



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Grupo Prasa



Carta del Presidente

En el año 2.012 continuamos la larga travesía en la que seguimos sintiendo como todo el mundo empresarial y especialmente el inmobiliario la dureza y complejidad del tiempo en que vivimos. Expectantes a que entre todos consigamos llegar a una nueva realidad y que esta nos aporte un nuevo orden y el optimismo que necesitamos.

La realidad actual no nos permiten satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés, ello no supone en absoluto, la disminución de nuestro compromiso responsable con éstos y con la sociedad en general. Deseamos dejar pronto la actual situación y ver llegar una más propicia en la que nuestro valor como motor de actividad y riqueza recupere su lugar.

Las reglas del juego están cambiando a tal ritmo e intensidad, que prácticamente roza la temeridad vaticinar que en el mundo empresarial en el que vivimos, que sigue siendo fuertemente castigado por la ya cotidiana y habitual "crisis económica", que se resiste a abandonarnos.

Las condiciones del mercado actual, nos han obligado a realizar sacrificios en equipos humanos e infraestructuras empresariales, que tantos años y celo cuesta conseguir, dejando como alto costo, las secuelas de las relaciones personales adquiridas con el tiempo.

Con esfuerzo e ilusión mantenemos nuestros valores de tenacidad, constancia y trabajo, entre otros, en la confianza de una pronta recuperación de la economía que nos permita seguir manteniendo un adecuado desarrollo social. Proporcionalmente a lo anterior seguir dando pasos para mejorar la responsabilidad social respecto a nuestros grupos de interés, integrados plenamente en los planes estratégicos de nuestras actuaciones, en los ámbitos nacional e internacional.

Por tanto mantenemos intacto nuestro compromiso de mejora continua, el logro progresivo de los objetivos planteados, en la medida de lo posible, y la identificación con los valores del Pacto Mundial así como su integración en nuestra estrategia empresarial plasmada en nuestra memoria anual de RSC.


José Romero González
Presidente



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Grupo Prasa

Dirección: Av. Gran Capitán, 2, 3º planta

Dirección web: www.grupoprasa.es

Alto cargo: Director José Romero González

Fecha de adhesión: 14-06-2006

Número de empleados: 69

Sector: Servicios profesionales (inmobiliaria)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Inmobiliaria y servicios

Ventas / Ingresos (miles de euros): 60.000

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): ninguna

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés:

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Los derivados y afines a nuestra actividad inmobiliaria.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España, Polonia y Brasil.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: Todo el grupo, a través de la intranet y al resto de países a través de nuestra web.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Revisando informes de ejercicios anteriores. Siguiendo las indicaciones y manuales de la red de Pacto Mundial en España.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: En la página web a diario y en revista corporativa trimestralmente.
(www.grupoprasa.es)

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012



Informe de Progreso Pacto Mundial

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: Las sugerencias son recibidas a través de sondeos de opinión que realiza el departamento comercial, proveedores y de nuestra propia intranet. Dicha información es analizada y sus conclusiones nos ayudan a mejorar, ampliar e incorporar finalmente las nuevas directrices que conllevarán una mejor implantación de los principios en el Grupo.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: El presidente del Grupo, ha delegado en el Director del Area Técnico Industrial, la responsabilidad de coordinación, supervisión y gestión de la implantación de los principios en la Empresa. Entre ambos se canaliza la información y el primero, junto con el resto de Directores de Área supervisa la toma de decisiones.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

Notas: Mandar Certif. Pago a JULIO PADILLA CALLE: Paga 600€ en 2009 porque ha bajado en número de empleados, en 2009 es PYME.14/01/2010: los IdP desde 2005 aparecen como IdP de PYME formato On-line a pesar de haber hecho el IdP formato On-line empresa grande.

Dirección web: www.grupoprasa.es

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe: 06-11-2013

Responsable: Carlos Fdez Berchez/Juana Romero González/Julio Padilla Calle

Tipo de informe: A+B+C+D

La entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo

La entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo

La entidad tiene un alto impacto ambiental

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



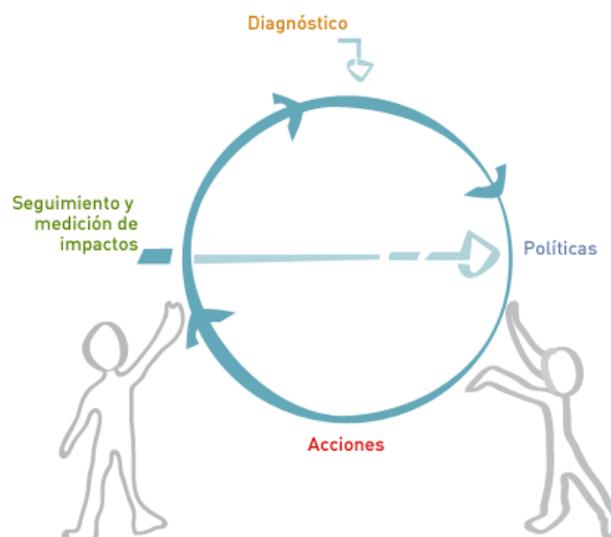
ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





Informe de Progreso Pacto Mundial



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)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Falta de interés e indiferencia hacia la responsabilidad social.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir manteniendo el desarrollo de políticas de Grupo así como estrategias que fomenten el respeto de los Derechos Humanos.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Contamos con unas buenas políticas al respecto siendo estas las normas, convenios y legislación laboral que rigen nuestra actividad. Cada una cuenta a su vez con cláusulas reguladoras, por lo que su comprobación, control y verificación es automático. Controles que son más rigurosos en el exterior, tanto en países en vías de desarrollo como en los desarrollados.

En cualquier caso y ante una posible carencia al respecto recurrimos a la normativa internacional pertinente



Informe de Progreso Pacto Mundial

y a la experiencia de otras empresas.

Todas nuestras delegaciones tanto nacionales como en el extranjero, están informadas en lo relativo a nuestra adhesión al Pacto Mundial y lo que esto significa, no solo mediante comunicados internos sino a través de nuestra página web.

Exportamos estos principios a todos haciéndoles partícipes de su espíritu así como de su cumplimiento y máxima difusión en todos los niveles de relación, como estandarte representativo de nuestra forma de actuar. Entre estos niveles se encuentran los grupos de interés siendo uno de ellos los proveedores de la cadena de suministro.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: La actualización en tiempo real, del conocimiento de las normas reguladoras de contratación en las zonas de nueva implantación o expansión fuera de nuestras fronteras, así como de la comprobación y verificación de la veracidad de los documentos acreditativos aportados. Potenciar la difusión de los principios del Pacto Mundial dentro y fuera del ámbito de la empresa, contando para ello con herramientas tecnológicas como nuestra web (www.grupoprasa.com), la intranet que une todas las oficinas de las empresas del Grupo, así como con otras como los contratos con subcontratas, en el convenio de colaboración etc. Por otra parte y dado que los mecanismos citados se desarrollan en tiempo real, (constante y permanentemente) entendemos que su grado de difusión es máximo y por tanto lo es el de cumplimiento, dependiendo ambos, de la intensidad de la actividad realizada en cada momento, estando en estos momentos bajo mínimos.



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Realizamos acciones concretas en relación a este principio cuyo control y desarrollo en un primer escalón es responsabilidad de la Fundación Prasa. Esta tiene, entre otros fines participar directamente y colaborar con otras entidades públicas y privadas en el fomento de las actividades culturales, educativas, deportivas y formativas



Informe de Progreso Pacto Mundial

de la población en general, así como la defensa de la naturaleza, el medio ambiente y por supuesto de la sociedad en que vivimos. El momento económico que estamos atravesando, de especial incidencia en el sector inmobiliario, ha supuesto la casi suspensión temporal de cualquier acción de la Fundación y por tanto, del grupo. Cuando se reanude la actividad, las colaboraciones concretas consisten en aporte económico para la construcción de las infraestructuras y si es necesario, para el asesoramiento pertinente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El objetivo de cualquier acción realizada siempre es poner de manifiesto la implicación social de nuestra empresa. En este ejercicio de inactividad, la Fundación ha potenciado el trabajo de gabinete centrado en identificación de las necesidades existentes en diferentes ámbitos sociales con el fin de que, cuando el momento sea el propicio, reanudar su desarrollo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Aún siendo la actividad muy baja continuamos en nuestra labor de seguimiento contactando personalmente con los proveedores y verificando la no existencia de incidencias en este respecto.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Reiterar que el respeto a los Derechos Humanos forma parte del núcleo esencial de valores del Grupo Prasa y de su cultura. La difusión de todos nuestros principios éticos y de conducta se llevan a cabo simultáneamente:
Por los sistemas aludidos (intranet, revista, etc). En los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo. En la entrega de las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo en el dossier de acogida a las nuevas incorporaciones.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: 80

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La actualización en tiempo real, del conocimiento de las normas reguladoras en los centros de nueva implantación. Potenciar la difusión de los principios del Pacto Mundial dentro y fuera del ámbito de la empresa, contando para ello con herramientas tecnológicas como nuestra web (www.grupoprasa.com).

Por otra parte y dado que los mecanismos citados se desarrollan en tiempo real, (constante y permanentemente) entendemos que su grado de difusión es máximo y por tanto lo es el de cumplimiento, dependiendo ambos, de la intensidad de la actividad.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: El objetivo de cualquier acción realizada siempre es poner de manifiesto la implicación social de nuestra empresa. En este ejercicio de inactividad, la Fundación ha potenciado el trabajo de gabinete centrado en identificación de las necesidades existentes en diferentes ámbitos sociales con el fin de que, cuando el momento sea el propicio, reanudar su desarrollo.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Tras la caída acuciante que en este año hemos tenido, los gastos en este apartado se han visto minimizados, siendo utilizados los medios ya conocidos anteriormente para la difusión de este principio.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Nos reiteramos en querer continuar con la actual implicación social de nuestra empresa y tras este forzado parón reiniciar su desarrollo.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente y mala reputación	Continuar nuestra política de acercamiento y tratar las propuestas.
Empleados	Falta de comunicación	Tratar de acercarse más con comunicados y charlas formativas.
Proveedores	Falta de colaboración	Continuar informando.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión	Actuación en tiempo real.
Empleados	Políticas internas de gestión	Informar y continuar enseñando.
Proveedores	Políticas internas de gestión	Continuar los contactos y seguir dando información.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Continuar con nuestra implicación social.
Empleados	Acción social	Fomentar el conocimiento y el respeto de los Derechos Humanos.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Continuar la difusión entre los proveedores el próximo año.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias	Mejora del servicio de atención del cliente. Mejorar los canales de información
Empleados	Encuesta Buzón de sugerencias Canales de comunicación	Respeto de los Derechos Humanos.
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias	Seguir atendiendo la gestión e incidencias



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P2C211)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Directamente no se ha realizado el diagnóstico de evaluación de este tipo de riesgos, va implícito en el desarrollo del Sistema Integral de Gestión, produciéndose revisiones y mejoras de los procedimientos existentes en la cadena de gestión, en función de su relación con los proveedores de suministros, socios empresariales, clientes, etc. Se confeccionaron y aprobaron una serie de protocolos, normas y manuales de procedimientos internos para cada departamento, que se establecieron como metodología de trabajo en los procesos de la actividad del Grupo con el fin de cumplir los objetivos de RSC que incluyen la defensa de los Derechos Humanos.

El Departamento de Compras, iniciador de estas actuaciones, contará con una certificación de calidad, continuando su fase de elaboración de normas y de criterios específicos para incidir en el cumplimiento de las normas ISO en nuestros colaboradores.

A todos los proveedores se les pide que sean respetuosos con la defensa de los Derechos Humanos, cumplidor en materia de PRL, Medio Ambiente y Calidad, y se les invita a su adhesión al Pacto Mundial. El departamento de Instalaciones, vigila que los diseños de los sistemas y los estándares de calidad de los componentes que intervienen en las instalaciones de las edificaciones, sean los adecuados. Exigiendo su acreditación mediante documentación oficial y su correspondencia con lo instalado o suministrado, por lo que se detecta el grado de "homologación", tanto de proveedores como de fabricantes. No obstante lo anterior, contamos con proveedores respetuosos con la normativa vigente colaborando además con la mejora de la calidad y la defensa de los DDHH, comprometiéndose en los respectivos convenios.

Nuestra política con los proveedores persigue la mayor eficiencia y una relación estable en el tiempo convencidos de su incidencia favorable en la calidad del producto que comercializamos. Valoramos también



Informe de Progreso Pacto Mundial

su rigurosidad y seriedad a la hora del cumplimiento de lo acordado como por Ej., en las fechas comprometidas, e incluso el Know How que avala su experiencia y profesionalidad, además de su firme voluntad de que sus actuaciones están acorde con la defensa de los DDHH.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Se mantienen los objetivos de periodos anteriores, como la selección de los proveedores que mejor se adapten y entiendan las premisas de calidad, de defensa de los DDHH, laborales y medioambientales de nuestro Grupo. Los departamentos de Calidad y Medioambiente siguen desarrollando los objetivos de periodos anteriores estableciendo protocolos de actuación en cada una de las áreas del Grupo. La convergencia del proceso permitirá conseguir el objetivo final de disponer de una clasificación de proveedores con diferentes niveles de información, en la que incide su propuesta de colaboración en la defensa de los DDHH. Se han detectado numerosos proveedores que carecen de las certificaciones de calidad, en este sentido tenemos el objetivo de favorecer y ayudar a su obtención, en función de nuestras posibilidades.

Igualmente reiteramos la invitación a los menos actualizados a disponer de las certificaciones citadas en la confianza del aporte de valor añadido para su propia empresa y con el fin de que sean más competitivas ante los nuevos condicionantes del mercado.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Se estableció un procedimiento denominado "Convenio de colaboración", basado en una evaluación global de la actuación del proveedor durante un periodo de dos años. Entre los análisis que se efectúan se incluye lo relativo a su comportamiento o actuación frente a la defensa de los Derechos Humanos.

Si tras su evaluación global final resulta "no apto", queda excluido de futuras oportunidades u opciones de colaboración, dando paso a otro que cumpla los parámetros preestablecidos, consiguiendo impulsar la corresponsabilidad entre los que



Informe de Progreso Pacto Mundial

realmente estén interesados.

Por tanto, la no alineación con el respeto a los DDHH se convierte en un condicionante desfavorable para el establecimiento de una relación de colaboración

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seleccionar aquellos proveedores que mejor se adapten y entiendan las premisas de calidad, de derechos humanos, laborales y medioambientales de nuestro Grupo. Establecer con ellos una relación mutua de continuidad y garantía en el trabajo. El objetivo global final es la obtención de un alto nivel de calidad, intercambio mutuo de valores añadidos, objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades. Y por último, difundir la declaración de derechos humanos por parte de todos los componentes del equipo humano del Grupo como punto de partida para el entendimiento de estas cuestiones fundamentales.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Como miembro del Pacto Mundial, Grupo Prasa ha hecho suyas sus bases, entre las que se incluye la no complicidad en la vulneración de los DDHH, generando el compromiso de extenderlas a sus distintos grupos de interés, entre los que figuran los proveedores. La iniciativa lanzada por el departamento de Compras, de diseño y puesta en marcha de los Convenios de Colaboración, ha fijado las bases para formalizar acuerdos con proveedores interesados en colaborar con nuestro Grupo, sobre el substrato del intercambio mutuo de valores. Como acción concreta, se incluye una cláusula en la que se invita a la adhesión del proveedor al Pacto Mundial, con el fin de implicarlo en la defensa de los DDHH así como de otros derivados de la Política del Pacto Mundial. Comprobamos con satisfacción, que esta iniciativa está contando con el apoyo incondicional de todos los firmantes. Otra acción llevada a cabo por nuestro grupo Empresarial, consiste en la participación de forma activa en diálogos abiertos con organizaciones defensoras de los DDHH, incidiendo entre otros, en el respeto a las directrices generales



Informe de Progreso Pacto Mundial

internacionales. Detectamos un consenso generalizado en sentir como sello de identidad, la defensa de los DDHH, derivado de las acciones concretas citadas.

Estimamos que los convenios de colaboración han de tener un carácter privado, por lo que no son objeto de publicación en ningún medio, su acceso es restringido a las partes firmantes y al personal debidamente autorizado, dando cumplimiento de igual forma a la ley de protección de datos.

A lo largo de nuestro Informe de Progreso se citan varios departamentos del Grupo Prasa como titulares de las iniciativas para desarrollo y aplicación de los principios del Pacto Mundial. Al respecto indicar que en la jerarquía de

responsabilidades de Grupo Prasa existen varias áreas claramente diferenciadas por funciones. Entre ellas se encuentra el Área Técnico Industrial de la que dependen varios departamentos: Instalaciones, Compras, Prevención de RL, Seguridad

Laboral, Sistemas, Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social Corporativa, cuyo máximo responsable es el Director Industrial del Grupo. Dada la estrecha relación de estos departamentos con proveedores, fabricantes delegaciones, equipos de arquitectura e ingeniería, instaladores, constructoras, etc. y todo tipo de industriales, recae sobre él, la

responsabilidad directa de su desarrollo, facilitando de este modo la integración de los principios del Pacto Mundial y de la filosofía empresarial.

El protocolo de contratación de Grupo Prasa se basa en el respeto a los principios de objetividad, igualdad de

oportunidades y transparencia, con el fin de evitar conflictos de intereses garantizándose la confidencialidad de datos a todos los proveedores.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mantenemos como objetivo general del Grupo, la extensión a todos nuestros ámbitos de trabajo y de relación, la defensa de los Derechos Humanos como algo intrínseco a la empresa. Como ejemplo activo, en los departamentos de Calidad y Medioambiente así como en los de Compras e Instalaciones, se continúan dando los pasos necesarios para su desarrollo, implicando también a todos nuestros proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 50

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Disponemos de políticas y procedimientos para la elaboración y estudio de los informes que nos remiten los Proveedores. La inactividad de nuestro sector en este ejercicio no ha supuesto el incremento del porcentaje indicado sino de su estancamiento, situación no deseada pero real. Es patente la carencia de estos estándares en gran número de proveedores, posiblemente causado porque hasta ahora no había constituido un elemento de exclusión o de desestimación para trabajar. Las nuevas condiciones del mercado tenderán a una actualización progresiva en función de la necesidad, por lo que probablemente los proveedores irán actualizándose para los próximos ejercicios. La aceptación del convenio de Colaboración, la relación con cualquier proveedor del Grupo está condicionada a la aceptación de cláusulas de contrato de un trabajo o suministro específico que comprometen al firmante a velar por los derechos de los trabajadores, Calidad y Medio-ambiente, favoreciendo la adhesión al Pacto Mundial por la defensa de los Derechos humanos. Este doble filtro de revisión, se materializa a la hora de la ejecución de un trabajo o del suministro. En cualquier caso, Grupo Prasa garantiza la confidencialidad y seguridad de los datos de sus proveedores, ambos documentos citados tienen acceso restringido. El estado actual del porcentaje de homologación de los proveedores registrados es el siguiente según el tipo de certificado disponible:
-Proveedores certificados según UNE-EN ISO 9001:2000: 100% -Proveedores certificados según UNE-EN ISO 14001:2004: 69% -Proveedores certificados según OHSAS 18001:2007: 0,08% -Proveedores certificados según otros estándares u normas: 0,15%

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuamos el mismo objetivo del ejercicio anterior; de ir aumentando el porcentaje de adhesión hasta el 100 %. Informaremos con mayor claridad a nuestros proveedores de la situación preferente, para colaboraciones, que le supone su alineación en la defensa de los DDHH y del resto de principios del Pacto Mundial. Los requerimientos de tiempo y adaptación del sistema de Convenios de colaboración y su paso a los contratos específicos de obra o de suministro, se están alargando en el tiempo a causa de la patente inactividad que estamos padeciendo. No obstante ya contábamos con un desarrollo variable dependiente de parámetros relacionados con el sector o ámbito de trabajo particular, comprobando que no están en el mejor momento. El convenio de colaboración constituye un buen instrumento de control básico de proveedores. La experiencia indica que se trata de un primer descarte o filtro significativo, por lo que se trata de un claro objetivo. Posteriormente, con el segundo compromiso plasmado en el contrato específico se va comprobando la realidad de lo acordado. Periódicamente, en función del trabajo ejecutado o del suministro efectuado, se realizan auditorías de mayor calado que permitan detectar el mayor número de características que se adaptan a las premisas de calidad de nuestro Grupo empresarial, siendo este nuestro objetivo final.



Informe de Progreso Pacto Mundial

De forma implícita se tiene también como objetivo el cumplimiento de los principios de objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades ya mencionados. Igualmente se mantiene el objetivo de obtener una clasificación de industriales en función de diversos indicadores, integración, entendimiento y adaptación a los ideales del Grupo, etc., estableciéndose relaciones que sean mutuamente beneficiosas. Otro objetivo final común será el conseguir la plena integración de los principios con nuestros proveedores.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	Continuar la vigilancia y el cumplimiento de los Derechos Humanos.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Continuar con el llamado Convenio de colaboración y gestión de proveedores.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Mantenemos la defensa de los Derechos Humanos.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: En todos los ámbitos en los que realizamos actuaciones, no son posibles estos riesgos ya que esta negociación es un derecho y como tal está regulado por la normativa oficial específica vigente. En otros países se cuenta con normas oficiales similares que cumplimos con normalidad. Este riesgo, al igual que otros, se identifican mediante sondeos, encuestas, etc, que realizamos a proveedores, de cuyos resultados se deduce la ausencia de este tipo de riesgo en nuestro Grupo. De igual forma, se han efectuado sondeos entre el personal con el fin de conocer inquietudes y posibles iniciativas encaminadas a mejorar el modelo actual.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Profundizar en el estudio y conocimiento de este derecho así como de normas y leyes similares en los países en que trabajamos con el fin de detectar posibles vulneraciones y actuar en consecuencia. Trasladar en lo posible estos derechos y principios de trabajo a otros países. Se actúa adquiriendo un conocimiento profundo de la legislación específica de los diferentes ámbitos en que trabajamos por parte de nuestro departamento jurídico, complementado con la información facilitada por los responsables directos de contratación o sub-contratación, que viven en tiempo real la realidad de la aplicación de lo legislado.



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El modelo de Gestión de RRHH de Grupo Prasa pone en práctica directrices que crean un ambiente aceptable de relaciones laborales impulsando la participación de todos sus componentes. Esto se traduce en la consideración de las medidas adoptadas por los Comités de Empresa, de los Comités de Seguridad y Salud y de los Delegados sindicales. Los convenios colectivos regulan las actividades de nuestro Grupo a nivel local y nacional, son negociados por los nacionales del GRUPO PRASA. La transmisión de necesidades, peticiones de asesoramiento o desarrollos inter-departamentales se realizan espontáneamente por iniciativa personal o colectiva ya sea de alguien de la plantilla o de su superior o del propio departamento de RR.HH. La estrategia de la Dirección de Recursos Humanos para mantener abiertos los canales verticales y horizontales, se basa en el contacto directo y continuo con los trabajadores, los Delegados y Directores de área, así como la Alta Dirección y Presidencia. Intentando ser un órgano de garantía de objetividad y de transmisión continua del flujo informativo ascendente y descendente. Relativo a las posibles quejas, la jerarquía de responsabilidades existente, en su funcionamiento habitual, es la que sirve de canal para su detección, estudio y solución, siempre en colaboración con el departamento de RRHH.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mejora continua del ambiente laboral, utilizando mecanismos de concierto como las encuestas, formularios o tests periódicos como elementos de detección de posibles inquietudes, anomalías, incidencias, actuaciones, etc, causantes de malestar laboral e intentar minimizarlas, detectado su origen, e intentando que no aparezcan. Estas encuestas, tipo test, se van actualizando con el tiempo para intentar que cada vez sean más precisas y nos acerquen más a lo que realmente quiere el trabajador.



Informe de Progreso Pacto Mundial



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Los convenios colectivos, regulan las actividades de nuestro Grupo tanto a nivel local como nacional, se renuevan anualmente y son negociados por los representantes de trabajadores, patronal, y con representantes sindicales.

El estatuto de los trabajadores incluye directrices que detallan su funcionamiento, elección de representantes sindicales, funciones, responsabilidades, etc.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales detalla igualmente las relativas a delegados de prevención, su necesidad, responsabilidades, funciones, procedimientos, etc, e igualmente contempla programas de formación en seguridad a los trabajadores.

Mantenemos las acciones concretas ya existentes:

§ Reuniones periódicas de los comites de PRL Medio Ambiente y Calidad.

§ Entrevistas periódicas con representantes de los trabajadores.

§ Realización de encuestas aleatorias de clima laboral, para fomentar y practicar un sistema básico de comunicación.

§ Intranet: buzón de sugerencias

§ Atención en RR.HH. a petición del empleado

§ Formación / Carrera profesional.

§ Plan estratégico: estabilidad laboral.

§ Beneficios sociales y medidas de conciliación.

§ Seguridad y salud en el trabajo.

Relativo a la comunicación con los trabajadores, tras la reorganización del año 2006, el departamento de personal

consiguió instaurar los Comités de Dirección y Presidencia de Central, que funcionan igualmente en las delegaciones

nacionales del Grupo Prasa. La transmisión de necesidades, peticiones de asesoramiento o desarrollos interdepartamentales se realizan espontáneamente por iniciativa personal o colectiva ya sea de alguien de la plantilla o de

su superior o del propio departamento de RR.HH.



Informe de Progreso Pacto Mundial

La estrategia de la Dirección de Recursos Humanos para mantener abiertos los canales verticales y horizontales, se basa en el contacto directo y continuo con los trabajadores, los Delegados y Directores de área, así como la Alta Dirección y Presidencia. Intenta ser un órgano de garantía de objetividad y de transmisión continua del flujo informativo ascendente y descendente. Relativo a las posibles quejas, la jerarquía de responsabilidades existente, en su funcionamiento habitual, es la que sirve de canal para su detección, estudio y solución, siempre en colaboración con el departamento de RRHH.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mejora continua del ambiente laboral, utilizando mecanismos de conocimiento como las encuestas, formularios o tests periódicos, como elementos de detección de posibles inquietudes, anomalías, incidencias, actuaciones, etc, causantes de malestar laboral e intentar minimizarlas, detectado su origen, e intentando que no aparezcan. Estas encuestas, tipo test, se van actualizando con el tiempo para intentar que cada vez sean más precisas y nos acerquen más a lo que realmente quiere el trabajador.



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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La normativa oficial que rige el funcionamiento de las empresas en general así como la de régimen interior del Grupo, constituyen el procedimiento de seguimiento y regulación de la participación de los trabajadores, definiendo el alcance de la actuación en cada caso. Por tanto se realiza, a través de las representaciones sindicales y de los Comités de Seguridad y Salud. Sistema que mantiene su funcionamiento desde su instauración.

La toma de decisiones, tanto técnicas como estratégicas, en la gestión del Grupo, corresponde al Presidente



Informe de Progreso Pacto Mundial

y Consejo de

Administración siguiendo lo indicado en la normativa de régimen interior, sistema habitual en cualquier otra empresa o grupo.

Para el desarrollo de la política de producción del grupo, existen áreas específicas en las que, de alguna forma, existe participación de los trabajadores.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Seguir fomentando la participación de los trabajadores, agilizando el nombramiento de Delegados de Prevención y la formación de Comités de Seguridad y Salud, cuando sea el caso. Reconocer la oportunidad que brinda la negociación colectiva, como foro constructivo para comentar las condiciones de trabajo, de empleo y las relaciones entre los trabajadores y por tanto mejorarla, en caso necesario. Promover el nombramiento de los delegados de prevención, para fomentar la creación de más comités de seguridad y salud y de medio ambiente, cuando se realicen las elecciones sindicales. Fomento continuo de la participación de los trabajadores dentro de cada área y departamento.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Continuar el estudio de sus normas y leyes en nuestro ámbito de actuación



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Mejorar el ambiente laboral que pasa por unos momentos difíciles

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Progresar en la mejora de las relaciones.



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No es posible este tipo de trabajo en nuestro Grupo Empresarial, por lo que se elimina la posibilidad de que constituya un factor de riesgo. La Gerencia ha fomentado entre los empleados la importancia de disponer de un ambiente de trabajo que mejore la relación diaria de cada uno en relación al entorno de trabajo en que se desenvuelva, lo que redundará en interés de todos. El eco que esto ha tenido en el equipo humano, ha contribuido a mantener un clima laboral más distendido y cordial de forma voluntaria y con agrado, lo que repercute positivamente en la vida privada y en el equipo de trabajo (reuniones informales de grupos, jornadas de formación e información, etc.), contribuyendo a la buena conciliación entre los trabajadores.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Nuestro Código de Conducta establece una política de tolerancia cero en asuntos de trabajos forzados o del realizado bajo coacción, por ello esperamos que todos los integrantes del Grupo empresarial actúen de una forma honesta, íntegra y justa. No obstante nos planteamos, dada nuestra proyección exterior, estar alerta y vigilantes para que este factor de riesgo permanezca lejano de cualquiera de nuestras actuaciones, no solo mientras completamos el proceso de adaptación a otras costumbres e inercias sociales, sino después de su consolidación.

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La Gerencia trata de fomentar entre los empleados la importancia de disponer de un ambiente de trabajo que mejore la relación diaria de cada uno en relación al entorno de trabajo en que se desenvuelva, lo que redundaría en interés de todos. El eco que esto ha tenido en el equipo humano, ha contribuido a mantener un clima laboral más distendido y cordial de forma voluntaria y con agrado, lo que repercute positivamente en la vida privada y en el equipo de trabajo (reuniones informales de grupos, jornadas informativas, etc.), contribuyendo a la buena conciliación entre el trabajo y su entorno familiar.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mantenimiento del programa de hábitos saludables de trabajo. Fomento del buen clima laboral en los lugares de implantación. Fomentar la conciliación entre la vida laboral y la familiar, tomando como ejemplo lo ya implantado en países de nuestro mismo entorno, etc.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Los trabajadores, implicados y partícipes de estos, son concededores de su contenido y por ello conscientes tanto de las responsabilidades que adquieren, como de sus deberes y derechos. A ello ha contribuido la revisión y mejora de la normativa oficial reguladora de las subcontratas, reduciendo los escalones de subcontratación en gran medida, e incidiendo en un mayor y mejor cumplimiento de las leyes existentes y por tanto, un mayor control sobre los distintos industriales y oficios. Para hacer públicas estas posturas se da difusión a las políticas de PRL, de Calidad, de RSC, etc, los convenios. Al ser públicos son fácilmente accesibles a cualquier interesado.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Disponer de herramientas eficaces que detecten estas prácticas contrarias a estas políticas para frenarlas, dándoles la máxima difusión entre el equipo humano de control.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Siguen sin detectarse, en la normal actividad realizada por las diversas empresas del Grupo, indicios que justifiquen la introducción de acciones concretas. El ámbito de trabajo incluye también al conjunto de empresas auxiliares que colaboran de diversas formas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar con el adecuado funcionamiento de los mecanismos que permiten detectar estas prácticas o desviaciones anómalas.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C7I1)

<p><i>Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo</i></p>

Respuesta: No

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No se han tenido que evaluar ha sido suficiente en este aspecto el cumplimiento de las normas tales como el convenio colectivo.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Continuar la vigilancia y atención en este aspecto con el convenio establecido y su cumplimiento.



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? (P4C511)

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El cumplimiento de los convenios colectivos, por tener rango de normativa oficial, constituyen la mejor garantía de control de las políticas de trabajo, ya que estas se basan precisamente en ellos. En cuanto a garantizar la conciliación de la vida familiar y profesional no hay nada escrito aunque no lo echamos en falta, ya que no se han detectado carencias ni necesidades singulares en este sentido que justifiquen la existencia de mecanismos específicos. No obstante el funcionamiento del comité de Calidad revisa y analiza su funcionamiento, detectando cualquier desviación actuando en consecuencia con una media correctora adecuada y proporcionada. Se practica el uso de las prácticas habituales de conciliación y de beneficios sociales.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Mantener vigente el cumplimiento de la normativa oficial que regula estos extremos. Relativo a la conciliación, fomentaría con otras iniciativas que incidan favorablemente sobre el buen clima laboral, para ello el comité de Calidad recibe iniciativas, espontáneas y voluntarias en este sentido que tras su estudio son puestas en marcha si se considera oportuno.

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos (P4C611)



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indicador Específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Los documentos como el Código de conducta o ético, etc, que recogen nuestros Principios son los mejores mecanismos de transmisión de valores en general, en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo. Las relaciones con las sub-contratas y los convenios de colaboración se apoyan igualmente sobre ellos. Todo el equipo humano del Grupo Empresarial está implicado en la tutela y resguardo de unas buenas condiciones de trabajo, que tiene como resultado un agradable ambiente laboral en todos los ámbitos. Por otro lado, se anima a los colaboradores a aplicar los principios del Pacto Mundial.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Evitar el deterioro de las buenas condiciones de trabajo, velando por su continuo mantenimiento.
Detectando posibles desviaciones, efectuando las correcciones o mejoras necesarias e implicando a los proveedores de este espíritu viendo en nosotros un claro ejemplo a seguir.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Seguir atentos para que no se produzcan este tipo de riesgos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH Política RSE	Continuar mejorando

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Continuar con el adecuado funcionamiento de los actuales mecanismos.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No se ha detectado hasta ahora ninguna anomalía que confirme su existencia. Los convenios y leyes oficiales que regulan las actividades del Grupo así como la normativa interna desarrollada por el departamento de RRHH, impiden la contratación de trabajadores menores, de igual forma se incide expresamente sobre este punto en los contratos de las diferentes sub-contratas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Con independencia de la proyección geográfica de nuestra actividad, tenemos el objetivo permanente el conocimiento de otras culturas y formas de educación, siendo básico para nosotros disponer de informes y estudios que nos permitan detectar el origen de este tipo de prácticas laborales para impedir que alguno de nuestros proveedores lo practique. Utilizamos experiencias de empresas europeas o nacionales, informes de subcontratas de la zona de actuación, modelos de contratos concretos, técnicas de control de entrada de personal en los centros de trabajo, etc. Actualización de normativas particulares, convenios o normas específicas, etc. Información que es analizada por nuestro departamento Jurídico que marca las pautas básicas de actuación en cada caso. Potenciar el desarrollo del conocimiento y comprensión de las causas y consecuencias del trabajo infantil en la cadena de suministro, proveedores, etc, por lo que es básico saber identificar el problema para determinar si nos puede afectar y si es posible antes de que aparezca.



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Contamos con unas buenas políticas al respecto que son entre otras las normas, convenios y legislación laboral que rigen nuestra actividad. Cada una cuenta con cláusulas que regulan este extremo, por lo que su comprobación, control y verificación es automático. Verificaciones que se siguen con mayor rigor en el extranjero, tanto en países en vías de desarrollo como en los desarrollados.

Entendemos que la existencia de este tipo de prácticas menoscaban el desarrollo personal en pequeños y grandes, así como la economía. La degradación del capital humano y de la estabilidad social, así como en el económico, son factores de inseguridad que frenan las inversiones.

En cualquier caso y ante una posible carencia al respecto recurrimos a la normativa internacional pertinente, y a la experiencia de otras empresas con recorrido.

Cualquier delegación del Grupo tanto nacional o del extranjero, están informadas de lo relativo a nuestra adhesión al Pacto Mundial y lo que esto significa, no solo mediante comunicados internos sino a través de nuestra pagina web.

Exportamos estos principios a todos haciéndoles partícipes de su espíritu así como de su cumplimiento y difusión en todos los niveles de relación, como estandarte representativo de nuestra forma de actuar. Entre estos niveles de relación se encuentran los grupos de interés siendo uno de ellos, los proveedores de la cadena de suministro.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Actualizar en tiempo real, el conocimiento de las normas reguladoras de contratación en las zonas de nueva implantación o expansión en el exterior, así como de la comprobación y verificación de la veracidad de los documentos acreditativos aportados, etc.

Potenciar la difusión de los principios del Pacto Mundial dentro y fuera del ámbito de la empresa, contando para ello con las herramientas tecnológicas como nuestra web:(www.grupoprasa.com), la intranet que une todas las oficinas de las empresas

del Grupo, y otras como los contratos con sub-contratas, en el convenio de colaboración, etc.

Por otra parte y dado que los mecanismos citados se desarrollan en tiempo real, (constantemente)



Informe de Progreso Pacto Mundial

entendemos que su grado de difusión es máximo y por tanto lo es su grado de cumplimiento, dependiendo ambos, de la intensidad de la actividad realizada en cada momento.



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 (P5C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Realizamos acciones específicas y concretas en relación a este principio cuyo control y desarrollo en un primer nivel, es responsabilidad de la Fundación Prasa. Esta tiene entre otros fines el participar directamente y colaborar con otras entidades públicas y privadas en el fomento de actividades culturales, educativas, deportivas y formativas de la población en general, así como la defensa de la naturaleza, el medio ambiente y de la sociedad en que vivimos. El momento económico que estamos atravesando, de especial incidencia en el sector inmobiliario, ha supuesto la suspensión temporal de las acciones de la Fundación y por tanto, del Grupo. La colaboración fundamentalmente consiste en aporte económico para la construcción de las infraestructuras y si es necesario, el asesoramiento pertinente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El objetivo de cualquier acción realizada es poner de manifiesto la implicación social de nuestra empresa. En este ejercicio la Fundación ha potenciado el trabajo, estudio y análisis de las necesidades existentes en diferentes ámbitos sociales con el fin de continuar su desarrollo cuando las circunstancias lo permitan.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (P5C4I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo

Respuesta: No



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En nuestro ámbito nacional y mayoritario de trabajo no ha sido necesario disponer hasta ahora de estas certificaciones específicas ya que las leyes reguladoras lo impiden desde su origen. En el extranjero aún es corto el recorrido indicando la escasa experiencia al respecto, que quizás en un futuro sea necesario disponer de ellas.

Igualmente desarrollaremos cualquier otra actuación que nuestra planificación del ámbito estime necesaria, siempre para suplir las carencias del entorno.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Seguir estudiando iniciativas a poner en marcha como:

- La escolarización de los niños para apartarlos del lugar de trabajo y ofrecerles otro tipo de alternativas viables
- El apoyar y ayudar a diseñar programas educativos de orientación profesional.
- La creación de programas de ayuda para mejorar la formación de los padres o tutores. Como objetivo en su origen, el evitar desviaciones en la educación o en la formación infantil que impidan la aparición de condiciones de vida no deseadas motivadoras de estas necesidades. Al ir consolidándose nuestra implantación en el exterior, se va haciendo más necesaria la verificación exhaustiva y periódica del respeto de las normas establecidas. Por tanto, para la detección de este tipo de prácticas no dudamos en recurrir a la utilización de organizaciones no gubernamentales de desarrollo o agencias de las Naciones Unidas para que nos faciliten el proceso. Igualmente aquellas otras cuyo objetivo sea ofrecer alternativas generadoras de ingresos para los padres o miembros de las familias de edad avanzada.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos (P5C5I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Dado que, como se ha indicado, a priori se impide este tipo de contratación, no ha sido necesaria la utilización de mecanismos de verificación específicos. Aunque también podría decirse que se



Informe de Progreso Pacto Mundial

verifican todas las actuaciones. No obstante actuamos reiterando el cumplimiento de las normas establecidas a nuestros proveedores de la cadena de suministros. Cualquier detección del más mínimo indicio supondría la rotura inmediata de la relación de trabajo así como la expulsión del proveedor y de su equipo, constituyendo esto una buena razón disuasoria y de selección entre los realmente alineados con nuestro ideal.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Al ir consolidándose nuestra implantación en el exterior, se va haciendo más necesaria la verificación exhaustiva y periódica del respeto de las normas establecidas. Por tanto, para la detección de este tipo de prácticas no dudamos en recurrir a la utilización de organizaciones no gubernamentales de desarrollo o agencias de las Naciones Unidas para que nos faciliten el proceso.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Continuar atentos a todos los movimientos de personal que afecten a la empresa.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH Código de Conducta	Actualizar, el conocimiento de las normas reguladoras de contratación.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuar mejorando las acciones.



Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Las personas designadas para la contratación y formación en nuestro Grupo, han sido instruidas acerca de la observancia de máximo rigor y ausencia de preferencias a la hora de realizar un contrato, traslado o promoción.

Siguiendo un procedimiento lógico, cada departamento informa sobre las necesidades de nuevas incorporaciones, formación y promoción que tienen las diferentes áreas que lo componen, lo cual ya es suficientemente indicativo y constituye un diagnóstico inicial de la situación real. Podemos manifestar que no se han detectado factores de riesgo en estos asuntos infiriendo que ha contribuido a ellos el buen ambiente laboral existente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Los procedimientos existentes tienen, entre otros y como objetivo permanente, la detección de situaciones discriminatorias de cualquier origen y su eliminación. Los procedimientos de formación tienen la finalidad de hacer que esta sea eficiente y efectiva y que afecte a todos los componentes del equipo humano. Para nosotros la formación no sólo es un elemento dinamizador del desarrollo profesional y personal sino que sirve para adecuar los recursos humanos a los objetivos del Grupo y por tanto ha de extenderse a todos sin ninguna discriminación. Mediante la promoción perseguimos como fin el mantener un alto y buen espíritu de motivación y un adecuado desarrollo profesional y personal. Entendemos que esta es una forma de reconocer y gratificar la capacidad de cada persona, valorando



Informe de Progreso Pacto Mundial

sus cualidades humanas y profesionales.

Para ello es necesario que se cuente con una formación sólida verificando que se ha aplicado correcta y eficazmente.

La buena marcha de estos factores dependen en gran medida de un crecimiento razonable de nuestra actividad.



POLÍTICAS:

¿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: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El código ético y de valores de Grupo Prasa, rechaza todas las causas de distinción, exclusión o preferencia que produzcan desigualdad de oportunidades o de trato en el empleo, causada por razones de raza, sexo, minusvalías, religión, nacionalidad, etc, o debida a discapacidad de cualquier tipo. En él se invita a los componentes de equipo humano a que actúen con rigor, integridad y respeto con sus compañeros y clientes de acuerdo con las normas o principios del carácter propio del Grupo, que impiden la existencia de estas prácticas. Atendemos solicitudes de personas con minusvalías que se adaptan a puestos de trabajo con toda normalidad.

Nuestra política se basa en una organización flexible valorando la contribución de cada persona, facilitándose la gestión integral de los recursos humanos. Entre los principios de compromiso seguimos manteniendo los siguientes:

-Captación, motivación y retención de los mejores profesionales, ofreciéndoles un lugar atractivo para trabajar.

-Garantía y promoción de oportunidades de desarrollo profesional y personal en un Grupo líder. La base para el desarrollo de la carrera profesional se apoya en la valoración objetiva de los méritos profesionales, fomentando el orgullo de formar parte de la organización.

-Gestión de actuaciones que fomentan el equilibrio y conciliación entre la vida laboral y profesional.

Relativo a la discriminación, el Dpto. de RRHH tiene caracterizado cada puesto de trabajo en función de sus requisitos,

características particulares o necesidades, en las que se valora y considera la ausencia de desventajas para grupos diferentes.

De igual forma, por los dptos. de PRL y SL, se dan directrices para que el puesto se adapte a cada persona



Informe de Progreso Pacto Mundial

estudiando riesgos psicosociales, ergonómicos, físicos, ambientales, etc.

Grupo Prasa siempre ha apostado por un empleo estable, de hecho prácticamente el 95 % de la plantilla cuenta con contrato laboral de tipo indefinido, lo que implica gran motivación. Existen empleados a tiempo parcial porque así lo han deseado, para una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Las previsiones del Desarrollo del Plan Estratégico de Estabilidad laboral de Grupo Prasa 2008-2011, se han visto truncadas por la crisis. Esta estrategia del departamento de RRHH del Grupo, temporalmente inactiva, tiene como objetivos la atracción y retención del talento, así como el alineamiento de las capacidades, el esfuerzo y las actitudes de las personas con los objetivos del negocio y la cultura corporativa, en un entorno de crecimiento y expansión tanto nacional como internacional.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En el marco de la educación, seguimos ofreciendo durante el año 2011 nuestra "Cátedra PRASA de empresa familiar", financiada en un 100% por la fundación PRASA, que surge del convenio de colaboración existente con la Universidad de Córdoba (UCO) y la Confederación de empresarios de Córdoba (CECO). Su misión principal es formar a licenciados y diplomados universitarios que deseen emprender una carrera profesional en el ámbito de las empresas familiares y, más concretamente, dentro de las particularidades con que cuenta la empresa familiar cordobesa. Para conseguirlo, se organizan cursos de formación, estudio e investigación para empresarios y alumnos universitarios en colaboración con diversas entidades financieras. Respecto programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos, como discapacitados, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión, etc, indicar que explícitamente no existe, aunque implícitamente y como se ha indicado, todos los interesados son atendidos, entrando en funcionamiento el procedimiento de selección establecido.

El porcentaje hombres/mujeres es prácticamente del 50 %, siendo, en cualquier caso, la misma política retributiva, no existiendo la discriminación por sexo.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Lo mismo ocurre con los proveedores de la cadena de suministro, a través de los cuales, en ocasiones canalizamos algunas de las solicitudes que atendemos. Como norma y además, todos nuestros centros de trabajo están adaptados a la legislación vigente en cuanto a accesibilidad. Como iniciativa y acción concreta, nuestro Grupo, a través de la "Cátedra Prasa de Empresa Familiar", tiene entre sus objetivos igualmente para este año, difundir las pautas, contenidas en nuestro Código ético y de valores, referentes al papel de la mujer en la sucesión dentro de las empresas familiares. Mediante esta Cátedra se refuerza el tejido productivo Cordobés y se propicia la creación de nuevas empresas, entendiendo este modelo de empresa familiar como el pilar básico de la economía Cordobesa, Andaluza y Nacional y considerando, por tanto, no menos importante su potenciación, estudio e impulso. Hemos constatado el impacto positivo que ha tenido y tiene la labor de la Cátedra Prasa, tanto en la economía cordobesa como en la sociedad en general, habida cuenta que el sector empresarial cordobés está formado en un 80 % por PYMES, de las cuales el 90 % son de capital familiar, suponiendo un PIB significativo para la provincia. En su andadura, Grupo Prasa, ha contribuido a la creación de empresas, Pymes familiares fundamentalmente, formando a sus titulares en los diversos campos de la Gestión Empresarial, favoreciendo la permanencia de las ya existentes, promoviendo la creación de protocolos de sucesión dentro de su seno e impartiendo formación sobre la comunicación interna así como al papel de la mujer en la misma. Grupo Prasa apoya a los universitarios y recién titulados de la UCO con la adhesión a la Red de Empresas Amigas de la UCO, dentro del programa UCO21, organizado por el Consejo Social de la Universidad de Córdoba, del que formamos parte, siendo vocal del mismo el vicepresidente de Grupo Prasa.

(<http://www.consejosocialuco.org/paginas.asp?pagina=UCOred&cabecera=&usted=>)

Como fruto de esta actividad, nos fue adjudicado por el Consejo Social de la UCO el I Premio a la Transferencia del conocimiento: 2007:

(http://www.consejosocialuco.org/amp_not.asp?id=82&usted=&cabecera=)

Un ejemplo de empresa familiar es nuestro propio Grupo Prasa, con una experiencia en gestión de más de 30 años y que aporta valores fundamentales en cada edición de la Cátedra.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Nuestro objetivo es considerar e intentar satisfacer las necesidades recibidas por nuestros grupos de interés y establecer las estrategias empresariales. Como consecuencia de ello invertimos en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), de formas diversas, como por ejemplo a través de los proyectos que desarrolla en sus líneas de actuación e igualmente en los futuros proyectos que acometerá con nuevas líneas de negocio. Por otro lado estamos esperanzados en que el futuro nos permita retomarlos y llevarlos a cabo. Entre los proyectos dotacionales más notorios, citamos los que se ubicarán en el Parque Científico-Tecnológico de Córdoba "Rabanales 21",



Informe de Progreso Pacto Mundial

como la construcción de: - Hospital de Alta Tecnología, único en la mitad sur de España y norte de África. -un hotel de cuatro estrellas que le preste servicio -del edificio de la Fundación Prasa, que albergará el departamento mancomunado de I+D+i del Grupo.

Gracias a la ubicación del Parque Universitario citado, cerca del Campus Universitario Rabanales de la UCO, el proyecto del Grupo Prasa pretende reforzar el sistema Universidad-Empresa-Sociedad, mediante el establecimiento de sinergias entre empresas afines al sector sanitario ubicadas en dicho parque, (centradas en la actividad de I+D+i). Otro objetivo consiste en la creación de oportunidades de negocio y fomento de la actividad empresarial. Compartiendo los objetivos de favorecer el empleo y la cualificación de nuestros trabajadores, Grupo Prasa, a través de su Fundación, es miembro numerario de la Corporación Tecnológica de Andalucía (CTA), entidad creada gracias a la unión de un número importante de empresas implicadas, que al igual que Grupo Prasa, están comprometidas con la Innovación y mejora continua de sus procesos y productos, de forma que se beneficien todos sus grupos de interés.

En definitiva, nuestro Grupo, teniendo presente su compromiso socialmente responsable, cree que la mejor actividad social que se puede realizar, es la creación de empleo y entre otras premisas, la eliminación de prácticas discriminatorias de cualquier índole, tratando con la mayor normalidad el trabajo entre todos los que lo ejercen sea cual sea su sexo, edad o condición social.

¿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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Cada vez más las empresas están incorporando medidas activas de igualdad de oportunidades o la perspectiva de género en su gestión. Así lo muestran los números más recientes sobre la representación femenina en los equipos directivos y puestos de mando del mercado laboral. Grupo Prasa como miembro del Pacto Mundial de la ONU, ha convertido la igualdad de oportunidades en una estrategia orientada a crear un entorno que mejore la eficacia, propiciando la coincidencia de los objetivos personales con los empresariales. La rotación de los puestos directivos no es habitual en nuestras filas ya que el equipo humano es joven y en general está satisfecho con la labor que se realiza, estando siempre dispuestos a lo que la dirección decida y crea más oportuno en todo momento.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Continuar con esta forma de actuar, no como algo impuesto sino como algo normal en el funcionamiento de nuestro grupo empresarial.



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 (P6C511)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 75

% de directivos mujeres

Respuesta: 10

% de directivos hombres

Respuesta: 90

% de mujeres

Respuesta: 30

% de hombres

Respuesta: 70

% de mayores de 45 años

Respuesta: 60

% de menores de 30 años

Respuesta: 40

% de empleados no nacionales

Respuesta: 0



Informe de Progreso Pacto Mundial

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 90

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 10

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: El Grupo Prasa a través de medios de comunicación propios como, intranet y su revista, difunde información variada como la composición de sus órganos de gobierno, la del Consejo de Administración, notas de prensa, comunicados, calendario laboral, etc., así como otros indicadores y ratios de interés.

También se da conocimiento de algunos de estos datos en los diarios y revistas locales, y en algunas webs. La diversidad en nuestro equipo humano es un activo, cada componente del mismo es una contribución única e individual para conseguir los logros planteados, por lo que no es extraño ver que los ratios de género en la alta dirección son aceptables.

Por ello nuestro Grupo cuenta con una política y procedimientos específicos que aseguran que todas las decisiones sobre asignación de cargos y ascensos o promoción estén basadas en talento, capacidad y en el mérito.

Continuando con nuestro compromiso socialmente responsable, desarrollamos iniciativas en pro de la igualdad de género.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Mejora continua de los mecanismos existentes para facilitar a los componentes del equipo humano que crean haber sufrido un tratamiento injusto en el trabajo, que sus quejas sean consideradas con prontitud y objetividad.

Mejorar la adaptación de cada trabajador a su puesto de trabajo mediante la adquisición de las aptitudes requeridas, el desarrollo personal de la persona y la motivación del equipo humano.

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Grupo Prasa a través de medios de comunicación propios como, intranet y su revista, difunde información variada como la composición de sus órganos de gobierno, la del Consejo de Administración, notas de prensa, comunicados, calendario laboral, etc., así como otros indicadores y ratios de interés. También se da conocimiento de algunos de estos datos en los diarios y revistas locales, y en algunas webs. La diversidad en nuestro equipo humano es un activo, cada componente del mismo es una contribución única e individual para conseguir los logros planteados, por lo que no es extraño ver que los ratios de género en la alta dirección son aceptables. Por ello nuestro Grupo cuenta con una política y procedimientos específicos que aseguran que todas las decisiones sobre asignación de cargos y ascensos o promoción estén basadas en talento, capacidad y en el mérito.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Mejora continua de los mecanismos existentes para facilitar a los componentes del equipo humano que crean haber sufrido un tratamiento injusto en el trabajo, que sus quejas sean consideradas con prontitud y objetividad. Mejorar la adaptación de cada trabajador a su puesto de trabajo mediante la adquisición de las aptitudes requeridas, el desarrollo personal de la persona y la motivación del equipo humano.

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

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No tenemos ningún expediente correspondiente a este apartado.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Deseamos que todo continúe igual en este sentido.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Continuar realizando diagnósticos.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política RRHH	Continuar con el espíritu de motivación y desarrollo iniciados.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Continuar formando en los próximos años.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Intranet Web	Mejorar las acciones iniciadas y su mantenimiento.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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 (P7C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En GRUPO PRASA somos conscientes de que los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad empresarial se deben tener en cuenta junto a los puramente económicos. La Política Ambiental, adoptada y aprobada por la Dirección de la organización, marca las directrices generales que rigen la gestión ambiental que aplicamos en todas y cada una de nuestras sedes y delegaciones a nivel nacional.

A partir de la Política Ambiental hemos diseñado un sistema de gestión ambiental (SGA) con el objetivo global de minimizar la contaminación en todas sus formas y mejorar día a día nuestra gestión ambiental. El departamento de Calidad y Medio ambiente, creado en la empresa en el año 2008, controla todos los procesos y documentos relacionados con la implantación, mantenimiento, seguimiento y actualización de nuestro SGA.

Nuestro SGA persigue la optimización de todos los recursos y materias primas que se emplean en nuestra actividad laboral, así como la adecuada gestión de todo residuo que se genere como consecuencia de la misma. Para apoyar lo anterior, anualmente proponemos una serie de objetivos y metas que conforman nuestro Programa Ambiental. Además, cada año identificamos y valoramos los aspectos ambientales de la organización, dejando constancia por escrito de nuestra evolución global en el informe anual de aspectos ambientales.

El principal objetivo desarrollado durante el ejercicio 2012 ha sido continuar con el plan del SGA, que durante este año se ha continuado en todas y cada una de las delegaciones a nivel nacional. El desarrollo y seguimiento del proceso de implantación en la organización conlleva una serie de acciones como:

§ La identificación y valoración periódica de los aspectos ambientales de la organización.

§ Puesta en marcha de los procedimientos de que consta el SGA (entre ellos está el control operacional que describe los protocolos de actuación ligados al tratamiento y gestión de los residuos generados).



Informe de Progreso Pacto Mundial

- § El cumplimiento de la legislación ambiental vigente en materia ambiental.
 - § La aprobación de un programa ambiental dirigido a mejorar aspectos significativos en los centros.
 - § La formación del personal en materia ambiental.
 - § La determinación de las funciones y responsabilidades de cada persona en el sistema.
 - § El establecimiento de una serie de indicadores ambientales adecuados.
 - § El establecimiento de convenios comerciales con gestores de residuos autorizados.
 - § El estudio y seguimiento del comportamiento ambiental global de la empresa y su evolución. En general, la consecución de estas metas nos llevará a una aún mayor próximamente; la certificación de nuestro SGA según la Norma Internacional UNE EN ISO 14001 y el Reglamento Europeo 1221/2009 (EMAS), aunque temporalmente ha quedado aplazada dadas las condiciones económicas actuales.
- Junto a los logros ambientales inherentes a la implantación del SGA, la Fundación PRASA también está comprometida con la defensa de la Naturaleza y el Medioambiente. En los últimos años ha colaborado con la Universidad de Córdoba (UCO) en un proyecto de investigación sobre la mejora y conservación de especies cinegéticas en la provincia de Córdoba y, desde el año 2.005, la Fundación PRASA forma parte del Patronato de la Corporación Tecnológica de Andalucía, organismo dependiente de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía cuyo objetivo es potenciar la colaboración entre el mundo científico y las empresas. Esto permitirá dar respuesta a las necesidades de innovación y desarrollo de la sociedad andaluza.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivos: Como se ha comentado anteriormente, el próximo objetivo será sin duda la puesta en marcha de todas las acciones que contempla el SGA, diseñado y personalizado para GRUPO PRASA. Esto implica, a grandes rasgos, la reducción gradual y la optimización de los recursos y materias primas en nuestros centros y delegaciones, es decir, consumo de electricidad, agua, papel, consumibles informáticos, elementos de iluminación, equipos informáticos y aparatos eléctricos, pilas y acumuladores, etc.

Así mismo, los residuos que se generen como consecuencia de nuestra actividad son gestionados siempre de acuerdo a la legislación vigente.

El departamento de Sistemas de GRUPO PRASA, a petición del Servicio de Prevención ha estado desarrollando un proyecto que creará una plataforma propia de formación on-line, permitiéndonos crear cursos

específicos y adaptados que cubran totalmente las necesidades de formación de nuestro personal en materia de Medio ambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)

Respuesta: 30

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La Dirección de GRUPO PRASA cree firmemente que la formación y sensibilización del personal son requisitos fundamentales sin los cuáles no es posible la correcta implantación y funcionamiento de un SGA. Por este motivo, como primer paso una vez diseñada la documentación del sistema, se ha considerado continuar la difusión interna entre el personal, de los principios y procesos generales que constituyen la base del SGA. La difusión de los documentos pertinentes se ha realizado siguiendo el procedimiento de comunicación del sistema. El primer documento en distribuirse ha sido la Política Ambiental aprobada por la Dirección de GRUPO PRASA, la cual constituye la piedra angular de toda nuestra gestión ambiental y los cimientos sobre los que se diseñó el SGA. Durante el año 2012 el departamento de Medioambiente, en colaboración con el de Recursos Humanos, ha continuado elaborando y distribuyendo entre el personal fichas específicas de funciones y responsabilidades en materia ambiental, con el fin de garantizar que todas las personas de la organización, incluyendo las personas o entidades que realicen un trabajo en nombre de GRUPO PRASA, desarrollen su actividad de acuerdo a los principios que integran la Política Ambiental de la organización. Las fichas de funciones y responsabilidades son remitidas posteriormente al responsable de Medioambiente, una vez firmadas debidamente por el personal con responsabilidad en el SGA. Durante el año 2012, continuamos desarrollado un importante trabajo en este campo en el proyecto de creación de una plataforma propia de formación on-line. Esta herramienta parte del departamento de Sistemas de GRUPO PRASA, a petición del Servicio de Prevención y el departamento de Medioambiente, permitiéndonos crear cursos específicos y adaptados que cubran totalmente las necesidades de formación identificadas entre el personal en materia de Medio ambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales. Este proyecto, a pesar de estar en una fase avanzada de desarrollo a finales del pasado 2010, necesitará de un periodo de testeo para probar su funcionalidad y efectividad. Esta herramienta de formación interna está pensada para desarrollar contenidos y también para evaluarlos. Cada usuario contará con una clave de acceso y deberá rellenar una serie de formularios de evaluación que permitirán conocer el grado de asimilación y aceptación de los contenidos que incluirá cada curso.



Informe de Progreso Pacto Mundial

También tenemos la satisfacción de poder ofrecer formación gratuita a entidades externas en el ámbito empresarial de Córdoba a través de la Fundación PRASA. En concreto, durante 2012 se ha llevado a cabo en nuestras instalaciones la “Cátedra PRASA para la empresa familiar”, un convenio con la Universidad de Córdoba (UCO) donde se abordan temáticas de interés relevante para las empresas, entre las que se encuentran las ambientales junto a las puramente económicas y comerciales. Estas actividades hacen que este apartado esté de vigente actualidad dentro de nuestra organización. Junto a todo lo anterior y como deseo cercano, desde GRUPO PRASA tenemos previsto que en los próximos años aumente de manera significativa la inversión realizada hasta el momento en formación, una vez superado el delicado momento económico, por todos conocido.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Estamos a la espera de que cambie la situación económica para aumentar el porcentaje destinado a formación y dotación de recursos en nuestras instalaciones. Como viene siendo habitual y con carácter anual, el departamento de Medio ambiente identifica las necesidades de formación del personal en materia ambiental, mediante encuestas entrevistas. En función de las necesidades identificadas, se planifican las actividades a desarrollar y sus contenidos, de forma que queden cubiertos los objetivos de formación planteados. El SGA contempla la creación de registros específicos para las actividades de formación que incluyen toda la necesaria para alcanzar los fines propuestos. Los registros contienen, entre otros, la fecha de realización, lista de asistentes a la actividad, contenidos, entidad o persona responsable, valoración de la actividad realizada por los asistentes, costes, recursos aportados, etc. Información que es archivada y guardada en el departamento de Medio ambiente. Estos procesos tienen como objetivo conseguir la mejora de nuestra gestión ambiental y evitar desviaciones potenciales de nuestra Política Ambiental.



Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental Formación en el respeto del medio ambiente	Mantener la prevención del Medio Ambiente.



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Anualmente se identifican y evalúan los aspectos ambientales en la organización, distinguiendo entre aspectos ambientales directos e indirectos. Los directos son los supervisados directamente debido a que dependen exclusivamente de nuestra gestión interna (consumo de recursos, generación de residuos y su posterior gestión, etc.), y los indirectos son los no revisados directamente ya que intervienen factores externos a nuestra organización (ej. las prácticas de proveedores de productos y servicios).
Por otra parte, los aspectos ambientales no solo se valoran teniendo en cuenta las situaciones normales de funcionamiento de las instalaciones, sino las anómalas y las de emergencia. La valoración de las situaciones de emergencia dependen de la probabilidad de suceder y de los riesgos o daños estimados que desencadenarían sobre el Medio ambiente y en la salud de las personas.
Para ello, el servicio de Prevención de GRUPO PRASA actualiza anualmente un Plan de Autoprotección para todos los centros y delegaciones de la organización.
El plan garantiza que en caso de alguna situación peligrosa, se ofrezca una respuesta rápida y eficaz que elimine o minimice su repercusión sobre el entorno y sobre la salud de las personas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El objetivo planteado en nuestro Programa Ambiental, para este ejercicio, es el la obtención de la certificación



Informe de Progreso Pacto Mundial

de su SGA de acuerdo a estas normas de referencia, el cual ha quedado aplazado transitoriamente, debido básicamente, a la delicada situación económica por la que pasa el conjunto de la sociedad. Por lo que nos planteamos un periodo de implantación de nuestro SGA que nos permitirá descubrir los puntos fuertes y las áreas de mejora de nuestra gestión ambiental, factores ambos esenciales para seguir el camino de mejora continua que está plasmado en nuestra Política Ambiental. La Asociación Española para la Calidad (AEC) realizó un diagnóstico ambiental de nuestro SGA en 2009, obteniendo unas conclusiones que nos permiten mantener un optimismo de cara al camino hacia la certificación medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La Política Ambiental de GRUPO PRASA aprobada por la Dirección de la empresa, continúa vigente y está disponible en nuestra página web. Este documento marca las directrices generales hacia las que encaminamos toda la gestión ambiental que aplicamos. El objetivo general no sólo es mantener este rumbo, sino también ser capaces de mejorar día a día, de forma que seamos capaces de avanzar y evolucionar acorde a los cambios que estamos viviendo y a los que sin duda vendrán en el futuro. Esto nos permitirá contar con un SGA con vocación renovadora con el tiempo y las circunstancias. En el periodo 2.012, hemos actualizado nuestra Política Ambiental, incorporando de forma clara el propósito descrito de mejora continua de nuestro sistema de gestión. Es obvio que el éxito de un SGA depende en gran medida del grado de colaboración y sensibilización de todas las personas incluidas en su alcance, por lo que hemos difundido los principios que integran nuestra política entre nuestros proveedores y entre el personal de la empresa. Mantenemos los principios sobre los que se apoya nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que están en sintonía con los del SGA, son los siguientes:
§ La legislación ambiental vigente, incrementando el control de nuestras acciones sobre el Medio ambiente en todos los niveles y ámbitos.



Informe de Progreso Pacto Mundial

§ La prioridad que las entidades de seguros y las entidades financieras, dan a las empresas ecológicas o de menor riesgo ambiental.

§ La mejora de la imagen empresarial dentro de la sociedad y de nuestro sector comercial, ya que asumir estos

compromisos de respeto medio -ambiental ejerce efectos positivos sobre nuestra imagen como empresa.

§ El aumento de la competitividad, debido a que los grupos de interés tienen preferencia por empresas más respetuosas, limpias e implicadas en el bienestar y la salud humana.

§ El aumento de la motivación, la responsabilidad y el compromiso propio de nuestro Grupo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Seguir con el proceso de implantación controlando con rigor la evolución de los indicadores ambientales de nuestro SGA.

Entendemos que es la mejor forma para descubrir oportunidades de mejora, además de aportarnos experiencia que nos permita conocer las medidas que mejor pueden funcionar dentro de nuestro organigrama empresarial. Sin duda, el examen y la autocíptica serán la plataforma de lanzamiento para avanzar.

La Dirección de GRUPO PRASA hace pública cada año la información ambiental de la empresa a través de la elaboración de la Declaración Ambiental del grupo. La Declaración Ambiental 2.011, incluye datos relativos al comportamiento ambiental en nuestra sede central, de la del grupo de empresas participadas, y los relativos a todos los centros y delegaciones de GRUPO PRASA a nivel nacional.



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En el periodo de 2.012 hemos mantenido las mismas líneas de actuación que las descritas en el anterior informe de progreso. A pesar de que el volumen de negocio continúa disminuyendo a causa de la situación económica que

padecemos, no hemos descuidado lo relativo a nuestro firme compromiso de ofrecer aquellas mejoras a nuestros clientes y a la sociedad en general que consideramos justas, entre las que destacan las que siguen:

§ La protección de la flora, fauna y vegetación en las zonas donde edificamos. En este sentido, el Grupo



Informe de Progreso Pacto Mundial

cuenta con empresas de explotación cinegética que mantienen vivos estos valores. Contamos con sistemas de aprovechamiento y optimización de aguas subterráneas, utilizándolas para multitud de usos, salvo los sanitarios. Lo que supone un importante ahorro en el consumo de agua potable, además una reducción de los costes de mantenimiento de las instalaciones.

§ Las aguas existentes en las capas bajo las promociones inmobiliarias, son acumuladas y utilizadas para el riego de

jardines y zonas verdes comunes, baldeo de zonas de circulación peatonal y de vehículos, para aljibes que sirven de complemento a las redes de protección contra incendios, etc.

§ Creación de zonas verdes ajardinadas libres de contaminantes ambientales que favorecen la mejora de la calidad de vida de las personas.

§ Progresiva reducción y eliminación de cualquier fuente de contaminación ambiental, en cualquiera de sus formas.

§ Valoración de los riesgos ambientales en los suelos objeto de negocio, mediante acciones como el análisis de detección de contaminantes, su descontaminación, tratamientos del suelo que eviten sedimentaciones o erosiones agresivas, control de los residuos de construcción según marca la legislación vigente, utilización de materiales no contaminantes como cables libres de halógenos, líquidos refrigerantes no tóxicos, materiales reciclables, etc.

§ La reducción de las molestias por ruido en edificaciones se ha convertido en una premisa básica tanto del diseño como de la ejecución. Hemos instado a nuestros técnicos proyectistas a que sean rigurosos y sensibles en cuanto al

cumplimiento de las normas vigentes al respecto, proponiendo sistemas y materiales que favorezcan el aislamiento acústico y por tanto la eliminación de estas molestias.

En edificaciones existentes hacemos estudios teóricos de ruido así como ensayos in situ, con el fin de detectar anomalías o causas de escaso aislamiento para actuar sobre ellos, adoptando soluciones adecuadas en cada caso.

§ Aislamiento térmico de las edificaciones, actuando como el caso anterior a través de sistemas y materiales que eliminen en la medida de lo posible, las pérdidas energéticas y optimizando el confort con el mínimo consumo.

§ Lucha frente a la contaminación lumínica, dotando a nuestros edificios de sistemas de iluminación de bajo consumo y gran eficiencia, reduciendo las molestias ocasionadas por la intensidad o los deslumbramientos al máximo.

§ Fomento de la calidad del aire en las edificaciones mediante el uso de los nuevos sistemas de ventilación exigidos por la normativa vigente en oficinas u otros lugares, como zonas para fumadores con controladores de niveles de CO₂ ó garajes con controladores de CO.

La implantación de todas las medidas citadas está incide directamente en una importante reducción en el consumo de

recursos en todo nuestro ámbito empresarial, que esperamos se extienda a nuestros grupos de interés.

Lo anteriormente expuesto nos obliga a la mejora continua de nuestros sistemas de trabajo, que en la mayoría de los casos ha supuesto la modificación y adaptación de los métodos tradicionales por otros, objetivamente, más responsables con el entorno.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Continuar avanzando en cuanto a las líneas generales que nos propusimos durante el periodo anterior y

que se resumen a continuación:

- Seguir desarrollando la gestión ambiental aplicada actualmente, mejorandola y extendiéndola a más ámbitos de la organización.
- Continuar aportando información al público y a las partes externas interesadas a través de nuestra Declaración Ambiental anual, afianzando la transparencia de nuestro SGA.
- Seguir estableciendo convenios de colaboración e investigación con entidades cuyos fines y proyectos sean compatibles con nuestras políticas sobre calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales, como es el caso de la Universidad de Córdoba (UCO).
- Seguir ofreciendo formación gratuita a entidades de nuestro ámbito empresarial a través de la Fundación PRASA, apoyando actividades que promuevan la concienciación y sensibilización ante los problemas actuales que plantea el actual modelo económico global.
- Dotar a nuestras edificaciones de modernas tecnologías que los hagan más seguros y cómodos, más eficientes y, sobre todo, más sostenibles en todos los aspectos.

Estamos seguros de que estas estrategias redundarán, en un futuro cercano, en beneficios visibles no sólo para nuestro Grupo empresarial, sino para toda la sociedad en general.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C411)

Electricidad

Respuesta: 55.000.- €

Agua

Respuesta: 3.900.-€

Papel

Respuesta: 2.000.-€

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Los datos que aportamos a continuación corresponden, como en el resto de los puntos



Informe de Progreso Pacto Mundial

de este principio, a los registrados en las instalaciones de nuestra sede central durante el periodo de 2.011. Hemos bajado el consumo eléctrico actuando sobre las horas de funcionamiento del sistema de alumbrado y sobre las horas de funcionamiento del sistema de climatización. El consumo de papel ha disminuido igualmente actuando mediante el aprovechamiento de los folios usados por una sola cara.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Mantener el objetivo de concienciación de optimización de los recursos así como un uso lo más racional posible.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El departamento de Medio ambiente realiza un "Informe anual de aspectos ambientales", que detalla los aspectos relativos:

- consumo de recursos y materias primas-análisis y comparación de los datos obtenidos con respecto a años anteriores.
- gestión aplicada a cada tipo de residuo generado
- evolución y tendencia de los consumos en la organización, etc.

El representante de la Alta Dirección para el SGA es quién revisa y aprueba dicho informe. En él se plasma el procedimiento documentado en el SGA para identificar y valorar los aspectos ambientales de la organización. Aplicando los criterios ambientales previstos en nuestro sistema, los aspectos identificados son clasificados en "significativos" y "no significativos", en virtud de su impacto o peligrosidad sobre el entorno. Los que resultan significativos tienen prioridad a la hora de establecer los objetivos y metas que conforman los programas ambientales. La eficacia de los programas ambientales se evalúa también cada año, quedando constancia de ello en el "Informe de situación del Programa Ambiental", que se sirve de los datos obtenidos a través del cálculo de los indicadores ambientales descritos en el procedimiento de seguimiento y medición del SGA. Tras su elaboración y aprobación, el responsable de Medioambiente redacta una "Declaración Ambiental" a partir de la información obtenida en el informe. Esta declaración contiene datos ambientales de la empresa y dado su carácter público, está disponible para cualquier persona o entidad interesada. (generalmente está disponible en la web de la empresa).



Informe de Progreso Pacto Mundial

Además de estos tres informes, previamente al diseño e implantación del SGA en GRUPO PRASA, el departamento de medioambiente elaboró un “Análisis ambiental inicial de la empresa” precisamente para conocer la repercusión ambiental global de las actividades que GRUPO PRASA lleva a cabo en sus instalaciones y desarrollar procedimientos y procesos dirigidos a minimizarlo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivos: La elaboración de informes sobre nuestro comportamiento ambiental es un herramienta básica que nos permite adoptar medidas que puedan subsanar desviaciones de los objetivos y metas, continuando el avance acorde a la idea de mejora continua de la gestión que aplicamos, presente en nuestra Política Ambiental.

Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno (P8C611)

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: A través de nuestro Departamento Técnico, se han hecho los seguimientos de control en los consumos de los distintos elementos de consumo como son Agua y electricidad. A través de la facturación y vigilancia en los distintos edificios y centros de trabajo, hemos conseguido un control de posibles excesos en los consumos incontrolados.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Intentamos continuar estos controles, para lo cual reforzamos la vigilancia y a la vez tratamos de seguir informando al personal tanto interno como externo de la importancia que supone el ahorro por un lado y el control de consumos de estos suministros.

Indique el uso total de materiales distintos de agua (miles de toneladas) Especifique material y cantidad (P8C711)

Respuesta: Sin valorar aún.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: A través de la distintas facturas por ejemplo en el edificio que mayor consumo tenemos constatación de los consumos, es decir nuestra central, por medio de nuestras facturas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Controlar los consumos para las próximos meses y tratar de concienciar al personal de la importancia que tiene el ahorro de energía.

Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad. Indique en el campo de notas el desglose por tipos, peligrosidad y destino (P8C8I1)

Respuesta: Sin determinar

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Debido a la baja producción, los parámetro requeridos son muy bajos. El escaso número de obras y reformas realizadas, han determinado el bajísimo nivel de residuos producidos. La facturación es muy baja y no se aprecian datos relevantes.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Esperemos tener una mayor actividad el próximo año, y a su vez poder disponer de datos mas concretos.

¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)? (P8C9I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No se han constatado datos relevantes en este apartado.



Informe de Progreso Pacto Mundial

El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C10I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No hemos tenido ningún tipo de riesgo en este apartado.

Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas) (P8C11I1)

Respuesta: Sin determinar, muy bajo número.

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No hemos tenido apenas actividad, por lo que el control ha seguido siendo el mismo que habitualmente venimos desarrollando.

¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC y SF₆) y de NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? (P8C12I1)

CO₂

Respuesta: 0

CH₄

Respuesta: 0

N₂O

Respuesta: 0

HFC



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 0

PFC

Respuesta: 0

SF6

Respuesta: 0

Nox

Respuesta: 0

SOx

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No tenemos ningún tipo de emisiones.

Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza (P8C13I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No tenemos ningún tipo de vertidos a los que se refiere este apartado.

Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos (P8C14I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: No tenemos ningún tipo de vertidos de esta índole.

Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C15I1)

Indicador Específico para las entidades que tienen un alto impacto ambiental

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Dentro de nuestro nivel y tipo de residuos mantenemos los mecanismos ya aludidos anteriormente.

Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas) (P8C16I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No disponemos de este tipo de reciclaje pues no entra dentro de nuestra actividad.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	No tenemos riesgo	Mantener el actual nivel para el próximo año.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No Especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistema de gestión medioambiental (SGMA) Sistemas de gestión de calidad Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	Continuar con los controles establecidos.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	Continuar mejorando nuestro proyecto.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	Responsable de Medioambiente	Continuar con el sistema implantado para el próximo año.



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: La fundación PRASA mantiene su estrecha colaboración, desde hace años, con distintas entidades en el marco de la investigación y el desarrollo en el sector de la construcción. Estas colaboraciones a través de convenios de colaboración, han seguido vigentes durante el año 2012 y siguen vigentes. En concreto, la fundación PRASA ha sido socio fundador desde el año 2005 de la fundación CIAT para la innovación en la construcción, organismo que investiga y estudia los métodos constructivos, los materiales empleados y los sistemas ambientales más eficientes para desarrollar los que resulten más sostenibles y eficientes.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: La fundación PRASA continúa con su objetivo básico de participación directa y colaboración, con entidades públicas y privadas, para el fomento de actividades culturales, asistenciales, educativas, deportivas, medio ambientales y formativas de la sociedad en general, prestando especial atención en lo relativo a la defensa de la naturaleza y el medioambiente. Todas las colaboraciones mencionadas en ámbitos tan diversos como la investigación, la educación, la creación y la gestión de centros culturales y muchas otras actividades, ratifican la firme determinación de GRUPO PRASA de seguir apostando por un enfoque preventivo en cualquier ámbito de actuación que dependa de nuestra organización. Continuaremos trabajando en el respeto ambiental de todos los proyectos que desarrollemos, cualquiera que



sea el lugar donde actúe nuestro grupo empresarial.

Para lograr nuestros objetivos en este sentido, durante 2012 no hemos perdido de vista las directrices que conforman nuestra política en el campo de la labor empresarial.



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: 1

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Continuamos con el desarrollo de nuestro plan del SGA en el Grupo, en todas nuestras sedes y centros de trabajo. En este sentido, no han sido posibles nuevos convenios pero hemos mantenido los existentes a través de la Fundación PRASA en campos como la educación, la investigación y el desarrollo social, constituyendo nuestro principal aporte referente a divulgación y desarrollo de tecnologías más respetuosas con el entorno.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Durante el año 2012, la fundación PRASA ha seguido apoyando, en la medida de los recursos disponibles, los proyectos incluidos en los planes de acción de la Corporación Tecnológica de Andalucía (CTA), de cuyo Patronato forma parte desde 2005. Este organismo depende de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía y tiene como fin principal potenciar la colaboración entre el mundo científico y las empresas, lo que permite dar respuesta a las necesidades de innovación y desarrollo de la sociedad andaluza. Los mismos objetivos se persiguen a través de la Fundación CIAT, por la que la Fundación PRASA lleva apostando desde el año 2008. En este campo el objetivo es seguir dotando de los recursos necesarios a este organismo para que continúe la importante labor que desarrolla dentro de nuestro sector empresarial. A la vista de la situación económica global no nos planteamos nuevos objetivos, centrándonos en la mejora de los ya planteados en periodos anteriores.



Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Acción social en proyectos medioambientales	Continuar la política de protección, vigilancia y mejora del medio ambiente.



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 impactos (P10C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: A lo largo de nuestra trayectoria no hemos detectado prácticas de esta índole cuya importancia justifique efectuar diagnósticos al respecto. No descartamos disponer, en caso necesario o cuando llegue el momento, de mecanismos de detección específicos, unos para mostrar la satisfacción del cliente y otros adaptando los existentes para poder obtener datos que nos guíen en cuanto a la forma de actuar.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Ir progresivamente contando con estas políticas con el fin de estar al día en los continuos condicionantes del mercado. Mejorar la fórmula del convenio de colaboración o de cualquier otro tipo de formalización de acuerdos, haciendo hincapié en acciones y compromisos de prácticas honestas de actuación.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C211)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Sistemáticamente, todas las relaciones de negocio de los diversos componentes del Grupo, son debidamente revisadas y filtradas por los departamentos Jurídicos y de Compras. La fórmula del Convenio de colaboración, ha constituido una aportación sumamente positiva como elemento de conocimiento y filtrado de todos nuestros proveedores ya que contempla compromisos de buenas prácticas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Ir paulatinamente dotándonos de estas políticas con el fin de estar al día de los continuos condicionantes del mercado.
Mejorar y ampliar la formula del convenio de colaboración haciendo hincapié en acciones o compromisos de prácticas honestas de actuación.
¿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?



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Nuestro grupo continúa con su labor informativa y hace incapié continuamente a través de correos internos de los peligros que pueden tener hacer este tipo de prácticas. A lo largo de nuestra trayectoria no hemos detectado prácticas de esta índole cuya importancia justifique efectuar diagnósticos al respecto. No descartamos disponer, en caso necesario o cuando llegue el momento, de mecanismos de detección específicos, unos para mostrar la satisfacción del empleado y otros adaptando los existentes para poder obtener datos que nos guíen en cuanto a la forma de actuar.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Lo establecido y regulado cumple su función con normalidad, por lo que hasta ahora no han sido necesarias acciones correctoras, no obstante estamos atentos a las adaptaciones necesarias demandadas por las nuevas técnicas comerciales y de mercado.



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 corrupción y soborno de la entidad (P10C411)

Clientes

Respuesta: 15

Empleados

Respuesta: 100

Proveedores

Respuesta: 75

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: A través de nuestra página Web, reuniones y entrevistas personales con los distintos grupos se ha puesto en comunicación la empresa para recordar y reiterarnos en que estas prácticas son ilícitas y sólo pueden llevar a un final no deseado. Hay algunos empleados que por su nivel alto en la empresa y por su contacto directo con clientes y proveedores, tienen reuniones directos con los directores para aclarar los términos y problemática a la que se pueden llegar a topar.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Seguir y continuar con nuestra política informativa y formativa previniendo posibles errores o situaciones anómalas.

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

Respuesta: No

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Dada la grave naturaleza de este tipo de infracciones, la falta de cumplimiento de estas políticas por parte de clientes, proveedores y empleados, sea del tipo que sea será el inicio de partir con una



Informe de Progreso Pacto Mundial

serie de medidas disciplinarias que en última instancia podrían derivar en la finalización de la relación existente con la Empresa. Para ello se ha de tomar una serie de medidas encaminadas a la detección de estas prácticas fraudulentas propias de empresas y empleados desleales que no merecen relación alguna con ellos. Uno de los problemas más graves contra los que hay que estar más atentos es contra los sobornos en los que los comités de Empresa y la Dirección de la Empresa debe estar atenta para que no se produzcan estas prácticas. Los propios trabajadores han de poner en conocimiento a la dirección de los obsequios o regalos que perciban, atenciones empresariales etc. los cuales tienen la capacidad de discernir y conceder el permiso a dicho regalo del tipo que sea.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar la vigilancia de posibles infracciones. En estos últimos años no hemos tenido problemas de ningún tipo ya que el nivel de negocios ha sido muy bajo.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	Progresar en estas políticas de atención y cautela.
Empleados	No tenemos riesgo	Continuar con nuestra política de atención en este apartado.
Proveedores	No tenemos riesgo	Progresar en estas políticas de atención y cautela.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	Ir progresivamente contando con estas políticas con el fin de estar al día.
Empleados	No tenemos política	Estar atentos a cualquier cambio que modifique entonces nuestra actuación.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	Código Ético	Ir paulatinamente dotándonos de estas políticas con el fin de estar al día.
-------------	--------------	---

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Continuar atentos a cualquier alteración que se detecte e investigarla.
Empleados	Comunicación interna y externa	Continuar atentos a las normas impartidas.
Proveedores	Difusión de la política	Seguir nuestra política de difusión.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Visitas de verificación	Tratar de aumentar los mecanismos de gestión de incidencias.
Empleados	Visitas de verificación	Tratar a través de reuniones formativas e informativas de acercar posturas.
Proveedores	Buzón de sugerencias Visitas de verificación	Seguir controlando posibles filtraciones en las ofertas de contratos.



Tabla de contenido

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

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

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

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

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
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	
	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 (P1C1I1)	
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? (P1C2I1)	
P1C3I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	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 (P1C5I1)	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)	EC1
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)	
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? (P2C2I1)	
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 (P2C3I1)	
P2C4I1	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)	Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)	LA12



Informe de Progreso Pacto Mundial

PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1)	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C5I1)	LA3
P4C6I1	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos (P4C6I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
P4C7I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C7I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C1I1)	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

P5C4I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (P5C4I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
P5C5I1	Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos (P5C5I1)	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)	
P6C2I1	¿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 (P6C2I1)	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 (P6C3I1)	
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 (P6C4I1)	
P6C5I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)	LA13
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	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 (P7C1I1)	Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización



Informe de Progreso Pacto Mundial

P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)	
PRINCIPIO 8		
P8C10I1	El consumo de agua de su entidad, ¿ha afectado de manera significativa a ecosistemas o hábitats cercanos? (P8C10I1)	EN9
P8C11I1	Indique qué cantidad de materiales utilizados por su entidad son residuos (procesados y no procesados) de fuentes externas o internas a la organización informante (KG) (número, Toneladas) (P8C11I1)	EN2
P8C12I1	¿Cuál es su nivel de emisiones en gases efecto invernadero (CO2, CH4, N2O, HFC, PFC y SF6) y de NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas indirectas contaminantes? (P8C12I1)	EN16,EN17,EN20
P8C13I1	Identifique y mida (toneladas) la cantidad de vertidos (sustancias químicas, aceites, combustibles, etc.) que su entidad realiza (P8C13I1)	
P8C14I1	Indique si su entidad ha producido, transportado o importado residuos peligrosos (P8C14I1)	
P8C15I1	Indique si posee iniciativas y ha llevado a cabo actuaciones para mejorar la gestión de residuos (P8C15I1)	EN26
P8C16I1	Cómputo total de reciclaje y reutilización de agua (incluyendo aguas residuales y otros tipos de agua utilizados como por ejemplo el agua de refrigeración) (miles de toneladas) (P8C16I1)	EN10
P8C1I1	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1)	
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? (P8C2I1)	
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 (P8C3I1)	
P8C4I1	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
P8C6I1	Indique si la entidad realiza informes previos sobre el alcance de los impactos que puede generar en el entorno (P8C6I1)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

P8C7I1	Indique el uso total de materiales distintos de agua (miles de toneladas) Especifique material y cantidad (P8C7I1)	EN1
P8C8I1	Indique la cantidad total de residuos producidos por su entidad. Indique en el campo de notas el desglose por tipos, peligrosidad y destino (P8C8I1)	EN22/EN4
P8C9I1	¿Realiza su entidad algún otro uso indirecto de energía (desplazamientos de la organización, gestión del ciclo vital de un producto, empleo de materias primas que generan gran cantidad de energía, etc.)? (P8C9I1)	EN4-EN29
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)	
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 (P9C2I1)	
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 impactos (P10C1I1)	
P10C2I1	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)	Dimensión Social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
P10C4I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)	
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12