



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Ineprodes S.L.



Iniciativa RSE-PYME



La filosofía de **Ineprodes S.L.** siempre se ha fundamentado en la acción social, vocación que hereda de sus fundadores y que mantiene día a día no sólo con el desempeño de su actividad principal, la ayuda a domicilio a personas dependientes, sino también por cualquier proyecto o actuación profesional al que haga frente.

Todo ello, unido al volumen que a lo largo de los años ha ido adquiriendo la entidad, sirviendo en casi una decena de municipios, ha marcado la necesidad de tanto afianzar, reforzar y mejorar la eficacia de su modelo de trabajo mediante la certificación de su sistema de gestión, tanto de la calidad enfocada a la satisfacción de nuestros usuarios como del impacto medioambiental derivado de nuestra actividad, según estándares UNE-EN ISO 9001:2008, *Gestión de Sistemas de Calidad* y UNE-EN ISO 14001:2004, *Gestión Medioambiental*, respectivamente.

En esta línea de reafirmación interna y de aduirir un compromiso con los grupos de interés de la entidad, personas usuarias, clientes, trabajadores y proveedores, posteriormente, en el año 2011, **Ineprodes S.L.** se adhiere a la **Iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas** con el propósito de paulatinamente ir consolidando el cumplimiento de los diez principios fundamentales que esta preconiza.

Con motivo de la elaboración de nuestro primer informe de progreso, redactamos la presente carta de compromiso con la Iniciativa, deseando que en los sucesivos informes de años venideros vaya reflejando una mejora en todos los sentidos de esta corporación. En el ejercicio correspondiente a 2011, que resume el informe adjunto, podemos decir que se ha llevado a cabo una evaluación inicial de la empresa en un primer acercamiento a los principios a que nos sumamos para convertirnos en una empresa responsable, sostenible y comprometida.

Así mismo, en el transcurso de 2012 está previsto avanzar en mejoras de derechos humanos y de las prestaciones a nuestros usuarios con la implementación, integración y certificación de sendos sistemas de gestión de la ayuda a domicilio y de riesgos laborales según los estándares UNE 158301:2007, *Servicios para la promoción de la autonomía personal. Gestión del servicio de ayuda a domicilio*, y OHSAS 18001:2007, *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, respectivamente.

Con el firme propósito de consolidar a **Ineprodes** dentro del comprometido grupo de empresas que integran la Iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas, deseando continuar la andadura iniciada aquí por muchos años y animando a otras empresas dentro de nuestros grupos de interés o no a que se sumen a ella, firmo la presente en Cabra, a 20 de octubre de 2012,


Miguel Bienda Ruiz
C.I.F.: B-14515936
C/ San Marcos 5, Bajo 1
Tfno. 902 053 332 - Fax: 957 523 547 - info@ineprodes.com
www.ineprodes.com
GERENTE DE INEPRODES S.L.



Información general

Perfil de la entidad: Ineprodes S.L.

- *Dirección:* C/ San Marcos, 5. bajo 1
- *Dirección web:* www.grupoineprodes.com
- *Alto cargo:* Miguel Tienda Ruiz, Director General
- *Fecha de adhesión:* 08/06/2011
- *Número de empleados:* 250
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Servicios Sociales, Ayuda a Domicilio
- *Ventas / Ingresos:* 4393000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Por nuestra actividad e orden de importancia tendríamos: en primer lugar a las personas beneficiarias de nuestro servicio, que son personas declaradas como dependientes según la Ley de Dependencia; a continuación nuestras trabajadoras, auxiliares de ayuda a domicilio; finalmente, los Servicios Sociales Municipales para cuyos Ayuntamientos prestamos el servicio, que son con quienes estamos vinculados contractualmente.
- *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:* El alcance está especificado para la totalidad de actividades desempeñadas por Ineprodes S.L: desde la prestación del servicio de ayuda a domicilio en todos y cada uno de sus centros de gestión, hasta la gestión y coordinación de dichos centros desde la sede central.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* El informe está enfocado desde la incidencia de los 10 principios en la actividad principal, en las actuaciones realizadas y previstas en el ámbito de la empresa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* En un primer nivel se ha informado desde gerencia a mandos intermedios y, en una segunda etapa, tras la realización y entrega del presente informe, se pretende poner en conocimiento tanto a nivel empresarial interno como a nuestros clientes, mediante campañas informativas.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hemos tenido premios en el curso 2001. Sin embargo hacemos constar el "I Premio Córdoba Migratoria" en categoría empresa solidaria en



"reconocimiento a la integración de Personas Migrantes"

● *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011

● *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

● *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* En la actualidad disponemos como fuentes principales las interlocuciones directas en reuniones, así como encuestas de satisfacción.

● *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:* Existe un administrador único y una estructura departamental en la que se delegan las responsabilidades. El responsable de calidad actuará como vehículo de comunicación e implantación de los principios. El objetivo final es obtener una certificación en RSE.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No en la actualidad, salvo en los apartados comunes de prevención de riesgos y de gestión medio ambiental.

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) Sin embargo existe un convenio de colaboración con la asociación del Alzheimer Egabrense (ADAE) a través de una fundación creada por el grupo de empresas al que pertenece Ineprodes.

Más información

● *Notas:* Se adjuntan en este apartado los certificados de Ineprodes según los estándares multinacionales ISO 9001 y 14001.

● *Documento adjunto:* [2239-2011-1-02-0.pdf](#)

● *Dirección web:* www.grupoineprodes.com

● *Implantación otros Grupos de Interés:*

● *Día de publicación del Informe:* martes, 30 de octubre de 2012

● *Responsable:* Jose Antonio Fernández Fernández

● *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 punto de vista de las personas usuarias del servicio es habitual la insatisfacción con el servicio o con la auxiliar asignada, por motivos de muy diversa índole. El trabajo de coordinación trata de cubrir estas exigencias y minimizar las reclamaciones.

La Desde el punto de vista de los empleados, la empresa suscribe en la actualidad un contrato con servicio de prevención ajeno para la evaluación de riesgos laborales.

Además concurre una alta siniestralidad en algunos de nuestros centros.

Objetivos: En el año 2012 se ha implantado además un sistema de gestión de la prevención bajo estándar Ohsas 18001:2007 para mejorar la eficacia de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Entre otros objetivos se ha marcado una disminución de la siniestralidad y como primeras medidas se va a proceder a cambiar de servicio de prevención y mutua, dado que los actuales no se consideran satisfactorios.



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: En 2012 está prevista la ampliación del actual sistema de gestión de calidad y medio ambiente con la implantación y certificación de sistemas de gestión de ayuda a domicilio y seguridad y salud en el trabajo.



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: No

Implantación: Para 2013 se han planteado como objetivos la certificación de RSE y la implantación de un plan de igualdad en la empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No

Implantación: En la actualidad no las hay. Se pretende pasar encuestas de satisfacción a las trabajadoras.

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

Respuesta: 99 %

Implantación: Al inicio de su actividad laboral, cada una de las auxiliares de ayuda a domicilio recibe un escrito con las normas éticas y de desempeño.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de formación	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Política de servicio de ayuda a domicilio y seguridad y salud en el trabajo
Empleados	Código Ético	Política de servicio de ayuda a domicilio y seguridad y salud en el trabajo
	Reglamento interno	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Previsto RSE y plan de igualdad
Empleados	No tenemos acción concreta	Previsto RSE y plan de igualdad

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento	Se planteará realizarla el año próximo.
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento	Se planteará realizarla el año próximo.



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Se planteará en futuros ejercicios.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Actualmente se dispone de un procedimiento de gestión de proveedores enmarcado en el sistema integrado de gestión de la calidad y el medio ambiente.

Se pretende integrar el sistema la gestión de RSE aunque previamente está prevista la implantación de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y de servicios de ayuda a domicilio.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Como se ha comentado en otros apartados se tendrá en cuenta en la implantación del sistema de gestión de RSE, previsto para 2013



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: -

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Incluir en los próximos años en la política y en la gestión de proveedores.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Implantación de RSE

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: En todos nuestros centros de trabajo se han elegido los representantes de los trabajadores, delegados de prevención y están pendientes las constituciones de los comités de seguridad y salud.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: A pesar A los empleados se les informa de que sus contratos están amparados en el marco del VI convenio colectivo, al cual pueden acudir para dirimir cualquier duda.



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: No

Implantación: Quedamos a la espera de realizar el estudio de implantación de RSE para establecer objetivos en este principio.



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: No

Implantación: Está previsto el establecimiento de un buzón de sugerencias y un canal de comunicación con los trabajadores para tal fin.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Considerar la posibilidad de incluir un documento escrito.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Sin objetivos.

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: -

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

Respuesta: SI

Implantación: En la actualidad se cumplen con la normativa al respecto de bajas por embarazo y lactancia.

Otras medidas de conciliación están previstas de estudiar en el plan de igualdad previsto para 2013



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: Tanto en el convenio como en el contrato de trabajo se hace referencia a ello.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Sin comentarios.



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: Respecto a la conciliación de las trabajadoras embarazadas, la empresa está bastante concienciada, no en vano el 99% de la plantilla son mujeres. La gestión del personal sensible, en este caso embarazadas, tiene un procedimiento establecido por la sociedad de prevención y la mutua, que funciona con bastante eficacia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo	-	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	Sin objetivos.	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos trabajadores menores de edad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Este factor de riesgo no es aplicable a nuestra empresa en la situación actual.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No se considera relevante.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No aplica.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos riesgo de discriminación de género, puesto que casi la práctica totalidad de la plantilla es de género femenino y no se excluye la contratación de personal masculino.
Desde el punto de vista de discriminación por raza tampoco, puesto que la contratación es en base a la valía y preparación del personal y no por raza. De hecho es bastante el número de personas de nacionalidad no española contratadas (musulmanas, de raza negra, sudamericanas, rumanas, etc).



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En la actualidad, en los proyectos técnicos de presentación de la empresa a los concursos públicos de licitación del servicio de ayuda a domicilio de las corporaciones locales de los ayuntamientos, entre las mejoras ofertadas, se incluye una carta de "compromiso de contratación de personas de colectivos con dificultades de inserción socio-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 (P6C311)



Respuesta: SI

Implantación: Está ampliamente extendido el sentimiento de no discriminación e igualdad. De todas maneras se extenderá esta cuestión en el proceso de implantación del plan de igualdad de la empresa.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El proceso de recursos humanos nunca ha tenido en cuenta ni género, ni raza a la hora de decantarse por un candidato u otro, en ninguno de los puestos vacantes, ya sea de un nivel u otro.



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: 2 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 99 %

Hombres: 1 %

Mayores de 45 años: 32 %

Menores de 30 años: 6 %

Empleados no nacionales: 17 %

Empleados con contrato fijo: 22 %

Empleados con contrato temporal: 78 %

Implantación: Estos datos son orientativos. A partir de 2012 se implementarán indicadores al respecto.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: 0

Implantación: Existe un organigrama funcional de la empresa (adjuntado al informe de evolución) aunque no se especifica el número ni género de composición del mismo.

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



Respuesta: 0

Implantación: No se han producido incidencias al respecto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Contratación y Selección	Implantación de plan de igualdad.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Implantación de plan de igualdad.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No se publica	Considerar su publicación



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: En la actualidad la empresa dispone un sistema de gestión medioambiental certificado bajo el estándar UNE-EN ISO 14001:2004. Dicho certificado engloba tanto a la sede central en Cabra como uno de nuestros centros de trabajo en Lucena.

El objetivo mencionado anterior mente es llevar la metodología de trabajo a los demás centros de la organización, aunque no se certifique el sistema en ellos.



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: No se ha producido formación al respecto.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Otros Sensibilización en materia medioambiental	Extrapolar Sistema de gestión ambiental a la totalidad de centros de trabajo.

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La única faceta en que podemos tener un impacto ambiental significativo sería en el consumo de recursos más habituales en oficina: papel, tóner, electricidad, etc.

Objetivos: Dentro del sistema de gestión medioambiental se promueve la mayor digitalización posible de documentos de trabajo, uso de correo electrónico en lugar de fax, etc. De igual modo también suele paltearse al menos un objetivo anual de disminución de consumos.



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 empresa dispone de una política integrada de calidad y medio ambiente que es distribuida tanto a personal como clientes.

Objetivos: En 2012 se plantea ampliar el sistema de gestión medioambiental con la certificación bajo dos nuevos estándares:

- UNE 158301:2007, que es una norma específica de producto que certifica el servicio a domicilio prestado a los usuarios dependientes.
- OHSAS 18001:2007, norma específica de prevención y seguridad y salud en el trabajo.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Se buscarán proveedores que puedan aportar soluciones que prevengan la contaminación y el abuso de recursos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 3065

Agua: 9

Papel: 402

Implantación: Son valores suma de nuestros centros, aunque aproximados, puesto que en algunos la toma de datos aún está en progreso. El cálculo de kilos de papel se ha realizando multiplicando el nº de folios por el gramaje (0.008 kg).

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

Respuesta: No

Implantación: En la actualidad la empresa dispone de un sistema de gestión medioambiental cuyo mantenimiento recae en una empresa extyerna subcontratada, con lo que el seguimiento del desempeño medioambiental es de una frecuencia manifiestamente mejorable.

Objetivos: Para 2012 se prevé la contratación de una persona específicamente para el puesto de responsable de calidad y medio ambiente así como también será la responsable de nuevos proyectos pendientes, como certificación UNE 158301:2007 y OHSAS 18001:2007.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Se está planteando desde gerencia nuevas certificaciones.
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Hacer un estudio de proveedores para una compra responsable y sostenible.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Contratación de responsable de calidad y medioambiente.



• 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: No

Implantación: La intención es optimizar los procedimientos de gestión interna (documental, de comunicaciones, servidores, impresoras pdf, etc) que promuevan no sólo un consumo responsable sino también prevenir y evitar consumos innecesarios de recursos.



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: En este año no han tenido lugar inversiones a este respecto.

• 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	No tenemos acción concreta	Se pretende conseguir una "oficina sin papeles"

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Como clientes la empresa tiene de una parte a la Administración Local en la que se desarrolla el servicio de ayuda a domicilio y de otra a las personas dependientes que reciben dicho servicio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Actualmente y desde el punto de vista de nuestros empleados, disponemos de un código ético en el que determinamos las líneas generales de actuación. Respecto al principio que nos aplica, se tienen como premisas el rechazo absoluto a cualquier tipo de regalo, entre otros.



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: Incluir en el desarrollo del sistema de gestión de RSE, realizar folletos explicativos, incluir en la política integrada, etc.



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: 99

Implantación: Entre la documentación que se entrega en los proyectos presentados a las corporaciones locales, se incluyen los códigos éticos de la entidad (normas éticas y código deontológico de la entidad), así como también se hace entrega de un folleto de derechos y deberes de la persona usuaria del servicio a las personas dependientes. No se hace comunicación a proveedores en este sentido.

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

Respuesta: No

Implantación: En primera instancia, desde el punto de vista de nuestros clientes es complejo el controlar la corrupción. Únicamente se podría actuar sobre la actividad de nuestros empleados.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Favoritismos Malversación Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Manual de Calidad No tenemos política	Desarrollar una política de RSE
Empleados	Código Ético	Ampliar la actual Política de calidad y medio ambiente.



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Incluir este principio en política de RSE y difundirla entre nuestros clientes.
Empleados	Comunicación interna y externa	Además de los medios de comunicación directa, buscar otros cauces de información

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Ver en notas
Empleados	No tenemos seguimiento	Ver notas



• 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

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