



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

Grupo Prasa



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Grupo Prasa

- *Dirección web:* www.grupoprasa.es
- *Alto cargo:* José Romero González, Director
- *Fecha de adhesión:* 14/06/2006
- *Sector:* Servicios profesionales (Inmobiliaria)
- *Actividad:* Inmobiliaria y servicios
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Comunidades locales, Medio ambiente
- *Países en los que está presente:* España, Portugal, Marruecos, Polonia, Rumania y Brasil
- *Alcance del Informe de Progreso:* Todo el grupo, a través de la intranet y al resto de países a través de nuestra web.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* En la página web a diario y en revista corporativa trimestralmente. (www.grupoprasa.es)
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 02 de julio de 2010
- *Responsable:* Carlos Fernández Berchez
- *Tipo de informe:* A+B+C

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "



WE SUPPORT

• Carta de Renovación del Compromiso



Carta del Presidente

No podemos decir que el ejercicio 2.009 haya sido especialmente relevante en cuanto a satisfacer, como hasta ahora, las necesidades de nuestros grupos de interés ya que el sector de la promoción inmobiliaria, al que nos dedicamos mayoritariamente, ha sido fuertemente castigado por la crisis económica que atravesamos.

Lo anterior no ha supuesto que disminuya nuestro compromiso responsable con estos y con la sociedad en general, aunque no hayan sido muchas las actuaciones del Grupo que el mercado nos ha permitido desarrollar, a causa de la reducción de los recursos disponibles.

De igual forma continuamos abogando por una cultura medioambiental respetuosa y optimizando todos los recursos de ahorro energéticos, como medios para conseguir el mejor desarrollo social.

En línea con los resultados de negocio se han dado algunos pasos para mejorar la responsabilidad social respecto a nuestros grupos de interés. Esta, se ha integrado plenamente en los planes estratégicos de nuestras actuaciones, en los ámbitos nacional e internacional.

- Nuestros profesionales han impulsado iniciativas que permiten mejorar los métodos de trabajo y la vida de las personas a través de la paulatina implantación de avances tecnológicos, convirtiéndolos en aliados del progreso social y económico que ayudan, en su cuota, a la conciliación de la vida laboral con la familiar. (Ej Sistema de comunicación por video conferencia).

- Se mantiene y potencia el auténtico valor del equipo humano que compone nuestro Grupo de empresas, sobre los que se han impulsado la aplicación de los principios éticos en todas las actividades. Tanto impartiendo formación de nuestro código ético como desarrollando iniciativas en materia de gestión ambiental, protección de datos, cumplimiento de normas éticas en la cadena de suministro, etc. con el fin de lograr el pleno conocimiento y aplicación de su contenido.

A través del desarrollo de la Responsabilidad social tratamos de equilibrar la obtención de resultados y la forma en que se obtienen, manifestando de forma natural y a la vez con orgullo, nuestra participación en la Red Nacional del Pacto Mundial de NN.UU.

Finalmente reafirmamos nuestro compromiso de mejora continua, el logro progresivo de los objetivos planteados en ejercicios anteriores, y la paulatina integración de los valores del Pacto Mundial asociados a la RSC, en nuestra estrategia de empresa.

José Romero González
Presidente

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



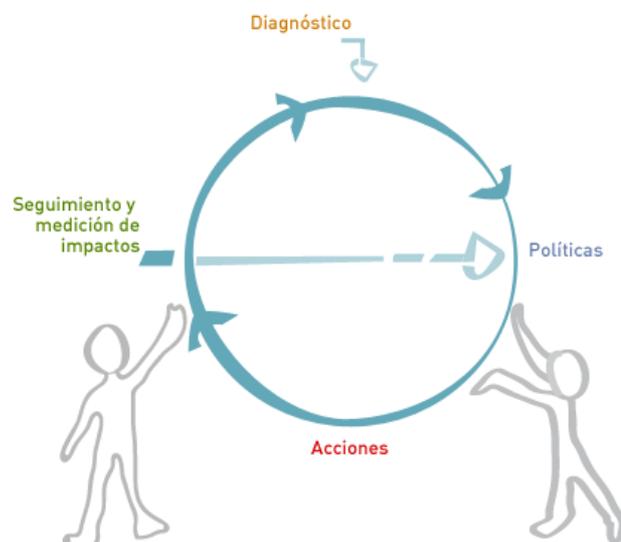
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: El desarrollo ininterrumpido de los servicios de PRL y Salud Laboral, lleva implícito la detección de estos posibles riesgos, aportando indicadores que permiten realizar los diagnósticos para llevar a cabo la mejora continua de los procedimientos y procesos relacionados. En este ejercicio se continúa con el desarrollo e implantación del Sistema Integrado de Gestión compuesto por los sistemas de Calidad, Medioambiental y de Prevención de Riesgos Laborales, así como de formación de personal.

Por lo que los posibles riesgos detectados son corregidos de forma inmediata.

El conjunto citado engloba el diseño, elaboración, implantación y la comprobación del cumplimiento de los principios y verificación de los índices que conforman cada uno de estos sistemas así como de formación necesaria para llevarla a cabo con eficiencia.

Concretamente en los de calidad se incluye la consulta, opinión y aplicación de las medidas expuestas por nuestros clientes para aplicarlas a nuestros productos siendo, por tanto, reflejo de los ámbitos sociales en los que trabajamos. El desarrollo de unos y otros sistemas, ha sido, es y será la herramienta que nos permite emitir el diagnóstico de nuestra situación, detectando y analizando los diferentes riesgos y necesidades de nuestros grupos de interés, mediante encuestas de opinión, guías de sondeo, sugerencias, etc. La información obtenida incide de forma directa en nuestra forma de actuar con estos grupos, mejorando las relaciones y por tanto la protección de los DDHH.

Para el análisis de los riesgos, necesidades y expectativas de otros grupos de interés, al igual que el de nuestros trabajadores, GRUPO PRASA emplea varios métodos. Entre estos contamos con encuestas de clima laboral, con las encaminadas a medir la satisfacción en el trabajo, con métodos que unidos a las sugerencias o solicitudes directas realizadas a los departamentos de RH o bien a los de Salud Laboral o Prevención de RL hacen que podamos seguir las inquietudes y sugerencias de los grupos citados, etc.

En función del grupo con el que trabajemos en cada momento, se aplicara un método u otro, según se determine por los departamentos correspondientes. Y por tanto un grado mayor o menor de apoyo y respeto a la protección de los DDHH.

Objetivos: Desarrollo continuo de políticas de Grupo así como estrategias fomentadoras del respeto a los DDHH.



Realizar informes de impacto de la defensa de los DDHH sobre nuestras actividades en todos los ámbitos de actuación, comentarlo con los grupos afectados



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Grupo cuenta con estas políticas, desarrolladas, a través de los servicios de PRL y Salud Laboral, complementándose con las de Calidad y Medioambiente, su nivel de implantación es del 100 %. Todos los servicios descritos son propios del Grupo. Igualmente se puede decir de los procedimientos de compras.

Los principios expuestos se aplican, como norma, en cualquier acción del Grupo y se desarrollan siguiendo las directrices expuestas en los documentos de política corporativa, en los de la Fundación, en los de Medioambiente y Calidad y en la misma política Preventiva.

El servicio de PRL, más antiguo, está totalmente implantado y desarrollado en todos los ámbitos de actuación al margen de su exigencia o no por las leyes del país o región objeto de actuación.

Gran parte de las acciones desarrolladas por el Grupo Prasa y su puesta en práctica, se apoyan en la Fundación. Esta constituye uno de los instrumentos de desarrollo del sistema de asistencia social, tanto a nivel interno como externo ya que a ésta se ha trasladado toda la asistencia social. La política de Derechos Humanos nace de la propia identidad del Grupo y está dirigida a todo nuestro entorno. El imperativo ético se impone como baluarte de un comportamiento cívico, además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción del Grupo empresarial.

Objetivos: Aunque ya hemos realizado certificaciones de revisión en PRL, nos hemos propuesto la obtención de la certificación 18001, acreditativa para PRL (no se ha realizado aun debido a la prioridad coyuntural de otros gastos). También nos proponemos continuar con la mejora de las estrategias de detección y análisis de la información obtenida, en unos casos de carácter general y en otros sobre temas concretos para poder ir subsanando deficiencias con mayor precisión.

Continuidad en el mantenimiento adecuado de estas políticas, adaptándolas a las situaciones, mejorando lo necesario en función de las incidencias derivadas de su aplicación y según las necesidades que se vayan produciendo.

En cuanto al desarrollo de políticas concretas, es un hecho la progresiva implantación de las existentes, inmersas en un objetivo de su mejora continua en función de su funcionamiento real.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Implantación: No solo desde nuestra asociación al Pacto Mundial sino desde estas, el apoyo y respeto a la protección de los Derechos Humanos y resto de Principios que proporciona el Pacto Mundial, constituyen la base de cualquier actuación de las empresas del Grupo.

Se mantiene el desarrollo de las acciones ya implantadas en periodos anteriores así como su permanente mejora:

§ Publicación en nuestra Web del documento con los Principios Éticos.

§ Certificación del Servicio de Prevención Mancomunado de Riesgos y Salud Laboral, en todo el ámbito del Grupo, desarrollando aún más, un proyecto Higiénico Sanitario y de Seguridad en el Trabajo.

§ Canalización, a través de La Fundación Prasa, de gran parte de los esfuerzos destinados a la mejora de la Sociedad, los Derechos Humanos y la Cultura.

§ Propuesta continua de iniciativas encaminadas a la mejora de las condiciones de trabajo, de acuerdo con el equipo humano y sus representantes.

§ Nuevo curso académico de la Cátedra Prasa de empresa familiar.

§ Apoyo a la cátedra de mayores (Intergeneracional) de la UCO.

§ -Etc

Estas acciones se llevan a cabo, en los lugares que ya cuentan con implantación consolidada, pero también en aquellos de nueva o reciente implantación, así como en aquellos en los que somos requeridos. Referencia a los mismos se pueden encontrar en la Web, en nuestra revista y en el resto de prensa.

Los implicados y a la vez partícipes de estas incluyen al equipo humano del Grupo, a las empresas vinculadas, los organismos públicos, los clientes destinatarios de nuestros servicios y hasta sectores sociales de nuestro entorno. Estos últimos con actividades de tipo cultural y con el desarrollo de acciones a favor de los menos favorecidos, que realizamos siempre, a través de Asociaciones culturales y ONGs y con la intermediación de nuestra Fundación.

En definitiva, las acciones se han dirigido preferentemente a nuestros Grupos de Interés y aquellos que, aunque no lo sean ahora, creamos se puedan beneficiar de estas iniciativas.

Objetivos: Los objetivos se hacen patentes en los que justificaron la creación de la Fundación PRASA, como ejemplo tenemos la participación directa y colaboración con otras entidades públicas y privadas para el fomento de actividades culturales, asistenciales, educativas, deportivas y formativas de la población en general. Siendo el objetivo de estas iniciativas, favorecer y fomentar el acceso de cualquier segmento de la población a niveles de educación aceptables.

De igual forma se busca la colaboración para el acercamiento del ciudadano a la cultura, contribuyendo a limar las diferencias educativas entre los distintos sectores sociales de los diferentes ámbitos de actuación. La Fundación PRASA sirve de nexo de unión entre las distintas áreas de la empresa y la sociedad en la que está inmersa, con el doble fin de colaborar con ambas en la mejora continua de los servicios ofrecidos e impulsando el progreso social a través de la cultura.

De igual forma mantenemos las acciones encaminadas a fortalecer este principio y reflejar acciones como procesos normalizados de la implantación del Sistema Integral de Gestión que abarca Calidad y Medio Ambiente, que sigue su curso, siendo aún prematuro hablar de nivel de implantación y de logros conseguidos. Finalmente, se completarán las acciones con el existente de PRL y salud laboral, cuyo contenido ya contempla directrices y normas de conducta.

Todos tienen como substrato el respeto a los Derechos Humanos, Laborales y al Medio Ambiente, planteándose como mejora continua de los sistemas actuales.

En el ámbito de la asistencia social, nuestras acciones siguen centrándose en la ayuda a los colectivos más desfavorecidos, (infancia, inmigrantes, asociaciones de enfermos con diversas dolencias, cáncer, alzheimer, transplantados, etc.), aunque no siempre con la misma intensidad que desearíamos.

En este mismo campo se están estudiando por la Fundación, ya que a ellos corresponde la Asistencia Social, nuevas actuaciones tanto en el interior como en el exterior, que se llevarán a cabo cuando el momento lo permita dadas las características de la situación económica que atravesamos.

No obstante podemos indicar que, junto a la consecución de los objetivos propuestos en ejercicios anteriores, es una constante la propuesta de nuevos. Igualmente en las actuaciones en el exterior nos proponemos aprovechar nuestra presencia para promover el respeto a los DDHH y la exigencia del cumplimiento de la ley en lugares en los que estos, son insuficientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Contamos con mecanismos de seguimiento de estas políticas liderados por los departamentos de RRHH, de PRL y SL así como con la Fundación Prasa, que velan por su respeto, junto con el serio cumplimiento de la normativa oficial que regula nuestra actividad.

Anualmente se verifica igualmente su cumplimiento mediante auditorias internas y encuestas adecuadas al fin perseguido y cada dos años se realizan otras externas principalmente, o la Fundación y el Depto de PRL.

Objetivos: Mantener los existentes de periodos anteriores.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todo el equipo humano del Grupo Prasa recibe información prioritariamente a través de la intranet corporativa que une todas las empresas, así como por internet, la revista y el correo interno. Cada departamento vierte a ese canal de comunicación de forma periódica, información de tipo laboral, jurídica, corporativa, institucional, inmobiliaria, etc., dándole la máxima difusión entre el personal. La revista informativa semestral constituye otro canal básico de comunicación.

Respecto a internet, cada vez que se conecta cualquier PC del Grupo, aparece una ventana informativa que nos recuerda los principios éticos, de buena conducta, honestidad y honradez, de seguridad y Derechos Humanos, que hemos de observar en el desarrollo de nuestro trabajo diario. El paso a la sesión de trabajo requiere la confirmación de ventana anterior.

Objetivos: Reiterar constantemente 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.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Si, se contribuye con aportaciones que gestiona la Fundación PRASA.

En todos los proyectos en los que interviene y tras análisis de las necesidades, se procura invertir en los lugares donde nuestros indicadores así lo aconsejen. La base siempre es el obtener el máximo beneficio social para los colectivos más desfavorecidos, infancia, 3ª edad, etc., todo siempre en función de los recursos disponibles.

Lógicamente este tipo de ayudas están condicionadas por el momento económico que atravesamos, el cual deseamos sea breve.

Objetivos: Al estar las campañas anteriores realizadas en parte, como sello de identidad corporativa, perseguimos dar a conocer la imagen de la empresa, ligada al entorno social y cultural, paralelamente al desarrollo de nuestra actividad.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:Cuota de mercado O.:Ofrecer la mejor relacion calidad-precio	R.:Política de Calidad O.:Difundirla al máximo	R.:Mejorar la calidad O.:Mantenerla, mejorarla y personalizarla	R.:Calidad inadecuada O.:Mejora continua
Empleados	R.:Absentismo y falta de interes O.:Fomento del mejor ambiente laboral	R.:Código Etico y de conducta O.:Difundirlos al máximo	R.:Codigo de conducta O.:Velar por su cumplimiento y eficaz implantacion	R.:Codigo de conducta O.:Seguimiento continuo
Proveedores	R.:Eficiencia y calidad O.:Seleccion de los mejores	R.:Política de Compras O.:Difundirla al máximo	R.:Implantacion del SIG O.:Desarrollo al máximo con nuestros proveedores	R.:Ausencia de control O.:Desarrollo del convenio de colaboracion
Comunidades locales	R.:Desinterés O.:Contagiarlos de la defensa de los DDHH	R.:Política de Calidad O.:Difundirla al máximo	R.:Mejorar la calidad O.:Mantenerla y mejorarla	R.:No afecta O.:No afecta
Medio ambiente	R.:Insolidaridad O.:La proteccion del MA como un derecho	R.:Politica medioambiental O.:Difundirla al máximo	R.:No afecta O.:No afecta	R.:No afecta O.:No afecta

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: La implantación del Sistema Integral de Gestión continúa su curso produciéndose en los diferentes departamentos afectados de cada área, revisiones y mejoras de los procedimientos existentes. Entre otras actuaciones, se han confeccionado y aprobado una serie de protocolos, normas y manuales de procedimientos internos para cada departamento, que se establecen como metodología de trabajo en los procesos de la actividad del Grupo con el fin de cumplir los objetivos de RSC.

El Departamento de Compras del Grupo, pionero en estas actuaciones, contará entre otras, con una certificación de calidad, continuando su fase de elaboración de normas y de criterios específicos para dar cobijo al cumplimiento de las normas ISO en nuestros colaboradores. Mientras y para todo proveedor el sistema pide que sean cumplidos en materia de PRL, Medio Ambiente y Calidad sumando la RSC y promoviendo la adhesión al Pacto Mundial.

El departamento de Instalaciones, tiene entre otras, las misión de velar para que los diseños de los sistemas y los estándares de calidad de los componentes que intervienen en las distintas instalaciones que incorpora cualquier edificación, sean los adecuados, exigiendo en cada caso, su acreditación mediante la 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 que respetan la normativa nacional e internacional colaborando además con la mejora de la calidad comprometiéndose en los respectivos convenios.

Nuestra política con los proveedores persigue una mayor eficiencia y una relación duradera de medio y largo plazo, convencidos de que esto supondrá mayor calidad en el producto que comercializamos. Valoramos en gran medida su rigurosidad a la hora del cumplimiento de lo acordado, como por ejemplo, seriedad en las fechas comprometidas, e incluso el Know How que avala su experiencia y profesionalidad.

La creación de los departamentos de Calidad y Medioambiente ha permitido desarrollar el objetivo marcado en ejercicios anteriores de establecer protocolos de actuación en cada una de las áreas del Grupo. Como objetivo derivado del anterior se ha facilitado la implantación de los diferentes procedimientos, manteniendo su continuidad para los próximos periodos. La convergencia del proceso permitirá conseguir el objetivo final de disponer de una clasificación de proveedores con



diferentes niveles de información.

Se han detectado, en los primeros pasos dados, que son numerosos los proveedores que carecen de las certificaciones de calidad, en este sentido nos hemos marcado como objetivo favorecer y llegado el caso, ayudar a su implantación, en función de nuestras posibilidades. Igualmente seguiremos reiterando la invitación a los menos actualizados a que dispongan de las certificaciones indicadas convencidos del aporte de valor añadido para su propia empresa, con el fin de que sean más competitivas, ante los nuevos y continuos condicionantes del mercado. Y seguiremos invitando a que se asocie al Pacto Mundial y al cumplimiento de sus directrices.

Objetivos: Un primer objetivo persigue la selección de aquellos proveedores que mejor se adapten y entiendan las premisas de calidad, de derechos humanos, laborales y medioambientales de nuestro Grupo. Como segundo se pretende establecer con ellos una relación mutua de continuidad y garantía en el trabajo.

La creación de los departamentos de Calidad y Medioambiente ha permitido desarrollar el objetivo marcado en ejercicios anteriores de establecer protocolos de actuación en cada una de las áreas del Grupo. Como objetivo derivado del anterior se ha facilitado la implantación de los diferentes procedimientos, manteniendo su continuidad para los próximos periodos. La convergencia del proceso permitirá conseguir el objetivo final de disponer de una clasificación de proveedores con diferentes niveles de información.

Se han detectado, en los primeros pasos dados, que son numerosos los proveedores que carecen de las certificaciones de calidad, en este sentido nos hemos marcado como objetivo favorecer y llegado el caso, ayudar a su implantación, en función de nuestras posibilidades. Igualmente seguiremos reiterando la invitación a los menos actualizados a que dispongan de las certificaciones indicadas convencidos del aporte de valor añadido para su propia empresa, con el fin de que sean más competitivas, ante los nuevos y continuos condicionantes del mercado. Y seguiremos invitando a que se asocie al Pacto Mundial y al cumplimiento de sus directrices.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Si, hemos establecido un procedimiento que denominados Convenio de Colaboración.

El procedimiento contemplado en el convenio de colaboración con los distintos proveedores, incluye una evaluación global de su actuación a lo largo de un periodo de dos años, considerado como razonable y continuando después como mejora continua. Entre los parámetros analizados 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, se da paso automáticamente a otro que cumpla los parámetros preestablecidos, consiguiendo impulsar la corresponsabilidad entre los que realmente estén interesados. Por tanto, la no alineación con el respeto a los DDHH se convierte en un



condicionante negativo para el establecimiento de una relación de colaboración.

Objetivos: Un primer objetivo persigue la selección de aquellos proveedores que mejor se adapten y entiendan las premisas de calidad, de derechos humanos, laborales y medioambientales de nuestro Grupo. Como segundo se pretende establecer con ellos una relación mutua de continuidad y garantía en el trabajo.

El objetivo global finalmente perseguido es la obtención de un alto nivel de calidad, intercambio mutuo de valores añadidos, objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.

También pretendemos 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.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde su participación en el Pacto Mundial, Grupo Prasa ha hecho suyas las bases del Pacto Mundial de NNUU, 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 llevada a cabo 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 y entre otras, se incluye una cláusula en la que se incita a la adhesión del proveedor al Pacto Mundial, con el fin de implicarlo en la defensa de los Derechos Humanos así como de otros derivados de la Política del Pacto Mundial. Hemos comprobado con satisfacción, que esta iniciativa ha contado, durante su corta andadura, con el apoyo incondicional de todos los firmantes.

Otra acción que igualmente lleva a cabo nuestro Grupo Empresarial, consiste en la participación de forma activa en diálogos abiertos con organizaciones defensoras de los DDHH, entre otros puntos se incide en el respeto a las directrices generales internacionales. Detectamos un consenso generalizado en sentir como sello de identidad, la defensa de los DDHH, derivado de las acciones concretas mencionadas.

Desde nuestro grupo hemos estimado 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. Damos cumplimiento igualmente así a la ley de protección de datos.

A lo largo de nuestro Informe de Progreso se citan varios departamentos del Grupo Prasa como titulares prioritarios 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.

Y dada la estrecha relación de sus departamentos con proveedores, fabricantes delegaciones, equipos de arquitectura e ingeniería, instaladores, constructoras, etc. y con todo tipo de industriales, recae sobre él, la responsabilidad directa del desarrollo de estas iniciativas, 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.

Objetivos: Seguimos teniendo como objetivo general del Grupo, extender 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 han iniciado los pasos necesarios para su adecuado desarrollo, buscando la implicación de todos nuestros proveedores.

Entre los objetivos más relevantes del departamento de instalaciones, se plantea la mejora de los niveles de calidad tanto en los equipos suministrados, como en los componentes materiales de cada instalación. Se ha confeccionado una encuesta diseñada para obtener datos de los distintos proveedores, con varios indicadores en cuanto a su comportamiento frente a los principios del Pacto Mundial, con el fin de obtener una clasificación que sirva de referencia.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 50 %

Implantación: Disponemos de políticas y procedimientos para la elaboración de estos Proveedores. Los condicionantes de nuestro sector en este ejercicio no han contribuido especialmente al incremento del porcentaje indicado respecto al periodo anterior como hubiese sido nuestro deseo. Se ha detectado una inercia a la carencia de estos estándares en los proveedores, quizás causado porque hasta ahora no ha constituido un elemento de exclusión o desestimación para trabajar.

Estamos convencidos que los nuevos condicionantes del mercado provocarán una actualización progresiva en función de la necesidad, por lo que es muy probable que los proveedores vayan disponiendo de estos en los próximos ejercicios.

Objetivos: La tenacidad hace que mantengamos el mismo objetivo del ejercicio anterior de ir aumentando el porcentaje hasta lograr, progresivamente el 100 %.

Informar a nuestros proveedores de la situación preferente en que pueden quedar, para colaborar con nuestro grupo, en función



de su comportamiento frente a la defensa de los derechos humanos y de otros principios del Pacto Mundial. Objetivos difíciles de cuantificar en los momentos actuales en que nuestra actividad prioritaria esta afectada de lleno por la crisis, no existiendo valores significativos en nuestra intranet.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Carencia de certificaciones <hr/> O.:Obtenerlas	R.:Política de Compras y Convenio de colaboración <hr/> O.:Desarrollarlos y mejorarlos continuamente	R.:Implantacion del SIG <hr/> O.:Completar su implantación	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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

Implantación: Tanto en los países en los que realizamos actuaciones como en el nuestro, que es donde desarrollamos prácticamente la totalidad de las 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 o localizan a través de sondeos, encuestas, etc, que realizamos a proveedores, de cuyos resultados obtenidos se infiere o se justifica la ausencia de este tipo de riesgo en nuestro grupo. De igual forma periódicamente se han efectuado sondeos entre el personal, con el fin de conocer inquietudes y posibles iniciativas encaminadas a mejorar el modelo actual.

Objetivos: 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 subsanando. Trasladar en lo posible estos derechos y principios de trabajo a otros países.

La forma de proceder para ello se basa en 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 subcontratación, que vienen el día a día de la realidad de la aplicación de lo legislado.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El modelo de Gestión de RRHH de Grupo Prasa pone en práctica diversas 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, tanto a nivel local como nacional, son negociados por



los representantes de trabajadores y patronal existiendo, lógicamente, 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.

Objetivos: Potenciar y mejorar el conocimiento de las necesidades del personal de las empresas del Grupo, a través de sondeos específicos (encuestas), y del diálogo. Implicación del equipo humano en el proceso productivo para un mayor entendimiento de las mejoras o modificaciones que se hayan de realizar en la entidad.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Mantenemos las acciones concretas ya existentes:

- § Reuniones periódicas con directores y mandos intermedios
- § 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 nueva organización 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.

La estrategia de la Dirección de Recursos Humanos para mantener abiertos los canales verticales y horizontales, ha sido 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.

Objetivos: Mejorar continuamente el ambiente laboral, utilizando mecanismos de concierto como las encuestas, formularios o tests periódicos para detectar posibles inquietudes, anomalías, incidencias, actuaciones, etc, causantes de

malestar laboral, e intentar minimizarlas, una vez conocidos los motivos, intentando que no aparezcan. Estas encuestas, tipo test, se van modificando con el tiempo para intentar que cada vez sean más precisas y nos acerquen más a lo que realmente quiere el trabajador.

Se pretende, de igual forma, para el nuevo ejercicio, que comience la andadura del comité de Medio Ambiente y posteriormente el de Calidad y su integración con el de PRL.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: 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.

La toma de decisiones, tanto técnicas como estratégicas, en la gestión del Grupo, corresponde al Presidente y Consejo de Administración según se indica en la normativa de régimen interior, 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.

Objetivos: Se consigue por un lado el fomento de 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. Y Por otro valernos de 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.

Igualmente promover que, cuando se realicen elecciones sindicales, se nombre los delegados de prevención para fomentar la creación de más comités de seguridad y salud y de medio ambiente, y fomentar la participación de los trabajadores dentro de cada área y departamento.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Negacion del derecho O.:Respeto continuo a las leyes	R.:Convenio colectivo oficial y Código de conducta O.:Mejorar su cumplimiento	R.:Incumplimiento de convenios y normas vigentes O.:Velar por su adecuado cumplimiento	R.:Sondeos , encuestas, tests periódicos O.:Creacion del comité de Calidad

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Aunque puede ser un riesgo del que nadie está exento, disponemos de mecanismos de control que nos permiten controlar cualquier desviación que se produzca, haciendo que sea prácticamente inexistente en nuestro Grupo Empresarial, por lo que se elimina la posibilidad de que constituya un factor de riesgo.

Nuestro Código de Conducta establece una política de tolerancia cero en asuntos de trabajo forzoso o de aquel realizado bajo coacción, por ello esperamos que todos los integrantes del Grupo empresarial actúen de una forma honesta, íntegra y justa.

En los departamentos de PRL, SL y RRHH, se verifica constantemente el cumplimiento de estos principios.

Objetivos: Como objetivo nos planteamos, dada nuestra proyección extrafronterada, estar alerta y vigilantes para que este factor de riesgo permanezca lejano de cualquiera de nuestras actuaciones, tanto mientras completamos el proceso de adaptación a otras costumbres e inercias sociales, como después de su consolidación.

Para ello nos valemos de los medios disponibles como informes de visitas personales, control de la aplicación del Código de conducta, etc.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas. (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: 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, comidas, jornadas de formación e información, etc.), contribuyendo a la buena conciliación entre el trabajo y la vida familiar.

Ejemplos de acciones fomentadoras de buen clima laboral, son la organización de eventos deportivos de fútbol sala, pádel, dominó, etc., de voluntarios y con gran y variada participación, entre empresas del grupo y la central existiendo gran rivalidad y sin embargo gran camaradería.



Otros eventos son, en el mes de mayo, las visitas conjuntas a los patios cordobeses y fomento de la relación a última hora de la mañana, así como ir todos un día a la feria local, comiendo juntos en casetas, bailando, etc. Anualmente en fechas navideñas organizando encuentros por departamentos, copa de Navidad, de fin de año, o cenas con los cónyuges, etc., e igualmente eventos conjuntos de todo el centro de trabajo.

Igualmente en la onomástica de nuestro patrón suelen organizarse encuentros en el campo al aire libre participando todos intensamente en los preparativos, en la tertulia, relacionándonos en torno al popular "perol cordobés", etc. También se organizan eventos de relación fuera de fecha, por ejemplo, cuando se ha producido algún logro importante para el Grupo, del que todos somos partícipes, etc.

Todo lo anterior contribuye a un ambiente distendido, a la integración y adaptación, lo que repercute en el fin común de velar por los intereses de nuestro Grupo empresarial.

En las actividades en el extranjero estas circunstancias se dan menos ya que, de una lado, la mayor parte del equipo humano es de la zona, los oriundos son minoría, y por otro, en cada lugar existen las propias costumbres y formas de vida. No obstante es enriquecedor intercambiarlas, lo cual se va produciendo paulatinamente con el tiempo, sobre la marcha y de forma espontánea, al aumentar el conocimiento, la confianza y la adaptación entre los componentes del equipo español con los de la región o país. Igualmente y dentro de un orden, existe flexibilidad en los horarios de trabajo adaptándose el personal a las necesidades que en cada momento sean demandadas.

Relativo al teletrabajo, estimamos que en principio, no es aconsejable en nuestra forma de ejecutar las variadas actividades, requiriendo gran parte de ellas presencia física.

Desarrollo de objetivos

Establecer un programa de hábitos saludables de trabajo.

Fomentar el buen clima laboral en los nuevos lugares de implantación.

Fomentar la conciliación entre la vida laboral y la familiar ahora en desarrollo.

Objetivos: Establecer un programa de hábitos saludables de trabajo.

Fomentar el buen clima laboral en los nuevos lugares de implantación.

Fomentar la conciliación entre la vida laboral y la familiar ahora en desarrollo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el entorno habitual en el que desarrollamos nuestra actividad, los Convenios Colectivos y resto de normativa y legislación existente pertinente, contemplan las directrices que regulan la forma de actuar del Grupo al respecto, en el ejercicio de nuestra actividad, vigilándose constantemente desde el departamento de RRHH y los Servicios de PRL.



Los trabajadores, como implicados y partícipes de estos, son conocedores de su contenido y por ello conscientes tanto de responsabilidades que adquieren, como de sus deberes y derechos. Como ejemplo se indica que a ello ha contribuido la revisión y mejora de la normativa oficial reguladora de las subcontratas, reduciendo los escalones de subcontratación en gran medida, incidiendo en un mayor y mejor cumplimiento de las leyes existentes y por tanto, a 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.

Objetivos: Disponer de herramientas específicas y eficaces que detecten estas prácticas contrarias a estas políticas para frenarlas y continuar impidiéndolas, 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

Implantación: 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.

Objetivos: Mantener un adecuado funcionamiento de los mecanismos que permiten detectar estas practicas o desviaciones anómalas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Describalos. (P4C5I1)

Respuesta: No

Implantación: 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 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.

Objetivos: Mantener vigente el cumplimiento de la normativa oficial que regula estos extremos.

Relativo a la conciliación, fomentarla 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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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)

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

Respuesta: 100

Implantación: 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 subcontratas 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, no menos interesante, se anima a los colaboradores a aplicar los principios del Pacto Mundial.

Objetivos: 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

¿La entidad verifica el cumplimiento de leyes y normas laborales o dispone de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: No sólo se controla sino que se comprueba y verifica el acatamiento de las leyes y normas laborales de aquellos lugares o zonas de nueva implantación o expansión. GRUPO PRASA, como cualquier empresa, ha de adaptarse a ellas respetándolas y aceptándolas, asumiendo y verificando que igualmente cuentan con mecanismos para la eliminación de estas formas de trabajo o del realizado bajo coacción, promoviéndolas o completándolas en su defecto.

Objetivos: No nos hemos planteado hasta ahora disponer de estándares específicos que certifiquen nuestra alineación en la defensa de este tipo de trabajos, por no haber sido necesario y por entender que contamos con normativa y legislación suficiente al respecto, así como de una política exigente en este sentido, no obstante no descartamos obtenerlas, ya que nuestros propios principios ya son en si mismos un grado de perfeccionamiento complementario.

Pretendemos disponer de la información suficiente que permita la aplicación de las normas existentes en cada zona. Continuamos con el apoyo y ayuda al diseño de programas educativos, así como al desarrollo de la orientación de la formación profesional y prestación de ayuda a menores que hayan sido apartados de situaciones de trabajo forzoso, en los lugares objeto de actuación.



Seguimos fomentando, de igual forma, a través de la Fundación Prasa, el desarrollo de programas complementarios de salud y nutrición destinados a trabajadores que se vean forzados al trabajo forzoso, peligroso, etc y facilitando servicios sanitarios destinados a aquellos que se hayan visto afectados por enfermedades laborales y malnutrición como resultado de un trabajo realizado de forma no voluntaria. Dado lo variopinto de la legislación laboral que encontramos en cada país o zona de actuación, estamos abiertos a la incorporación a nuestros códigos de conducta, de aquellas ideas que sean beneficiosas y repercutan positivamente sobre nuestro grupo empresaria

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Riesgo de incumplimiento, Ausencia de conciliación <hr/> O.: Verificar su cumplimiento, Fomento de acciones conciliadoras	R.: Convenio colectivo oficial <hr/> O.: Velar y respetar su cumplimiento	R.: Falta de rigor en el cumplimiento de las normas vigentes <hr/> O.: Verificar continuamente su ausencia	R.: Ausencia de mecanismos específicos <hr/> O.: Mejorar las técnicas existentes

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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. (P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: Dado el amplio ámbito de actuación de nuestro Grupo de Empresas, sobre todo en el ámbito extrafronterizas, el riesgo existe, no obstante disponemos de mecanismos de control que detectan cualquier anomalía actuando en consecuencia de forma inmediata. No obstante, no se ha detectado hasta ahora ninguna anomalía que confirme su existencia.

Existen convenios y leyes oficiales que regulan las actividades del Grupo, así como la normativa interna desarrollada por el departamento de RRHH, que impiden expresamente la contratación de trabajadores menores de 18 años, de igual forma se incide expresamente sobre este punto, en los contratos de las diferentes subcontratas.

En otros países o zonas de actuación existen normativas similares, con diferente grado de cumplimiento o de exigencia, por lo que intentamos no vernos involucrados en estas inercias que entendemos son perjudiciales para la adecuada ejecución y desarrollo de nuestro trabajo.

Objetivos: Dada la proyección a otros países de nuestra actividad, nos planteamos como objetivo continuo el conocimiento de otras culturas y formas de educación, por ello es 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.

Nos valemos de varias fuentes como, experiencias de otras empresa europeas o nacionales, informes de subcontratas de la zona de actuación, modelos de contratos concretos, etc. Actualizaciones 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.

De igual forma potenciamos el desarrollo del conocimiento y comprensión de las causas y consecuencias del trabajo infantil en la cadena de suministro, proveedores, etc, por ello hemos de intentar saber identificar el problema para determinar si nos puede afectar, antes de que aparezca.



POLÍTICAS:



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

Respuesta: SI

Implantación: Contamos con las mejores políticas al respecto que no son otras que las normas, convenios y legislación laboral que rigen nuestra actividad. Cada una de ellas cuenta con cláusulas que regulan este extremo, por lo que su comprobación, control y verificación es automático, a la hora de contratar. Comprobaciones 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 merman el desarrollo personal, sobre todo en los niños, así como la economía, ya que la degradación del capital humano y de la estabilidad social son factores de inseguridad que frenan las inversiones. En cualquier caso y ante una posible carencia al respecto recurrimos a la normativa internacional pertinente.

Las distintas delegaciones nacionales y en el extranjero de nuestro Grupo Empresarial, están informadas de lo relativo a nuestra adhesión al Pacto Mundial y lo que esto significa, tanto a través de comunicados internos como 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 de se encuentran los grupos de interés siendo los proveedores de la cadena de suministro, uno de ellos.

Objetivos: Nos planteamos tener actualizado en tiempo real, el conocimiento previo 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, etc.

Igualmente nos planteamos potenciar la difusión de los principios del Pacto Mundial dentro y fuera del ámbito de la empresa, para ello contamos con las 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, (constantemente) entendemos que su grado de difusión es máximo y por tanto lo es su grado de cumplimiento, dependiendo ambos, a su vez 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. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro grupo realiza acciones específicas y concretas en relación a este principio cuyo control y desarrollo en un primer escalón, es responsabilidad de la Fundación Prasa. Esta tiene como fines participar directamente y



colaborar con otras entidades públicas y privadas en el fomento de las actividades culturales, educativas, deportivas y formativas 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, al que nos dedicamos, ha supuesto la disminución del número de acciones de la Fundación y por tanto, del grupo.

La colaboración concreta consiste en aporte económico para la construcción de las infraestructuras y si es necesario, el asesoramiento pertinente.

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: no

Implantación: 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.

Los lugares anteriores ya están en funcionamiento en la India, Marruecos, Honduras, etc. Igualmente desarrollaremos cualquier otra actuación que nuestra planificación del ámbito estime necesaria, siempre para suplir las carencias del entorno.

Objetivos: 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.

Igualmente aquellas otras cuyo objetivo sea ofrecer alternativas generadoras de ingresos para los padres o miembros de las familias de edad avanzada. 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.

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. (P5C511)

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

Respuesta: 0



Implantación: 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 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.

Objetivos: 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:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Ausencia de control de este riesgo <hr/> O.: Contrl continuo de su inexistencia	R.: Convenos oficiales <hr/> O.: Velar por su adecuado cumplimiento	R.: Riesgo de existencia <hr/> O.: Creacion de escuelas, ayudas familiares, etc	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo Prasa se ha preocupado de que las personas encargadas de la contratación y formación no tengan preferencias a la hora de realizar un contrato, traslado o promoción. Desde cada departamento parten iniciativas sobre las necesidades de formación y promoción que se tienen en consideración por las áreas pertinentes, lo cual ya es suficientemente significativo y constituye un verdadero diagnóstico de la situación real.

Objetivos: El objetivo de los procedimientos existentes es evitar precisamente situaciones de discriminación por cualquier motivo. 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. Entendemos que 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.

El objetivo de la promoción es mantener un buen espíritu de motivación y desarrollo profesional, ya que es una forma de reconocer y gratificar la capacidad de cada persona, valorando sus cualidades humanas y profesionales. Para ello es necesario que se cuente con una formación sólida y con la constancia de haberla aplicado correcta y eficazmente. Como supuestos para poder promocionar tenemos un crecimiento razonable y la producción de vacantes.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El código ético y de valores de Grupo Prasa, al igual que las leyes del país, 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.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

En él se insta a los componentes de equipo humano a que actúen con integridad y respeto a sus compañeros y clientes de acuerdo con las normas o principios del carácter propio del Grupo, que impiden la existencia de estas prácticas.

Respecto al trabajo de trabajadores minusválidos, la normativa laboral vigente exige la contratación de un porcentaje en función del número total de empleados, por lo que, al margen de esta obligación, contamos con ellos en nuestra filas en número superior al mínimo exigido y atendemos solicitudes de personas con minusvalías que se adaptan a puestos de trabajo con toda normalidad.

Nuestra política parte de una organización flexible donde se valora la contribución de cada persona facilitándose la gestión integral de los recursos humanos. Entre los principios de compromiso se cuentan 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 entre la vida laboral y profesional.*

Entre los estudios existentes y 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 estudiando riesgos psicosociales, ergonómicos, físicos, ambientales, etc. Grupo Prasa apuesta por un empleo estable, de hecho prácticamente el 95 % de la plantilla cuenta con contrato laboral de tipo indefinido, lo que conlleva gran motivación. Existen bastantes empleados con trabajo a tiempo parcial porque así lo han deseado para conciliar vida familiar y laboral.

Respecto a las subcontrataciones por trabajo o por obra se han establecido como habituales en nuestro sector siendo mayoritarias y prioritarias, no obstante la estabilidad y continuidad en nuestra actividad incide directamente sobre ellos.

Objetivos: Desarrollo del Plan Estratégico de Estabilidad laboral de Grupo Prasa 2008-2010. Esta estrategia del depto de RRHH del Grupo, se centra en atraer y retener el talento, así como alinear 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 internacional. Sus líneas básicas de actuación son:

- § Selección: atraer los profesionales adecuados equilibrando la calidad y el plazo
- § Gestión del desempeño: alinear el esfuerzo de las personas con los objetivos de negocio
- § Gestión del potencial: disponer de profesionales capacitados en todos los niveles de la organización para asegurar el talento a medio plazo
- Compensación: recompensar el cumplimiento de objetivos y retener el talento
- § Lograr la coherencia y transparencia de políticas mediante una comunicación efectiva y la implantación real de la cultura

Y todo lo anterior sin tener en cuenta la edad, sexo o cualquier otro factor.

Evitar e impedir que los que pudieran sentirse discriminados por negación de oportunidades o por vulneración de sus derechos humanos fundamentales, queden afectados en su persona y provoquen un impacto negativo que afecte a su contribución a la



empresa y a la sociedad.

Respeto al cumplimiento de las leyes locales y nacionales en vigor.

En definitiva, nos proponemos potenciar los planes de carrera, la formación y aquellas otras medidas que favorezcan un buen clima laboral.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación:

En el marco de la educación, nos sentimos orgullosos de haber seguido ofreciendo durante el año 2009 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.

También por el Depto. de RRHH, se han establecido los procedimientos de formación y promoción del personal, contando ambos con cláusulas específicas que regulan, siendo su funcionamiento una realidad para todo el equipo humano que compone el grupo. Este departamento, mantiene actualizada su base de datos y facilita y canaliza la promoción de los trabajadores. Los ficheros siempre son tratados conforme a la ley de protección de datos.

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 %, existiendo, por ejemplo, delegaciones con mayor número de mujeres que de hombres siendo, en cualquier caso, la misma política retributiva, no existiendo la discriminación por sexo.

Lo mismo ocurre con los proveedores de la cadena de suministro, a través de los cuales, en ocasiones canalizamos algunas de la 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.

También y como actividad complementaria se organizan cursos de formación, estudio e investigación para empresarios y



alumnos de la universidad de Córdoba en colaboración con instituciones empresariales asociadas a CECO y diversas entidades financieras. Esta veterana iniciativa, como rasgo de nuestra actuación socialmente responsable, alinea nuestros objetivos con las expectativas de los grupos de interés. 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 a 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=)

Objetivos: El objetivo prioritario de nuestro Grupo es considerar e intentar satisfacer las necesidades y demandas recibidas por nuestros grupos de interés para el establecimiento de 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 negocio actuales e igualmente en los futuros proyectos que acometerá con nuevas líneas de negocio.

Entre los proyectos dotacionales más notorios, citamos los que se ubicarán en el Parque Científico-Tecnológico de Córdoba "Rabanales 21", como la construcción de:

- un 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 al establecer relaciones "Win-Win", donde todos los participantes ganen.



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 que se ha creado 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, etc.

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

Respuesta: SI

Implantación: 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.

Objetivos: Mantener esta forma de actuar, no como algo impuesto sino como algo normal en el funcionamiento de nuestro grupo empresarial.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: 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. En lo referente a nuestra Responsabilidad Social Interna, incluimos todas las vertientes relacionadas con las personas que trabajan en la empresa:



- § Condiciones laborales,
- § Diversidad,
- § Igualdad de oportunidades (por ejemplo, en el porcentaje de mujeres directivas),
- § Conciliación de la vida personal y laboral,
- § Prevención de riesgos laborales (situaciones de riesgos psicosociales, etc.),
- § Derechos humanos.

Hay que destacar el reconocimiento hacia GRUPO PRASA de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía en materia de buenas prácticas de responsabilidad social:

(<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/responsabilidad/index.php?modo=canales&idcat=219>)

El Consejo de Administración está formado por 5 personas, una de ellas es mujer.

- § Alta Dirección en la empresa: 20%
- § Directivas en la empresa (excepto Alta Dirección): 8/24: 33 %
- Como referencia, la media de consejeras en los Consejos de Administración de empresas del IBEX 35 está en 6%.
- § % de mujeres/hombres con contrato indefinido: 0.85
- § % de mujeres/hombres que han recibido formación: 57,65 % en 2008. El total de alumnas fueron 64.

Como indicadores cuantitativos de la implantación de las medidas en 2008:

- Responsabilidades familiares.
 - § Personas trabajadoras con hijos/as: Mujeres: 95 Hombres: 86
 - § Personas trabajadoras con otros familiares a cargo: Mujeres: 3 Hombres: 2
- Utilización de los derechos de conciliación.
 - § Permiso por maternidad: Mujeres: 8
 - § Permiso por paternidad Hombres: 3
 - § Permiso por nacimiento de hijos: Hombres: 3
 - § Permisos por acontecimientos familiares: Mujeres: 5 Hombres: 4
 - § Reducciones de jornada por lactancia: Mujeres: 8
 - § Reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares: Mujeres: 3

Respecto a iniciativas e Responsabilidad Corporativa externa en materia de igualdad de género, cabe destacar la participación en el programa Univertecna de la Universidad de Córdoba (UCO), que mejora la empleabilidad de tituladas en ramas técnicas, la cofinanciación de la Cátedra Intergeneracional de la UCO, que fomenta la formación universitaria entre los mayores de 50 años y el mecenazgo de la Cátedra Prasa de Empresa Familiar, una de cuyas líneas de investigación es el papel de la mujer en la empresa familiar.

Objetivos: 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.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Discriminación <hr/> O.:Comprobar permaennentemente su inexistencia	R.:Convenio Laboral y Codigo Etico <hr/> O.:Velar por su mejora y cumplimiento	R.:Discriminacion, Carencia de acciones <hr/> O.:Mejora del sistema actual, Aumentar las existentes	
Varios grupos de interés				R.:Ausencia de informacion <hr/> O.:Mejora de los resultados hasta ahora obtenidos

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En 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 Medioambiente, creado en la empresa el pasado 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 y más ambicioso objetivo desarrollado durante el ejercicio 2009 ha sido sin duda la implantación del SGA, que durante este año se ha extendido a 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).
- § 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 el año próximo; la certificación de nuestro SGA según la Norma Internacional UNE EN ISO 14001 y el Reglamento Europeo 1221/2009 (EMAS).

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 dos 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.

Objetivos: Como se ha comentado anteriormente, el objetivo general durante el año 2009 ha sido 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, entregándolos a gestores autorizados en caso de ser necesario.

El departamento de Medioambiente realiza un seguimiento periódico de los procesos clave en la organización, a través de indicadores ambientales, para estudiar la tendencia y evolución de los consumos, así como la eficacia de las medidas dirigidas a mejorar la gestión ambiental que aplicamos actualmente.

El departamento de Sistemas de GRUPO PRASA, a petición del Servicio de Prevención y el departamento de Medioambiente, 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 Medioambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales. Este proyecto se ha desarrollado durante 2009, pero su puesta en marcha está prevista para 2010, una vez testada y probada 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.

[Descargar el documento adjunto](#) 



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)



Respuesta: 0,1

Implantación: La Dirección de GRUPO PRASA cree firmemente que la formación, sensibilización y formación 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 prioritario durante 2009 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 2009 el departamento de Medioambiente, en colaboración con el de Recursos Humanos, ha elaborado y distribuido 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 2.009 hemos desarrollado un importante trabajo en este campo que se completará durante el año 2.010. En concreto nos referimos al 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 Medioambiente, Calidad y Prevención de Riesgos Laborales.

Este proyecto, a pesar de estar en una fase avanzada de desarrollo a finales del 2009, necesitará de un periodo de testeo para probar su funcionalidad y efectividad, por lo que su puesta en marcha está prevista para el año 2.010

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.

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 2009 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, por el que atraviesa actualmente la sociedad en general.

Objetivos: El objetivo general, en cuanto la situación económica lo permita, es aumentar en los próximos años el porcentaje destinado a formación y dotación de recursos en nuestras instalaciones. Anualmente, el departamento de Medioambiente identifica las necesidades de formación del personal en materia ambiental. Esto se lleva a cabo a través de encuestas anónimas y entrevistas con el personal. En función de las necesidades de formación identificadas por el responsable de Medioambiente, se planifican las actividades a desarrollar y los contenidos, de manera que queden ampliamente cubiertos los objetivos de formación planteados.



Nuestro 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, como mínimo, la fecha de realización, lista de asistentes a la actividad, contenidos, entidad o persona responsable, valoración de la actividad realizada por parte de los asistentes, costes, recursos aportados, etc. Esta información es archivada y guardada en el departamento de Medioambiente.

Con estos procesos tratamos de conseguir la mejora de nuestra gestión ambiental y evitar desviaciones potenciales de nuestra Política Ambiental y demás objetivos de índole ambiental.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Política ambiental <hr/> O.: Potenciarla y mejorarla	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: GRUPO PRASA identifica y evalúa anualmente los aspectos ambientales en la organización. Dicha evaluación se lleva cabo distinguiendo entre aspectos ambientales directos e indirectos. Los directos son aquellos sobre los que la organización tiene pleno control debido a que dependen exclusivamente de nuestra gestión interna (consumo de recursos, generación de residuos y posterior gestión de los mismos, etc.), mientras que los indirectos son aquellos sobre los que no tenemos pleno control ya que intervienen factores externos a nuestra organización (caso por ejemplo de las prácticas de proveedores de productos y servicios).

Además, los aspectos ambientales identificados se valoran no solo teniendo en cuenta las situaciones normales de funcionamiento de las instalaciones, sino también en situaciones anormales de funcionamiento y emergencias. De entre las anteriores, cobran especial importancia las situaciones de emergencia, cuya valoración depende de la probabilidad de suceder y de los riesgos o daños estimados que desencadenarían sobre el Medioambiente y la salud de las personas.

Para ello, el servicio de Prevención de GRUPO PRASA elabora y actualiza anualmente un Plan de Auto protección para todos los centros y delegaciones de la organización. Este plan garantiza que, en caso de suceder alguna situación peligrosa, se ofrezca una respuesta rápida y eficaz que elimine o minimice la repercusión de tal suceso sobre el entorno y sobre la salud de las personas.

En cuanto a las certificaciones ambientales, decir que el SGA de GRUPO PRASA ha sido diseñado por el Departamento de Medioambiente a partir de las normas de referencia que siguen:

- Norma Internacional UNE EN ISO 14001:2004
- Reglamento Europeo 761/2001 (EMAS) (recientemente sustituido por el Reglamento (CE) 1221/2009)

Objetivos: GRUPO PRASA tiene como objetivo para en su Programa Ambiental vigente la certificación de su SGA de acuerdo a estas normas de referencia para el año 2010, debido fundamentalmente a la delicada situación económica actual por la que pasa el conjunto de la sociedad española. Sin embargo, este hándicap nos permitirá un periodo de implantación de nuestro SGA suficiente como para 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.



Hasta el momento, la Asociación Española para la Calidad (AEC) ha realizado un diagnóstico ambiental de todo nuestro SGA en 2009, obteniendo unas conclusiones que nos hacen ser muy optimistas de cara al camino hacia la certificación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Política Ambiental de GRUPO PRASA, aprobada por la Dirección de la empresa, está disponible en nuestra página web. Dicho documento marca las directrices generales hacia las que encaminamos toda la gestión ambiental que aplicamos. El objetivo general es, no solo mantener este rumbo, sino también ser capaces de mejorar día a día, de manera que seamos capaces de avanzar y evolucionar de acuerdo a los cambios que se produzcan en el futuro. Esto nos permitirá contar con un SGA con vocación de renovarse con el tiempo y las circunstancias.

Durante el año 2009, hemos actualizado nuestra Política Ambiental, incorporando de una forma clara y concisa el propósito descrito de mejorar continuamente nuestro sistema de gestión. Somos conscientes de que el éxito de un SGA depende en gran medida del grado de colaboración y sensibilización de todas las personas incluidas en el alcance del mismo, por lo que hemos difundido los principios que integran nuestra Política, no solo entre nuestros proveedores, además de entre el personal de la empresa.

Los principios sobre los que se apoya nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que están en sintonía con los de nuestro SGA, se detallan a continuación:

§ *La legislación ambiental vigente, incrementando el control de nuestras acciones sobre el Medioambiente en todos los niveles y ámbitos.*

§ *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 medioambiental 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.*

Objetivos: Nos hemos marcado como objetivo general para el futuro próximo seguir con el proceso de implantación controlando de manera minuciosa la evolución de los indicadores ambientales con que cuenta nuestro SGA. Creemos firmemente que es el camino correcto para descubrir oportunidades de mejora, además de aportarnos experiencia que nos ayude a conocer qué tipo de medidas son las que mejor pueden funcionar dentro de nuestro organigrama y estructura empresarial. Sin duda, el examen y la autocritica serán la plataforma de lanzamiento para avanzar.



La Dirección de GRUPO PRASA sigue con el convencimiento de hacer pública cada año información ambiental de la empresa a través de la elaboración de la Declaración Ambiental de GRUPO PRASA. Hemos de decir que en este aspecto hemos avanzado ofreciendo en 2009 más información de la aportamos el año anterior.

La Declaración Ambiental 2009, además de incluir datos relativos al comportamiento ambiental en nuestra sede central y la sede del grupo de empresas participadas San Álvaro, incluirá datos relativos a todos los centros y delegaciones de GRUPO PRASA a nivel nacional.

Este documento es elaborado por el responsable de Medioambiente y estará disponible en la página web de la organización, siendo de libre acceso para toda persona o entidad interesada en conocer dicha información.

Esta iniciativa se suma al compromiso de transparencia asumido por la dirección de GRUPO PRASA.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra organización ha seguido las mismas líneas de actuación en 2009 que las descritas en el anterior informe de progreso. A pesar de que nuestro volumen de negocio se ha visto mermado debido a la situación económica que atravesamos, no hemos descuidado lo concerniente 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, la fauna y la vegetación en las zonas donde edificamos. En este sentido, el Grupo cuenta con empresas de explotación y mejora cinegética que mantienen vivos estos valores. Contamos con sistemas de aprovechamiento y para conseguir optimizar las aguas subterráneas, utilizándolas prioritariamente para multitud de usos, salvo los sanitarios. Esto conlleva un importante ahorro en el consumo de agua potable, además de la consiguiente reducción de los costes de mantenimiento de las instalaciones.

§ En las promociones inmobiliarias ubicadas en zonas con mantos de agua en el subsuelo, éstas son tratadas de forma que se acumulan y son 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, a través de acciones como el análisis de



detección de contaminantes, descontaminación de otros adquiridos, 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.

§ Mejora del aislamiento acústico. La atenuación de este tipo de molestias adquiere cada día mayor relevancia en todo tipo de edificaciones. Por ello instamos a nuestros ingenieros y arquitectos a que sean rigurosos y sensibles en cuanto al cumplimiento de las normas vigentes a la hora del diseño de las edificaciones, proponiendo sistemas y materiales que favorezcan el aislamiento acústico. En edificaciones ya existentes hacemos estudios de ruido, tanto teóricos 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 optimicen 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 o garajes con controladores de CO.

La implantación de todas las medidas mencionadas está suponiendo una importante reducción en el consumo de recursos en todo nuestro ámbito empresarial, que esperamos se extienda a nuestros grupos de interés como un "bien colateral". Lo arriba expuesto nos obliga a una mejora continua de nuestros sistemas de trabajo que en la mayoría de los casos conlleva la modificación y adaptación de los métodos tradicionales por otros, objetivamente, más responsables con el entorno.

Objetivos: El objetivo que nos planteamos hoy por hoy es el de seguir avanzando en cuanto a las líneas generales que nos propusimos durante el periodo 2008 y que se resumen a continuación:

Seguir desarrollando la gestión ambiental que aplicamos en la actualidad, mejorándola y llevándola a todavía 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, medioambiente 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 obras y 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 solo 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.

Electricidad: 32

Agua: 200

Papel: 175

Implantación: Los datos que aportamos a continuación corresponden, como en el resto de los puntos de este principio, a los registrados en las instalaciones de nuestra sede central durante el periodo de 2009.

Los datos relativos al consumo eléctrico, de agua y de papel son:

SEDE CENTRAL DE GRUPO PRASA

Consumo eléctrico Consumo kw/h x mes Consumo de agua Consumo de papel

ENERO 37.332 Kw/h 37.332 kw/h 204 m3 175 A4 + 6 A3

FEBRERO 32.306 kw/h 32.306 kw/h

MARZO 32.582 kw/h 32.582 kw/h 281 m3

ABRIL 30.334 kw/h 30.334 kw/h 329 A4

MAYO 33.466 kw/h 33.466 kw/h 288 m3

JUNIO 43.063 kw/h 43.063 kw/h

JULIO 124.362 kw/h 31.090 kw/h 217 m3 175 A4 + 3 A3

AGOSTO 31.090 kw/h

SEPTIEMBRE 31.090 kw/h 188 m3

OCTUBRE 31.090 kw/h 300 A4

NOVIEMBRE 29.748 kw/h 14.874 kw/h 213 m3

DICIEMBRE 14.784 kw/h

* Nota: En el caso del consumo eléctrico existen facturas que incluyen varios meses. En este caso se ha considerado la media para cada mes como consumo mensual.

Las facturas de agua son bimensuales.

Los datos relativos al papel son trimestrales y están expresados en paquetes de 500 folios (distinguiendo entre formatos A4 (aprox. de 2.5 kg/paquete) y A3 (aprox. 5 kg/paquete)).

Objetivos: Optimizar al máximo la utilización de estos recursos

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:No detección de riesgos medioambientales <hr/> O.:Corrección de las desviaciones detectadas	R.:política Medioambiental <hr/> O.:Seguimiento y mejora continuos	R.:Ausencia de iniciativas <hr/> O.:Desarrollar y mejorar las existentes	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La fundación PRASA colabora estrechamente desde hace ya años con distintas entidades en el marco de la investigación y el desarrollo en el sector de la construcción. Estos convenios de colaboración han seguido vigentes durante el año 2009 y siguen vigentes actualmente. En concreto, la fundación PRASA es socio fundador desde el año 2005 de la fundación CIAT para la innovación en la construcción. Este organismo investiga y estudia los métodos de construcción, los materiales empleados y los sistemas ambientales más eficientes, para desarrollar aquellos que resulten más sostenibles y eficientes.

Además, en el año 2008 establecimos otro convenio de colaboración con la Corporación tecnológica de Andalucía (CTA), que se encarga de desarrollar y adaptar las nuevas tecnologías que están surgiendo a las necesidades demandadas por nuestros clientes, así como a las exigencias de las nuevas normativas técnicas en cuanto a aspectos como son la incorporación de energías alternativas a las edificaciones, la búsqueda de instalaciones cada vez más eficientes desde el punto de vista energético y el alcance del mayor grado de sostenibilidad en cuanto a materiales y técnicas de construcción. Para terminar, desde 1995, GRUPO PRASA posee y gestiona la "Casa-museo posada del moro" que ha sido y es el más importante centro cultural y turístico de la localidad de Torrecampo (Córdoba).

Objetivos: Como figura en nuestra página web, la fundación PRASA tiene por objeto básico la participación directa y la colaboración, con entidades públicas y privadas, para el fomento de actividades culturales, asistenciales, educativas, deportivas y formativas de la sociedad en general, prestando especial atención en lo que respecta a la defensa de la naturaleza y el medioambiente.

Todas las colaboraciones anteriormente descritas en ámbitos tan diversos como la investigación, la educación, la creación y la gestión de centros culturales y muchas otras actividades, no hacen sino apoyar la firme determinación de GRUPO PRASA de seguir apostando por un enfoque preventivo en cualquier ámbito de actuación que dependa de nuestra organización, así como de continuar 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 2009 no hemos perdido de vista las directrices que conforman nuestra



política en el campo de nuestra labor empresarial, que siguen actualmente tan vigentes como el primer día y que quedan resumidas en los puntos que a continuación se detallan:

- § Proteger la flora, la fauna y la vegetación en las zonas donde actuamos.
- § Usar para el riego de jardines y zonas verdes las aguas del subsuelo (en aquellas promociones inmobiliarias ubicadas en zonas con mantos de agua subterráneas) dando los consejos necesarios para su correcta utilización.
- § Crear zonas verdes ajardinadas libres de contaminantes ambientales que favorezcan la mejora de la calidad de vida de las personas.
- § Eliminar, en la medida de lo posible, cualquier fuente de contaminación ambiental.
- § Valorar los riesgos ambientales en los suelos objeto de negocio, a través de acciones como el análisis de detección de contaminantes, descontaminación, etc.
- § Mejorar el aislamiento acústico de las edificaciones.
- § Mejorar el aislamiento térmico de las edificaciones.
- § Luchar frente a la contaminación lumínica, dotando a nuestros edificios de sistemas de iluminación de bajo consumo mejor eficiencia.
- § Fomentar la calidad del aire en las edificaciones mediante el uso de los nuevos sistemas de ventilación exigidos por la normativa vigente.
- § Incidir en la formación de nuestro personal en este tipo de instalaciones, procurando realizarla con algún proveedor.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0,03

Implantación: La inversión que se ha llevado a cabo durante 2009 ha estado dirigida a todo lo relativo al proceso de implantación del SGA en la empresa, lo cual incluye a todas nuestras sedes a nivel estatal. Aunque el verdadero proceso de implantación está aún en fase de desarrollo en el seno de nuestra organización, los datos obtenidos en 2009 nos hace ser optimistas en cuanto a la mejora de nuestro comportamiento ambiental global, además de a la inversión ambiental total que se ha realizado para alcanzar el punto en que nos encontramos actualmente.

En este sentido, los ampliamente citados convenios de colaboración a través de la Fundación PRASA, en campos tan diversos como la educación, la investigación y el desarrollo social, constituyen nuestro principal aporte en lo que a



divulgación y desarrollo de tecnologías más respetuosas con el entorno se refiere.

Objetivos: Durante el año 2009, la fundación PRASA ha seguido apoyando los proyectos incluidos en los planes de acción de la Corporación Tecnológica de Andalucía (CTA). La Fundación PRASA forma parte del Patronato de esta Corporación desde el año 2.005. Este organismo depende de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía y tiene como principales fines 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. Los mismos objetivos se persiguen a través de la Fundación CIAT, por la que la Fundación PRASA lleva apostando desde el año 2008.

El principal objetivo en este campo es seguir dotando de los recursos necesarios a este organismo para que continúe la importante labor que desarrolla dentro de nuestro sector empresarial, ya que de las investigaciones que se lleven a cabo surgirán, con toda seguridad, nuevos métodos de trabajo y sistemas que se pondrán emplear en un futuro cercano para aumentar el confort, la eficiencia energética y la armonía de nuestros proyectos con el entorno circundante donde se ubiquen. Todo ello repercutirá sobre el aumento global de la calidad de las personas, idea ésta que nos reconforta y nos obliga a seguir trabajando en estas líneas de desarrollo.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Carencias u obsolescencias tecnológicas <hr/> O.: Mejorar las existentes según posibilidades	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: En nuestra andadura no hemos detectado este tipo de prácticas que motiven efectuar diagnóstico específico.

No descartamos disponer de mecanismos de detección específicos, unos para mostrar la satisfacción del cliente y otros adaptando los existentes para poder obtener datos que nos aporten el camino a seguir.

Objetivos: Disponer de mecanismos de detección específicos. Unos para mostrar la satisfacción del cliente y otros adaptando los existentes para poder obtener datos que nos aporten el camino a seguir.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: 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.

Objetivos: Ir paulatinamente dotándonos de estas políticas con el fin de estar al día de los continuos condicionantes del mercado.

Mejorar y ampliar la fórmula del Convenio de colaboración haciendo hincapié en acciones o compromisos de prácticas honestas de actuación.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los procedimientos y normas relativos a este Principio son conocidos por todos los componentes del Grupo, los cuales se hacen eco de los mismos bajo las pautas de responsabilidad y buen hacer. Al encender cada PC una ventana nos indica y recuerda cada uno de los mandatos establecidos para cumplir la legislación en todos sus apartados.

Objetivos: 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 si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: La totalidad del personal del Grupo conoce estas normas básicas de conducta así como las políticas citadas, mediante folleto informativo, que recoge el espíritu del Grupo, además tanto la revista institucional como la Web recuerdan los valores y principios que rigen nuestras actividades.

Igualmente toda subcontrata que formalice con nosotros cualquier relación de trabajo a través de los convenios suscritos. Lo anterior es conocido en el 100 % de las Delegaciones y por los medios de comunicación, se difunde a nuestros clientes.

Objetivos: Continuar dando la máxima difusión a nuestros códigos y políticas, como sello identificativo y de identidad de nuestro Grupo.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Si, además, absolutamente todas están documentadas y decididas por un Comité de cinco personas que son los responsables del buen hacer de la Fundación Grupo Prasa. Además las auditorías de la Fundación contribuyen a la transparencia del sistema.

De manera que mantenemos y mejoramos constantemente, si cabe, esta forma de actuar.

La fiscalización de gastos e ingresos es constante y permanente. Además se realizan auditorías periódicas de cuentas tanto generales como por departamentos.

La implantación del control documental hará que este apartado sea más personalizado a la vez que automático.

Objetivos: Mantener y mejorar, si cabe, esta forma de actuar.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.: Pérdida de cuota de mercado O.: Mejorar la calidad y la atención personalizada	R.: Cuota de mercado O.: Mejora de la calidad	R.: Cuota de mercado O.: Mejora de la calidad	
Empleados	R.: Prácticas deshonestas O.: Verificar el cumplimiento del Código de ético o de conducta	R.: Prácticas deshonestas O.: Código de conducta	R.: Prácticas deshonestas O.: Código de conducta	
Proveedores	R.: Prácticas dudosas O.: Cumplimiento de la política de compras y del convenio de colaboración	R.: Garantía y confianza O.: Garantía y confianza	R.: Prácticas dudosas O.: Garantía y confianza	
Comunidades locales	R.: Desinformación O.: Difundir los principios del PPMM de NNUU			
Medio ambiente	R.: No afecta O.: No afecta	R.: 0 O.: 0	R.: 0 O.: 0	
Varios grupos de interés				R.: Extorsión y soborno O.: verificar su inexistencia

R.: Respuesta

O.: Objetivo