de Sevilla) después de comprobar la buena aceptación del personal, que prefieren optar por este medio de transporte limpio

y saludable.



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: 0

Implantación: Debido al cambio que ha sufrido nuestra entidad durante el ejercicio 2011 no fue posible la inclusión de este punto en la planificación, sin embargo si se ha llevado a cabo la inclusión de módulos de sensibilización medioambiental en los distintos cursos impartidos, como conducción ecológica y eliminación de residuos entre otros.

• Resumen de Implantación:

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

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

| Acciones | | |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | Sensibilización en materia medioambiental | Realización de cursos y jornadas enfocados hacia la sensibilización ambiental. |

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Agencia realiza anualmente una identificación y evaluación de los aspectos ambientales que puedan generar impactos significativos sobre el entorno.

Debido a las actividades que se realizan en la Agencia, tenemos algunos aspectos ambientales calificados como significativos, como son: Consumo de recursos (agua, energía eléctrica, combustibles fósiles y agroquímicos y productos de alimentación animal), emisiones atmosféricas, generación de residuos especiales (material eléctrico y electrónico) y ocupación del suelo.

Los aspectos evaluados como significativos son considerados como referencia para el establecimiento de los objetivos ambientales.

La Agencia define y planifica los objetivos ambientales a través de un Programa de Gestión Ambiental de forma que para cada programa concreto se establecerán los objetivos, las acciones planificadas, las responsabilidades para su ejecución, los medios disponibles y los recursos asignados así como el calendario de tiempo de ejecución.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Agencia cuenta con una Política de Sostenibilidad Ambiental, la cual se encuentra integrada en la Política Corporativa. En la misma se establecen las Directrices de Gestión a seguir por la Agencia.



De acuerdo con nuestra Política de Sostenibilidad Ambiental la Agencia se compromete a gestionar sus procesos bajo la eficiencia, en el uso racional de los recursos naturales y minimizando los efectos negativos que nuestra actividad ocasiona en el entorno, propiciando así una mejora continua en los comportamientos ambientales de la Agencia, así como cumplir con los requisitos legales, reglamentarios y los internos, en relación con los aspectos ambientales que nos afectan en el desarrollo de nuestras actividades y en la prestación de nuestros servicios.

La Agencia tiene implantado un Sistema de Gestión Ambiental y a través de la Política de Sostenibilidad Ambiental establece como Directrices de Gestión el cumplimiento de los requisitos legales y otros que la Agencia suscriba, la identificación de los aspectos ambientales y el control de los impactos, y hacer efectivo su compromiso con la prevención de la contaminación y de la mejora continua.

Para llevar a cabo el cumplimiento de nuestros objetivos la Agencia realiza las siguientes actividades: Identifica y evalúa los aspectos ambientales asociados a sus actividades, establece controles operacionales e identifica los requisitos legales y aquellos otros que la organización suscriba, los aplica y actualiza periódicamente.



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: Anualmente la Agencia elabora un Programa de Gestión Ambiental cuyo objeto es la definición de los objetivos ambientales de la Agencia. Los objetivos se marcan en función de los resultados del año anterior y de la evaluación anual de los aspectos ambientales. Para cada objetivo ambiental se establecen metas y acciones encaminadas al cumplimiento de cada uno de ellos.

En el ejercicio anterior se establecieron los siguientes objetivos con sus correspondientes acciones a realizar:

- Controlar y reducir el consumo de agua.
- Reducir el consumo de energía eléctrica.
- Reducir el consumo de combustible anual.
- Reducir la generación de residuos de material eléctrico y electrónico.

Adicionalmente, la Agencia elabora el Plan de Racionalización y Optimización de los Recursos en el cual se establecen principios y medidas que son de aplicación directa a todas y cada una de las unidades organizativas, con la finalidad de incrementar la eficiencia en la gestión de la Agencia.

Las medidas establecidas en el Plan de Racionalización y Optimización de los Recursos se engloban en distintos ámbitos: personal, gestión de viajes y desplazamientos, vehículos y combustible, suministros y consumos, comunicaciones y otras contrataciones.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 1509118

Agua: 2073,43

Papel: 5487,5

Implantación: Con respecto a los datos del Informe anterior, en este último ejercicio se ha llevado a cabo una reducción de los datos de consumo, siendo más significativa la reducción del consumo del agua y del papel.

Objetivos: Se llevará a cabo la implantación de las medidas del Programa de Gestión Ambiental para llevar a cabo la reducción de los consumos.

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

Respuesta: SI

Implantación: La Agencia establece y mantiene al día diversos procesos e instrucciones operativas que describen el modo de llevar a cabo las actividades que pueden tener un impacto ambiental significativo, así como el modo de realizar el control y seguimiento de estas actividades, midiendo de forma regular las características fundamentales de sus operaciones.

Se han definido indicadores para todos los procesos con el fin de comprobar la capacidad de los mismos en relación a lo planificado. Estos indicadores están asociados a cada proceso, bien en su ficha bien en la propia documentación del proceso.

En aquellos casos en los que no se alcancen los valores previstos, se establecerán las medidas correctivas necesarias.

En relación al cumplimiento de los requisitos legales, la Agencia realiza periódicamente revisiones del cumplimiento de aquellos requisitos aplicables a nuestra actividad.

Con respecto al Programa de Gestión Ambiental, en el que se establecen tanto los objetivos medioambientales como las metas y acciones concretas a llevar a cabo, la Agencia realiza una revisión semestral del mismo para así poder realizar a tiempo las acciones correctivas necesarias.

• Resumen de Implantación:

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



|  Políticas | | |
|---|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| No especificado | Sistemas de gestión medioambiental (SGMA) | Realizar el seguimiento del PGA e identificar y evaluar los aspectos ambientales |

|  Acciones | | |
|--|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | RSE | Realizar implantación y seguimiento del PGA y del Plan de Racionalización. |

|  Seguimiento | | |
|---|---|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado | Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente | Realizar el seguimiento de las medidas establecidas en el PGA. |



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Agencia actúa como una fuente de innovación y transferencia de tecnologías en el ámbito agrario y pesquero de Andalucía. La Agencia lleva a cabo varias líneas de actividad relacionadas con este punto:

- Asesoramiento técnico para la mejora de fincas agrarias destinadas a aprovechamiento agrario, agroambiental o energético.
- Refuerzo de las actuaciones de ordenación, protección y recuperación de los recursos pesqueros y marisqueros andaluces, mediante diversos estudios pesqueros, acuícolas y ambientales en el entorno marino.
- Asesoramiento sobre seguridad alimentaria y calidad sanitaria de los productos pesqueros.
- Apoyo técnico en el diseño y ejecución de planes de vigilancia ambiental.
- Asesoramiento técnico de obras de infraestructura rural, tales como: caminos rurales, placas fotovoltaicas, electrificaciones rurales, conducciones de agua, depuradoras y balsas de riego.
- Asesoramiento integral de comunidades de regantes con el objetivo de fomentar la modernización de los regadíos.

Esta labor de asesoramiento la puede realizar la Agencia gracias a diversas líneas de investigación que desarrolla en el campo agrario y pesquero.

Entre todos los proyectos ejecutados durante el ejercicio anterior podemos destacar:

- Participación en proyecto de conservación de praderas de Posidonia oceánica en el Mediterráneo.

El proyecto "Conservación de praderas de Posidonia oceánica en el mediterráneo andaluz" recibió, a finales del año 2010, el visto bueno del Programa LIFE+ promovido por la Unión Europea.

Las tareas que la Agencia desarrolló fueron desde cartografiar las praderas con el Sónar de barrido lateral, el análisis económico y social de las aguas en las que habitan dichas plantas y la instalación de arrecifes artificiales.



La Posidonia oceánica es una planta acuática, endémica del Mar Mediterráneo y en peligro. Las praderas de Posidonia tienen una gran importancia para la pesca, ya que un hábitat de Posidonia oceánica supone un incremento en el número y variedad de especies que pueden ser explotadas por el sector pesquero artesanal, resultando una fuente de recursos económicos de gran importancia para Andalucía.

- Actuaciones de mejora de caminos rurales.

Las infraestructuras agrícolas y ganaderas, entre las que destacan los caminos, representan un pilar fundamental en el desarrollo del medio rural porque fomentan la cohesión social y territorial y, con ello, el incremento del nivel de renta y la competitividad de los productos andaluces.

Circunstancias como la lejanía a los núcleos de población, el alto grado de dispersión y un déficit en las infraestructuras limitan el potencial de desarrollo.

La actuación se engloba en el "Plan Encamina2", que pretende realizar inversiones en caminos rurales en los municipios andaluces cuya titularidad corresponda a los Ayuntamientos, sin coste alguno para ellos.

Las intervenciones realizadas por la Consejería de Agricultura y Pesca destinadas a conseguir un medio rural sostenible, en el que mejoren las condiciones de vida de sus habitantes, tienen como finalidad, entre otras, la mejora de las infraestructuras de apoyo a la producción agraria y la construcción y mejora de los caminos rurales de acceso a explotaciones y de comunicación rural.

- II edición de la Escuela de Pastores.

La Escuela de Pastores es una de las apuestas de la Junta de Andalucía, a través de las Consejerías de Agricultura y Pesca y Medio Ambiente, por impulsar la formación y profesionalización en la actividad ganadera y contribuir a la puesta en valor del patrimonio ganadero y los productos vinculados a la ganadería extensiva.

En esta segunda edición, la Escuela se centrará en el caprino de leche y se impartirá formación sobre las queserías de granja. Además, contempla la celebración del Primer Encuentro Nacional de Escuelas de Pastores, liderado por Andalucía, que contará con la participación de distintas Comunidades en las que se realizan iniciativas similares a la andaluza.

La Escuela cuenta con alumnos de casi todas las provincias andaluzas, la mayor parte de los alumnos son hijos de ganaderos que ven en esta profesión una alternativa laboral de futuro y, a través de este curso, pueden conocer los avances técnicos que complementarán los conocimientos transmitidos por sus antecesores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: Es difícil conocer la inversión financiera total en todos estos proyectos, ya que han sido

gestionados por unidades organizativas distintas y además muchos de esos proyectos, al ser titularidad de la Administración Autonómica, son financiados por la misma.

• 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 | Difundir los resultados de nuestras líneas de investigación. |

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: El proceso susceptible de constituir un riesgo en lo referente a este principio es la contratación, por ello la Agencia garantiza la transparencia en este proceso publicando en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía todas las licitaciones, los adjudicatarios y el importe de las mismas.

Todas las contrataciones que se realizan desde la Agencia, de obras, suministro y servicios, se llevan a cabo conforme al Real Decreto 3/2011, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, y la anterior Ley 30/2007, Ley de Contratos del Sector Público.

Al actuar la Agencia como una agencia de régimen especial de la Administración de la Junta de Andalucía, uno de nuestros valores corporativos expuestos en la Política es la asunción del servicio público con respeto, lealtad, honestidad, transparencia, responsabilidad e implicación en los resultados.

Así mismo, en el Código Ético y de Conducta la Agencia se compromete a garantizar la transparencia en nuestra gestión sobre la base de la legalidad vigente y del compromiso con nuestros grupos de interés.

Por último, hay que destacar el régimen de Responsabilidades aplicable a las autoridades y el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus agencias, instituciones y sociedades mercantiles del sector público andaluz, establecido en el Título VI del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía. El citado precepto establece que las autoridades y el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus agencias, instituciones y sociedades mercantiles del sector público andaluz que por dolo, culpa o negligencia graves, ocasionen menoscabo en los fondos públicos a consecuencia de acciones u omisiones contrarias a las disposiciones de esta Ley o de las leyes reguladoras del régimen presupuestario, económico-financiero, de contabilidad y de control aplicables, estarán obligados a la indemnización de daños y perjuicios, con independencia de la responsabilidad penal o disciplinaria que les pueda corresponder.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra Política Corporativa se encuentra publicada en el Portal Corporativo, por lo que está accesible a todo el personal, así mismo se encuentra accesible al público en general a través de su publicación en nuestra página web.

Integrada en la Política Corporativa se encuentra la Política de Responsabilidad Social Empresarial y a través de la misma, la Agencia se compromete a rechazar cualquier práctica que implique corrupción en cualquiera de sus manifestaciones, incluida la extorsión y el soborno.

Por otro lado, a través del Código Ético y de Conducta, la Agencia establece algunos principios y valores que deben guiar nuestra conducta, entre los que se encuentran, la administración de los recursos y bienes públicos con austeridad, responsabilidad y eficiencia, y la no utilización de los mismos en provecho propio o de personas allegadas, así como el rechazo de cualquier regalo, favor, invitación o servicio que proporcione condiciones ventajosas motivado por el ejercicio de nuestras funciones.

Adicionalmente como personal al servicio de la administración pública andaluza, nos es de aplicación el código de conducta establecido en el Título III del Estatuto Básico del Empleado Público.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Publicación de licitaciones en la Plataforma de Contratación de la Junta de Andalucía.

Tal y como se definió en el primer punto de este principio, la Agencia, con el objetivo de cumplir con el principio expuesto en nuestro Código Ético y de Conducta de garantizar la transparencia en nuestra gestión, publica en la plataforma, accesible al público en general, todas las licitaciones, los adjudicatarios y el importe de las mismas.



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: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: - Empleados: 100% a través del Portal Corporativo.

- Proveedores: 100% a través de nuestra página web.
- Clientes: 100 % a través de nuestra página web.
- Socios empresariales: 100% a través de nuestra página web.

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

Respuesta: SI

Implantación: En caso de incidencias en materia de contratación será de aplicación lo especificado en el Real Decreto 3/2011, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público.

Así mismo, se actuará según lo especificado en cada uno de los convenios vigentes aplicables al personal de la Agencia, tanto en el V Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia, como en el VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y en la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se dedica el Título VII al Régimen Disciplinario, donde se definen las posibles faltas cometidas por el personal y las correspondientes sanciones aplicables a cada una de ellas.

Del mismo modo es de aplicación el régimen de Responsabilidades aplicable a las autoridades y el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus agencias, instituciones y sociedades mercantiles del sector público andaluz, establecido en el Título VI del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía. El citado precepto establece que las autoridades y el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus agencias, instituciones y sociedades mercantiles del sector público andaluz que por dolo, culpa o negligencia graves, ocasionen menoscabo en los fondos públicos a consecuencia de acciones u omisiones contrarias a las disposiciones de esta Ley o de las leyes reguladoras del régimen presupuestario, económico-financiero, de contabilidad y de control aplicables, estarán obligados a la indemnización de daños y perjuicios, con independencia de la responsabilidad penal o disciplinaria que les pueda corresponder.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|--------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | Incumplimiento de la normativa | |
| Empleados | Otros | |
| Proveedores | Cumplimiento de la normativa | |

|  Políticas | | |
|---|--|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código de Conducta | Divulgación del Código Ético y de Conducta y la Política Corporativa. |
| | Código Ético Otros Políticas internas de gestión | |
| Empleados | Código Ético | Divulgación del Código Ético y de Conducta y la Política Corporativa. |
| | Política de RSE | |
| Proveedores | Política de RSE | Divulgación del Código Ético y de Conducta y la Política Corporativa. |

|  Acciones | | |
|--|----------------------------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | No tenemos acción concreta | No se han establecido objetivos para este punto. |
| Empleados | Difusión de la política | Difusión de la Política Corporativa. |
| Proveedores | Difusión de la política | Mantenimiento del sistema de publicación de licitaciones en internet. |

|  Seguimiento | | |
|---|------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | Otros | No se han establecido objetivos para este apartado. |
| Empleados | Buzón de sugerencias | No se han establecido objetivos para este apartado. |
| | Comités de gestión | |
| Proveedores | Otros | No se han establecido objetivos para este apartado. |



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|------------------------|---|---|
| P2C411 | Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2 |
| PRINCIPIO 3 | | |
| P3C111 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos | HR5 |
| P3C211 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P3C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P3C411 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos | LA12 |
| PRINCIPIO 4 | | |
| P4C111 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. | HR7 |
| P4C211 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación | |
| P4C311 | ¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? | EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P4C411 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P4C511 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. | LA3 |
| PRINCIPIO 5 | | |
| P5C111 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. | HR6 |
| P5C211 | ¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P5C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. | |
| PRINCIPIO 6 | | |
| P6C111 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|-------------------------|--|---|
| | y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? | |
| P10C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización |
| P10C511 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? | SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento |
| ÍNDICE | | |
| Tabla | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI | 3.12 |