

Herramienta para la elaboración
del Informe de Progreso



Red Española del Pacto Mundial
de Naciones Unidas

Herramienta de GCSIC

Borrador Informe de Progreso 2011

22/11/2012



Promoció
Econòmica de
Sabadell, S.L.

Sabadell, 2012 february 14

H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Dear Mr. Secretary-General,

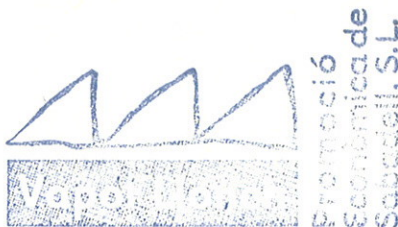
I am pleased to confirm that Promoció Econòmica de Sabadell, SL supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to advance those principles within our sphere of influence. We are committed to making the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Millennium Development Goals. Promoció Econòmica de Sabadell, SL will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of a Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within *one year* of joining the Global Compact, and *annually* thereafter according to the Global Compact COP policy.

Sincerely yours,

Antoni Aranda Garcia

Managing Director





Promoció
Econòmica de
Sabadell, S.L.

Company Information to the Global Compact Please type or use print capitals

Type of organisation Company Labour
 Business Association NGO
 CSR Organisation City
 Other (please specify) City Public office Sabadell

Name of the organisation PROMOCIÓ ECONÒMICA DE SABADELL, SL

Address Ctra. De Barcelona, 208 bis City SABADELL

State/province Catalonia Zip/postal code 08205 Country Spain

Telephone: 00 34 937 453 161 Fax: 00 34 937 453 179 Website: www.vaporllunch.net

Number of employees 70 (direct)

Type of activity/s: Training and Employment Programmes and Business Public Development Agency

Name and title of highest executive

Mr. ANTONI ARANDA GARCIA, Managing Director

Name and title of contact person

Ms ROSA NUÑEZ DELGADO, Social responsibility head officer

Telephone: 00 34 937 453 161 Fax: 00 34 937 453 179 Email: rosan@ajsabadell.cat

Check if applicable: Subsidiary of Spain
 Subsidiaries located in (list countries) _____
 Publicly traded company
 "Financial Times 500" company

Sector (please highlight only one):

- | | | | |
|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Aerospace & Aviation | <input type="checkbox"/> | Industrial Conglomerates |
| <input type="checkbox"/> | Automobiles & Auto Components | <input type="checkbox"/> | Internet & E-commerce |
| <input type="checkbox"/> | Agriculture | <input type="checkbox"/> | IT Consulting & Software |
| <input type="checkbox"/> | Chemical | <input type="checkbox"/> | Leisure Equipment & Products |
| <input type="checkbox"/> | Commercial Services & Supplies | <input type="checkbox"/> | Machinery |
| <input type="checkbox"/> | Commerce & Distribution | <input type="checkbox"/> | Media & Communications |
| <input type="checkbox"/> | Construction & Engineering | <input type="checkbox"/> | Metals & Mining |
| <input type="checkbox"/> | Containers & Packaging | <input type="checkbox"/> | Oil and Gas |
| <input type="checkbox"/> | Construction Materials | <input type="checkbox"/> | Professional, Scientific and Technical Services |
| <input type="checkbox"/> | Education | <input type="checkbox"/> | Pharmaceutical & Biotechnology |
| <input type="checkbox"/> | Finance & Insurance | <input type="checkbox"/> | Paper & Forest Product |
| <input type="checkbox"/> | Health Care Services & Supplies | <input type="checkbox"/> | Personal Care & Household Products |
| <input type="checkbox"/> | Food & Drink | | |



Vapor Llonch

Promoció
Econòmica de
Sabadell, S.L.

- Real Estate
- Technology Hardware & Electrical Equipment
- Textile, Apparel & Luxury Good
- Transportation & Storage

- Telecommunication
- Tourism and Leisure
- Utilities
- Other

If 'Other' please specify ___Public office



Perfil de la entidad: Promoció Econòmica de Sabadell, SL

+Persona de Contacto:	Rosa Núñez Delgado
+Tipo de Entidad:	Pyme
+Dirección:	Ctra. Barcelona, 208 bis
+Localidad:	Sabadell
+Comunidad Autónoma:	Cataluña
+Sector:	Otros
+Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	Servicios personales (formación ocupacional, intermediación laboral, promoción emprendeduría...)
+Ventas/Ingresos (miles de euros):	6399
+Ayudas financieras significativas recibidas de Gobierno:	4.953 (Financiación de la Comunidad Autónoma, Gobierno Central y Comunidad Europea para la financiación de proyectos y programas de políticas activas de empleo)
+Grupos de Interés:	Empleados, Proveedores, Clientes, Otros
+Desglose de otros Grupos de Interés:	Administraciones públicas Organizaciones económicas (sindicales, patronales, gremios, asociaciones de empresarios)
+Socio/firmante:	Firmantes no asociados
+Fecha de adhesión:	03/12/2012
+Número de empleados:	71
+Web:	www.vaporllonch.net
+Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:	Se han seleccionado aquellos grupos que se ven más afectados por nuestra actividad y cumplimiento de nuestros objetivos, así como aquellos cuya actividad influye directamente sobre la nuestra y puede determinar la consecución de nuestra estrategia y objetivos fijados.
+Países en los que está presente (donde la Entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:	La actividad de PES, SL se da en España, principalmente en el término municipal de Sabadell y comarcal del Vallès Occidental.
+Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	La organización incluye la presentación de resultados correspondiente al año 2011, de acuerdo a la política de transparencia de la institución y el compromiso con el Pacto Mundial.

+¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?:	Se basa principalmente en el impacto social, ambiental y económico de la consecución de los diferentes objetivos fijados por la organización para 2011 en cada una de las líneas de actividad que desarrolla
+¿Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de Grupos de Interés?:	Se difundirá mediante la Intranet, boletín informativo, web corporativa redes sociales.
+Tipo de Informe :	A
+Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:	No.
+Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:	2011
+Fecha de la memoria anterior más reciente:	No hay dato
+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:	<p>Los canales de recepción de sugerencias son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hojas de sugerencias y reclamaciones - hojas de incidencias - encuestas de opinión (internas y externas) - correos electrónicos - tecnologías 2.0 (blog y facebook) - entrevistas o reuniones <p>El Equipo de Dirección analiza las sugerencias y comentarios recibidos. Y si es idóneo y viable, introduce cambios en la organización en un proceso de mejora continua. Siempre se responde a la persona que ha realizado una sugerencia.</p>

<p>+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:</p>	<p>El máximo órgano de gobierno es el Consejo de Administración, formado por diferentes concejales municipales que a su vez representan, en proporción a los votos obtenidos, los diferentes partidos políticos con representación municipal. Lo preside el Presidente de la empresa municipal y Alcalde de la ciudad, aunque esta persona no ocupa ningún cargo ejecutivo.</p> <p>El Equipo de Dirección está formado por la Vicepresidenta, el Gerente, la Directora de Dinamización y Estudios, la de Intermediación Laboral, el Director de Comercio y Consumo, el Director de Gestión de Recursos, y la responsable de Prensa y Comunicación.</p> <p>La gestión de los aspectos de Responsabilidad Social Empresarial corresponde a la Responsable de Responsabilidad Social, que presenta las propuestas y resultados de la implantación de medidas y acciones de RSC a la Gerencia de la empresa.</p>
<p>+Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 Principios mediante indicadores:</p>	<p>No. Actualmente la empresa hace una evaluación anual del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y del Plan de Calidad. Aún no se ha implementado la medición de los 10 principios por indicadores.</p>
<p>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</p>	
<p>+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.):</p>	<p>No. La organización no tiene proyectos de cooperación con estas organizaciones</p>
<p>Más Información</p>	
<p>+Notas:</p>	
<p>+Implantación de los 10 Principios para "otros" Grupos de Interés:</p>	<p>Trabajo en red con diferentes entidades económicas de nuestro municipio y entorno para promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la calidad en el empleo.</p>



Principio 1 Derechos humanos

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

DIAGNÓSTICO

Principio 1 - Cuestión 1: Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto. (P1C1I1)
 Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta

Sí

Promoció Econòmica de Sabadell tiene implantado el sistema de gestión de calidad ISO:9001. En 2011 se elaboró el Plan de Igualdad de Empresa. También tiene un plan de acogida para todas las personas que se incorporan en la organización.

La comunicación interna y externa es muy importante para la empresa. Para llevarla a cabo, se utiliza la intranet y la web de la empresa, un boletín quincenal que se envía a toda la plantilla, y otras herramientas de la web 2.0 como tweeter, facebook y canal youtube.

En cuanto a la participación, las personas trabajadoras tienen un buzón de sugerencias y un formulario on line para comunicar cualquier incidencia, comentario o sugerencia. Nuestros clientes también tienen acceso a un buzón físico, otro en línea en la web, además de comunicarlo mediante nuestras personas trabajadoras, las cuales la comunican a dirección mediante una hoja de incidencia. Además, anualmente se pasa una encuesta de satisfacción interna a todo el personal, y la clientela tiene la oportunidad de rellenar una encuesta de satisfacción cada vez que se le da un servicio.

Implantación

También se promueve la innovación y la creatividad en nuestros servicios, y se intenta utilizar al máximo el talento y capacidad de las personas. Para ello la

Objetivos	<p>Continuar promoviendo la participación de todo el personal, los grupos de trabajo y las sugerencias para la mejora e innovación de nuestro servicios.</p> <p>Evaluar la implantación de nuestro sistema de calidad, el plan de igualdad, el plan de formación, el plan de comunicación y la prevención de riesgos laborales de la empresa.</p>
Documento Adjunto	2984-2011-129956269754648689.pdf

POLÍTICAS

	Principio 1 - Cuestión 2: ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)
Respuesta	Sí
Implantación	<p>Creación y difusión de una política de calidad en el marco de un sistema de gestión.</p> <p>Declaración sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa</p> <p>Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y moral</p>
Objetivos	<p>Evaluar y continuar con el sistema de gestión de calidad, desde la mejora continua.</p> <p>Evaluar la información e implantación del protocolo de acoso</p>

ACCIONES

	Principio 1 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P1C3I1)
Respuesta	Sí
Implantación	<p>La empresa promueve la incorporación de prácticas de RSE en las empresas de nuestro alrededor, y difunde las buenas prácticas detectadas. Asimismo apoya a las organizaciones del tercer sector que trabajan y atienden colectivos en riesgo y promueve la compra de productos y la contratación de servicios a éstas.</p> <p>Los proveedores de la ropa de trabajo de nuestro personal deben acreditar el cumplimiento de los derechos humanos y laborales durante toda la cadena de confección.</p> <p>La aprobación del Plan de Igualdad conlleva impulsar las medidas en él descritas para lograr sus objetivos.</p>
Objetivos	Durante 2011 se trabaja en la incorporación de cláusulas sociales en nuestra contratación, en la elaboración e implantación del plan de formación y del plan de igualdad de oportunidades.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

	Principio 1 - Cuestión 4: ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos. (P1C4I1)
Respuesta	Sí
Implantación	Los mecanismos implantados vienen dados, en su mayoría, por el sistema de Gestión de Calidad que seguimos, y otros por la implantación de instrumentos como el Plan de Igualdad, el Plan de Formación o el Protocolo contra el acoso.
Objetivos	En 2011 se finaliza el Plan de Igualdad y el Plan de Formación, ambos prevén comisiones de seguimiento de su implantación, que se reúnen semestralmente para evaluar su implantación y analizar el cumplimiento de los objetivos.

	Principio 1 - Cuestión 5: Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C5I1)
Respuesta	90
Implantación	<p>La información relativa a los principios éticos se explica en la sesión de acogida que se realiza para las personas que se incorporan en la organización.</p> <p>Toda la información está colgada en la intranet, accesible a todo el personal.</p> <p>Anualmente se recuerda, mediante un boletín de información interna, los principios éticos por los que se rige la empresa</p>
Objetivos	
Documento Adjunto	2984-2011-129956277789052924.pdf



Resumen de Implantación Principio 1

Diagnóstico			
Grupos Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Falta de Calidad Otros		
Empleados	Falta de seguridad en el puesto de trabajo Falta de Formación Falta de Comunicación		
Proveedores	Calidad		

Políticas			
Grupos Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Política de Calidad Políticas Internas de Gestión		Reducir el número de incidencias Aumentar la satisfacción de los clientes
Empleados	Políticas de RRHH Reglamento interno		Mejorar la satisfacción del personal Mejorar comunicación de nuestros valores
Proveedores	Política de Calidad		Reducir el número de incidencias

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		promover entre nuestras empresas clientes la implantación medidas RSE
Empleados	RSE		Avanzar en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Proveedores	RSE		Incorporar clausulas RSE en la contratación
-------------	-----	--	---

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Encuestas Auditorías Servicios de atención al cliente Buzón de sugerencias Procedimiento de gestión de incidencias		Mejorar la satisfacción de nuestros clientes, reducir incidencias
Empleados	Encuesta Auditorías Buzón de sugerencia Canales de comunicación Protocolos Prevención acoso y PRL Procedimiento de gestión de incidencias Dirección RRHH		Mejorar la satisfacción Promover participación Evitar discriminación
Proveedores	Sis. Clasificación proveedores Procedimiento de gestión de incidencias Cláusulas en contrato		Reducir las incidencias con proveedores



Principio 2 Derechos humanos

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

DIAGNÓSTICO

	Principio 2 - Cuestión 1: Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto. (P2C1I1)
Respuesta	Sí
Implantación	Coordinación de nuestra empresa con los proveedores para la prevención de riesgo en el lugar de trabajo. Protocolo de proveedores La empresa suministradora de ropa de trabajo debe acreditar que durante la cadena de suministro se han respetado los derechos humanos y laborales
Objetivos	Se ha contactado con la empresa proveedora para analizar la procedencia de la ropa, y que documentación necesitan aportar para acreditarnos el cumplimiento de los derechos humanos y laborales durante la cadena de producción.
Documento Adjunto	2984-2011-129956285318761221.pdf

POLÍTICAS

	Principio 2 - Cuestión 2: ¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)
Respuesta	No

	<p>Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, también aplicable a Promoció Econòmica de Sabadell, SL, sobre incorporación de clausulas sociales en la adquisición de productos téxtiles.</p> <p>La organización utiliza un sistema de evaluación de productos y servicios basada en la normativa vigente en materia de contratación pública (Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público), y la implantación gradual de cláusulas sociales y mediambientales en los pliegos.</p> <p>Consta un procedimiento de evaluación de proveedores con criterios de calidad basado en la normativa existente.</p>
Implantación	
Objetivos	
Documento Adjunto	2984-2011-129956291967798119.pdf

ACCIONES	
	Principio 2 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C3I1)
Respuesta	Sí
Implantación	Se ha contactado con la empresa proveedora de roba para que nos acredite que se han respetado los derechos humanos y laborales durante toda la cadena de confección, y se le ha facilitado nuestro asesoramiento y apoyo en este proceso.
Objetivos	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	
	Principio 2 - Cuestión 4: Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001). (P2C4I1)
Respuesta	0
Implantación	El 2,8 de nuestros proveedores dispone de certificació ISO:9001
Objetivos	



Resumen de Implantación Principio 2

Diagnóstico			
Grupos Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		

Políticas			
Grupos Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros		Implantación gradual de cláusulas de RSE en toda la contratación

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Compra ropa trabajo con criterios éticos

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos



Principio 3 Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO	
	Principio 3 - Cuestión 1: 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	<p>La organización respeta y aplica la normativa que establece los derechos a la negociación colectiva, a la libre elección de sindicato, así como a la representación legal de los trabajadores (Constitución y Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical).</p> <p>Actualmente existen factores de riesgo que ponen en peligro el derecho a la negociación colectiva, ya que la Ley de Presupuestos 2012 y el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establecen con carácter general la suspensión de los acuerdos y pactos adoptados de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores que sean contrarias a las disposiciones que dicha normativa contiene.</p>
Objetivos	

POLÍTICAS	
	Principio 3 - Cuestión 2: ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)
Respuesta	No

	<p>Cuando es necesario o aconsejable por tratarse de motivos que afecten a la totalidad de la organización o implican cambios sustanciales, la Dirección convoca una reunión para comunicar todos aquellos aspectos relevantes. La información se refuerza con canales de comunicación interna: intranet y boletín informativo, y se promueve que las personas trabajadoras puedan dar su opinión, ya sea de forma personal o anónima.</p> <p>Asímismo se han formado grupos de trabajo en el que participan voluntariamente personas trabajadoras para debatir propuestas que puedan innovar y mejorar la sostenibilidad y calidad de nuestros servicios.</p>
Implantación	
Objetivos	

ACCIONES

	Principio 3 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P3C3I1)
Respuesta	Sí
	Acciones, descritas anteriormente, de información, comunicación y participación del empleado y clientes. Se promueven iniciativas para fomentar la participación de los empleados en el diseño y mejora de los servicios que la empresa ofrece.
Implantación	Cesión de espacios para las reuniones de trabajadores con sus representantes.
Objetivos	
Documento	
Adjunto	2984-2011-129959856664170116.pdf

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

	Principio 3 - Cuestión 4: ¿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? Descríbalas. (P3C4I1)
Respuesta	Sí
	<p>Formulario de incidencias (on line): para comunicar preocupaciones, sugerencias, críticas, y quejas propias o de los clientes.</p> <p>Buzon de sugerencias: idem que el formulario.</p> <p>Grupos de trabajo: para debatir propuestas que permitan la innovación y mejoren la calidad y sostenibilidad de nuestros servicios.</p> <p>Encuesta de satisfacción anual a la plantilla.</p> <p>Posibilidad de ofrecer propuestas sin necesidad de identificarse.</p>
Implantación	
Objetivos	



Resumen de Implantación Principio 3

Diagnóstico			
Grupos Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		

Políticas			
Grupos Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política de comunicación con el empleado		Elaborar protocolo de comunicación y participación interna

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Mejorar la comunicación interna Aumentar la participación del personal

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos



Principio 4 Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO

	Principio 4 - Cuestión 1: Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)
Respuesta	No
Implantación	Este principio se garantiza mediante el cumplimiento de la normativa laboral. Existe el riesgo que nuestros proveedores nos faciliten productos elaborados en otros países donde sea más habitual el trabajo forzoso, que reducimos con la incorporación de cláusulas en la contratación que obligan al proveedor a acreditar el respeto a los derechos laborales y humanos de todos los trabajadores que han intervenido en el proceso de elaboración del producto.
Objetivos	

	Principio 4 - Cuestión 2: Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación. (P4C2I1)
Respuesta	Sí
Implantación	El diagnóstico del plan de igualdad permitió estudiar las necesidades de conciliación y analizar si las medidas implantadas en la empresa son las adecuadas y suficientes.
Objetivos	

POLÍTICAS

	Principio 4 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)
Respuesta	Sí

	<p>Existe un acuerdo de condiciones laborales suscrito con la representación legal de los trabajadores, que está accesible a todo el personal en la intranet y en el tablón de anuncios que informa de la jornada laboral, vacaciones y otros derechos relacionados con la jornada laboral, así como la determinación de la jornada laboral.</p> <p>En intranet se puede encontrar el plan de igualdad de la empresa y las diferentes medidas de conciliación a que pueden acogerse la plantilla.</p> <p>Cuando una persona tiene un bebe, se le envía una carta explicándole todos los derechos a que puede acogerse por este hecho.</p> <p>Hay establecida una estructura retributiva transparente (conocida) y de diversidad limitada (se evita crear salarios a medida). La retribución es equitativa (a responsabilidad equiparable, mismo salario).</p>
Implantación	
Objetivos	
Documento Adjunto	2984-2011-129959949203064787.pdf

ACCIONES	
	Principio 4 - Cuestión 4: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)
Respuesta	Sí
	<p>Servicio de canguros para niños de 0 a 3 años para usuarios y empleados (servicio por horas)</p> <p>Actividades para niños de 3 a 12 años de usuarios y empleados durante las vacaciones escolares (coincide con la jornada laboral de sus padres o madres).</p> <p>Flexibilidad horaria.</p> <p>Bolsa de horas (las horas extras se acumulan en una bolsa para que el trabajador disponga cuando lo necesite o le sea conveniente).</p> <p>Comedor para el personal.</p> <p>Menú para el personal, a precio más asequible.</p>
Implantación	
Objetivos	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Principio 4 - Cuestión 5: ¿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? (P4C511)

Respuesta	Sí
Implantación	Los servicios de canguraje y de actividades para niños en vacaciones escolares tienen aforo limitado, y por tanto se conoce su número en todo momento.
Objetivos	



Resumen de Implantación Principio 4

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

Políticas			
Grupos Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Política de conciliación Otros		Continuar con la implantación del plan de igualdad.

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Mantener los servicios de conciliación existentes. Prevenir el acoso.

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			



Principio 5 Normas Laborales

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO

	Principio 5 - Cuestión 1: 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. (P5C1I1)
Respuesta	No
Implantación	Dado el ámbito de actuación (local y comarcal, principalmente) y el tipo de actividad de la empresa, no existe ningún riesgo de trabajo infantil, en tanto que se aplica la normativa laboral española, que prohíbe expresamente el trabajo infantil.
Objetivos	

POLÍTICAS

	Principio 5 - Cuestión 2: ¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C2I1)
Respuesta	Sí
Implantación	De acuerdo con la legislación vigente, está expresamente prohibida la contratación de menores de 16 años. En el caso de contratación de menores de edad, se exige la asistencia legal de tutores o padres.
Objetivos	
Documento Adjunto	2984-2011-129959955628985520.doc

ACCIONES

	Principio 5 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C3I1)
Respuesta	Sí
Implantación	Nuestro manual de procedimiento del sistema de gestión de calidad regula la atención a menores, prohíbe expresamente la atención a menores de 16 años y los requisitos que han de formalizar los menores de 18.
Objetivos	



Resumen de Implantación Principio 5

Diagnóstico			
Grupos Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Normativa vigente Política interna		No se han definido.

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		No se han definido objetivos.

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos



Principio 6 Normas Laborales

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

DIAGNÓSTICO

	Principio 6 - Cuestión 1: 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	Sí
Implantación	En 2011 la entidad ha aprobado su Plan de Igualdad de Oportunidades. El diagnóstico analizó cuestiones de genero y de edad, entre otros, con la finalidad de detectar cualquier discriminación que pudiera existir en la organización.
Objetivos	
Documento Adjunto	2984-2011-129935695993926261.pdf

POLÍTICAS

	Principio 6 - Cuestión 2: ¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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	Sí
Implantación	<p>La misión de Promoción Económica de Sabadell, SL es impulsar el desarrollo del territorio con criterios de reequilibrio social y económico desde la vertiente de la concertación y la calidad de los servicios, la promoción de la competitividad y la innovación y el provecho sostenible de los recursos públicos y privados, para todos los ciudadanos. Se intenta ofrecer una oportunidad a cualquier ciudadano para encaminar su futuro profesional, encontrar un trabajo, adquirir experiencia laboral, poner en marcha y consolidar un negocio.</p> <p>En cumplimiento de su misión, desarrolla planes y programas específicos para favorecer la inserción laboral de personas pertenecientes a los colectivos más vulnerables: jóvenes sin formación, personas con discapacidad, mayorse de 45 años, parados de larga duración, personas con baja cualificación, etc.</p>
Objetivos	

Documento	
Adjunto	2984-2011-129935705908926261.pdf

ACCIONES

	Principio 6 - Cuestión 3: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P6C3I1)
--	---

Respuesta	Sí
------------------	----

	En 2011 se implantó el Plan de Igualdad, después de realizar un diagnóstico previo, y se creó el protocolo de prevención del acoso.
--	---

Igualmente se implanto el Plan de Formación, que plantea la formación necesaria para un mejor desarrollo profesional por perfiles competenciales.

La entidad, dada su misión, participa en planes de ocupación, los cuales implican la contratación de personas pertenecientes a colectivos en riesgo: jóvenes, personas inmigrantes, mayores de 45 años, desempleadas de larga duración, personas con discapacidad. Asimismo, dispone de un dispositivo específico para la inserción laboral de personas con enfermedad mental.

Además, da apoyo técnico a las diferentes entidades de nuestra ciudad que trabajan por la inserción sociolaboral de colectivos en riesgo.

Por último, ha cedido espacios gratuitamente a la Fundación ECOM, que promueve la inserción laboral de personas con discapacidad física, y al programa Acceder de la Fundación Secretariado Gitano, de inserción laboral de personas de étnia gitana.

Algunos empleos histórica y culturalmente sólo son ocupados por personas de un determinado sexo. Para contrarrestar este hecho se ofrece formación y se facilita la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo que rompa con dicha tendencia.

Implantación	
---------------------	--

Objetivos	
------------------	--

Documento	
Adjunto	2984-2011-129959962393091027.pdf

	Principio 6 - Cuestión 4: ¿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	Sí
------------------	----

	<p>El Plan de Igualdad aprobado tiene como objetivo corregir los aspectos que puedan significar un riesgo para la igualdad de oportunidades. En cuanto al acceso a los puestos directivos, al tratarse de un sector femeneizado, más de la mitad de los puestos de responsabilidad de la entidad están actualmente ocupados por mujeres.</p> <p>Cualquier convocatoria pública de un empleo dice expresamente que nuestra empresa promueve la igualdad de oportunidades y no hace discriminación de ningún tipo entre mujeres y hombres.</p>
Implantación	
Objetivos	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Principio 6 - Cuestión 5: Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad. (P6C5I1)

Respuesta	<p>% de directivos frente a empleados:1,67</p> <p>% de directivos mujeres:75</p> <p>% de directivos hombres:25</p> <p>% de mujeres en plantilla:62,08</p> <p>% de hombres en plantilla:37,92</p> <p>% de de personas mayores de 45 años:24,58</p> <p>% de personas menores de 30 años:17,08</p> <p>% de de empleados no nacionales:7,08</p> <p>% de empleados con contrato fijo:12,5</p> <p>% de empleados con contrato temporal:87,5</p>
Implantación	<p>La alta temporalidad de la plantilla se debe a que la mayor parte de contratos van vinculados a programas específicos subvencionados en gran parte por otras administraciones públicas (Unión Europea, Generalitat de Catalunya), de duración determinada y sin garantías de continuidad, lo que dificulta ofrecer condiciones de estabilidad en el empleo a las personas que los desarrollan.</p>
Objetivos	

Principio 6 - Cuestión 6: ¿Dónde publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados? (P6C6I1)

Implantación	<p>Si, está colgada en la intranet de la empresa, accesible a toda la plantilla. Además, se reproduce un extracto en el manual de acogida, y se puede consultar en la web del Ayuntamiento de Sabadell.</p>
Objetivos	
Documento Adjunto	<p>2984-2011-129959982808490904.pdf</p>

Principio 6 - Cuestión 7: Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo. (P6C7I1)

Respuesta	0
------------------	---

Implantación	Se tramitó un expediente a una persona usuaria de nuestros servicios que acosaba a otras, y que finalizó con la expulsión de la persona acosadora.
Objetivos	



Resumen de Implantación Principio 6

Diagnóstico			
Grupos Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Discriminación de Género Discriminación por edad		

Políticas			
Grupos Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Plan de Igualdad Política de Igualdad		Implantar el Plan de Igualdad Promover inserción laboral colectivos vulnerable

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de igualdad Creación o aplicación protocolo prevención de acoso Diagnostico de igualdad Formación LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Cumplir objetivos marcados en Plan de Igualdad y Plan de formación

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Web Intranet		Facilitar la localización de la información relativa al organigrama



Principio 7 Medio ambiente

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

ACCIONES	
	Principio 7 - Cuestión 1: ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P7C1I1)
Respuesta	Sí
Implantación	<ul style="list-style-type: none"> - Programas para mejorar la eficiencia energética - Programas de reducción de consumo de agua y electricidad - Temporizadores de agua y luz - Reciclaje de toner, papel y plásticos - Bicicletas para el desplazamiento del personal en horario laboral - Contenedores de recogida selectiva - Manual de Buenas Prácticas para el Ahorro Energético
Objetivos	
Documento Adjunto	2984-2011-129959986476097379.pdf

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	
	Principio 7 - Cuestión 2: Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)
Respuesta	0
Implantación	<p>No se ha realizado formación, pero si sensibilización al personal, mediante notas en el tablón de anuncios y recomendaciones en la intranet.</p> <p>Se han hecho campañas sobre reducción de gasto en papel, toner, y campañas de consejos para el ahorro energético de electricidad y agua, tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito doméstico.</p>
Objetivos	



Resumen de Implantación Principio 7

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		Cuantificar reciclaje Cuantificar reducción de consumos Sensibilizar plantilla

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos



Principio 8 Medio ambiente

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

DIAGNÓSTICO

	Principio 8 - Cuestión 1: Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental de teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)
Respuesta	No
Implantación	Nuestra actividad de servicios a personas no genera riesgo para el medio ambiente.
Objetivos	

POLÍTICAS

	Principio 8 - Cuestión 2: ¿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, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)
Respuesta	Sí
Implantación	Se trabaja con indicadores de consumos, cuyos resultados son tratados y valorados por la Dirección y el responsable de equipamientos para detectar nuevas acciones que permitan reducir consumos.
Objetivos	

ACCIONES

	Principio 8 - Cuestión 3: ¿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	Sí

	<p>Recipientes para reciclaje de pilas, toners, plástico y papel.</p> <p>Fomento de la reutilización del papel (libretas de borradores por la cara no impresa).</p> <p>Impresión a doble cara</p> <p>Grifería con pulsadores con temporizador.</p> <p>Temporizadores de luz</p> <p>Uso racional y reducido del aire acondicionado y calefacción.</p> <p>Formación de agentes energéticos para personas en situación de desempleo</p> <p>Jornadas para empresas sobre eficiencia y ahorro energético</p>
Implantación	
Objetivos	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

	Principio 8 - Cuestión 4: Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año. (P8C4I1)
Electricidad kWh	436660
Agua M3	0
Papel Kg	1830
Implantación	<p>Este año se ha reducido, respecto 2010, tanto el consumo de electricidad como el de papel de oficina.</p> <p>Asimismo se está haciendo un gran esfuerzo para reducir el número de fotocopias, y por tanto reducir tanto el consumo de papel y electricidad como también el de toner. Por ejemplo, mientras en el primer trimestre de 2011 se hicieron más de cuarenta mil fotocopias, en el último trimestre de este mismo año se habían reducido a dieciocho mil.</p>
Objetivos	<p>Continuar reduciendo el consumo de electricidad, agua, papel y toner.</p> <p>Cuantificar el consumo de agua en m3.</p> <p>Incorporar los indicadores de consumo de otros edificios de la empresa</p>

	Principio 8 - Cuestión 5: Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales. (P8C5I1)
Respuesta	No
Implantación	Nuestra actividad no tiene un alto impacto ambiental, y no disponemos de mecanismos específicos de evaluación, si bien se hace seguimiento y se implantan acciones para reducir nuestro impacto.
Objetivos	



Resumen de Implantación Principio 8

Diagnóstico			
Grupos Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		Reducir consumo

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE Acción social		Incrementar reciclaje Reducir consumos Sensibilizar plantilla y empresas

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos seguimiento		No se han fijado



Principio 9 Medio ambiente

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

ACCIONES	
	Principio 9 - Cuestión 1: ¿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	Sí
Implantación	Toda la información de los usuarios está digitalizada y disponible para toda la plantilla. Comunicación y difusión de todas las actividades por correo electrónico (usuarios y plantilla).
Objetivos	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS	
	Principio 9 - Cuestión 2: 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	Durante 2011 no se han destinado recursos económicos para esta finalidad.
Objetivos	



Resumen de Implantación Principio 9

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Reducir el gasto de papel y toner de la empresa.

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos



Principio 10 Anti-corrupción

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

DIAGNÓSTICO

Principio 10 - Cuestión 1: 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

Sumisión de la contratación a la Ley de Contratos del Sector Público (conurrencia pública en las licitaciones)

Circuito de compras estandarizado y centralizado, fruto del sistema de gestión de calidad.

Contratación de personal mediante convocatorias de concurrencia pública, basada en los principios de mérito y capacidad, y por tribunales compuestos por tres o más personas.

Sumisión de cuentas de la empresa a:

- Auditoría externa de las cuentas anuales.
- Control financiero anual de la intervención general del Ayuntamiento de Sabadell.
- Sometidos a la Sindicatura de Cuentas de Cataluña.

Valoración anual de proveedores.

Expediente de los usuarios digitalizado, en el que se recogen todas las vicisitudes.

La selección de usuarios para participar se hace por equipos de personas, nunca individualmente.

Implantación

Objetivos

POLÍTICAS

	Principio 10 - Cuestión 2: ¿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? Descríbala. (P10C2I1)
Respuesta	No
Implantación	La entidad está sometida al Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, y por tanto la selección de los proveedores se hace en función de su oferta.
Objetivos	

ACCIONES

	Principio 10 - Cuestión 3: ¿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	Sí
Implantación	El sistema de calidad de la entidad tiene establecido el procedimiento de contratación de cualquier producto o servicio, que debe dar cumplimiento a la legislación vigente sobre contratación del sector público. Cualquier procedimiento de contratación está supervisado por los servicios jurídicos de la entidad. El sistema de calidad también prevé valoraciones anuales de los proveedores. Se comunica anualmente la política de no aceptar regalos por parte de los proveedores. La selección de los usuarios se hace por tribunales compuestos, como mínimo, por tres personas.
Objetivos	
Documento Adjunto	2984-2011-129960012173830944.doc

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

	Principio 10 - Cuestión 4: Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada Grupo de Interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. (P10C4I1)
Respuesta	Clientes:0 Empleados:0 Proveedores:0
Implantación	No se dispone de datos cuantitativos de conocimiento de los códigos.
Objetivos	

	Principio 10 - Cuestión 5: ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C5I1)
Respuesta	Sí

Implantación	El sistema de calidad prevé un sistema de control de la calidad y prestación del servicio del proveedor.
Objetivos	



Resumen de Implantación Principio 10

Diagnóstico			
Grupos Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Favoritismos Desinformación		
Empleados	Soborno Malversación Favoritismos Aceptación de regalos		
Proveedores	Soborno Favoritismos		

Políticas			
Grupos Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Manual de Calidad		No se han fijado
Empleados	Políticas Internas de Gestión		Elaborar un código ético o de conducta para toda la plantilla
Proveedores	Política de Calidad Política de compras Política de RSE		Ampliar la información disponible en el catálogo de proveedores.

Acciones			
Grupos Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		No se han definido objetivos
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Comunicación interna y externa		No se han definido objetivos
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)		No se han definido objetivos

Seguimiento			
Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Auditorias		No se han definido objetivos

Empleados	Buzón de sugerencias Auditorias		No se han definido objetivos
Proveedores	Buzón de sugerencias Auditorias Control financiero Otros		No se han definido objetivos