



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

EADA



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: EADA

- *Dirección web:* <http://www.eada.edu>
- *Alto cargo:* Miquel Espinosa, Director General
- *Fecha de adhesión:* 18/11/2009
- *Sector:* Educación
- *Actividad:* Formación estudios empresariales
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Sociedad
- *Países en los que está presente:* Peru
- *Alcance del Informe de Progreso:* España
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Nacional
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 11 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Jordi Díaz
- *Tipo de informe:* A



• Carta de Renovación del Compromiso

Carta de Renovación del Compromiso



Miquel Espinosa

EADA pone a disposición de todos sus grupos de interés el Informe de Progreso del 2010 y aprovecha la oportunidad para expresar su decidido compromiso a favor del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Diez Principios.

EADA es una institución académica en la cual los Valores que compartimos son: Pensamiento independiente, Acciones responsables, Acciones sostenibles, Integridad, Aprender haciendo, Espíritu emprendedor, Calidad e Internacionalización.

Participamos desde 2008 en la iniciativa "Principios para una educación Responsable en Administración" (PRME). Seguimos colaborando con la Fundación Joia incorporando laboralmente 8 personas con problemas de integración por discapacidad mental y la contratación de personal con riesgo de exclusión así como la firma de acuerdos con la Administración Pública para la integración de personas con riesgo de discriminación laboral. Según el Principio 8, las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y EADA ha puesto en marcha el proyecto EADA Green afectando a toda la organización.

Hemos participado en un estudio llamado "Modelo De Medición De Programas RSC" con la red del Global Compact de Argentina. El estudio mide las capacidades (según Amartya Sen) que generan los programas de RSC estratégicos a través de un modelo que muestra cómo se puede aumentar la ventaja competitiva de la empresa y las capacidades de los grupos de interés con programas de RSC. Las capacidades definidas según Amartya Sen son idóneas para medir el desarrollo humano. Las capacidades son identificadas y medidas de una manera cuantitativa permitiendo medir el impacto social. Está basado en 5 casos de empresas y tiene una metodología clara. El estudio también relaciona las capacidades encontradas con los principios del Pacto Mundial.

Nuestra voluntad es afianzar el acuerdo con el Pacto Mundial de manera que nos ayude a profundizar en nuestro compromiso con los Diez Principios.



Barcelona, 5 de noviembre de 2010

• 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.



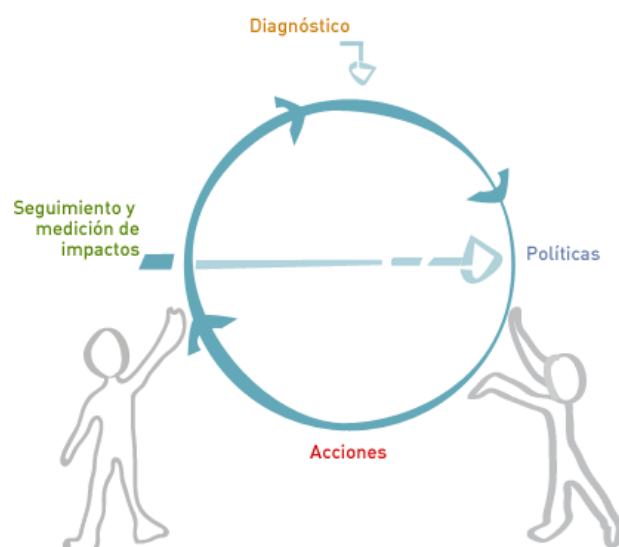
ACCIONES

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? (P1C1I1)

Respuesta: No

Implantación: La Fundación EADA no ha detectado riesgos que pongan en peligro aspectos sobre los Derechos Humanos

La Fundación EADA comunica a todos sus stakeholders los valores aprobados por el Patronato.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Fundación EADA comparte los valores y sus compromisos.

Valores que compartimos:

§ *Pensamiento independiente:* Defendemos la libertad de pensamiento y el respeto mutuo, los valores éticos, el respeto a la persona y a los valores democráticos.

§ *Acciones responsables:* Las decisiones empresariales deben ser tomadas basándose en la reflexión, la transparencia, las prácticas correctas y la responsabilidad social.

§ *Acciones sostenibles:* Estamos comprometidos con el respeto al medio ambiente y la sostenibilidad.

§ *Integridad:* Es parte de nuestra tarea tener una actitud autocrítica, honesta con nosotros mismos y franca en nuestras relaciones profesionales. Respetamos la legalidad vigente y creemos firmemente en la igualdad de las personas independientemente de su identidad.

§ *Aprender haciendo:* Creemos que el desarrollo personal precisa esfuerzo, participación, reflexión y sentido práctico. Los participantes deben ser los protagonistas de su propio proceso de aprendizaje y la institución debe guiar y tutelar este

proceso.

§ *Espíritu emprendedor: Desarrollamos en los individuos las competencias necesarias para tomar riesgo, emprender y generar riqueza, a través de la creación de empresas.*

§ *Calidad: Nuestra tarea educativa se rige por los estándares de calidad internacionales y nos sometemos periódicamente a las evaluaciones de nuestros participantes, agencias de acreditación y organismos internacionales.*

§ *Internacionalización: Nuestra vocación es hacer partícipes de nuestros valores a cualquier persona u organización, independientemente de su país de procedencia.*



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. (P1C3I1)

Respuesta: No

Implantación: La Fundación EADA ha desarrollado distintas acciones en función de los grupos:

Empleados:

- *Implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Desarrollo del Plan de Acogida a todos los niveles de contacto, no sólo en función de su puesto de trabajo.*
- *Desarrollo de un Plan de Formación anual, mediante la consulta individualizada con cada empleado.*
- *Nombramiento de un Coordinador de Acción Social.*
- *Implantación del Plan de Conciliación y Flexibilidad.*
- *Implantación de un Plan de Reducción Horaria a partir de los 60 años.*
- *Desarrollo y formación del Plan de Vigilancia sobre acoso sexual y moral.*

Clientes:

- *Desarrollo de la normativa de comportamiento y normas de convivencia.*
- *Integración del alumnado en los valores de la Fundación EADA.*
- *Plan de protección de datos y derecho a la confidencialidad de sus datos relativos a su CV académico.*

Proveedores:

- *Debemos garantizar que los proveedores respetan los derechos fundamentales. La Institución no tiene relación con otras entidades de las que se sospeche un no respeto a los derechos fundamentales.*



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra sociedad ha realizado diversas acciones:

Acciones internas: publicación, formación e información de la memoria de RSC de la Fundación EADA.

Acciones externas: Participación de nuestro claustro de profesores en diferentes acciones y publicaciones que asientan nuestro respeto por los derechos fundamentales.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados reciben la información de forma transparente y participativa para el apoyo y protección no sólo de los Derechos Humanos sino de la obligación del cumplimiento de los valores que compartimos como Fundación EADA. Además se realizan reuniones trimestrales y anuales con todos los empleados y realizamos convocatorias de participación para ámbitos transversales de la dirección.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:Comunicación O.:Dar a conocer los valores de la Fundación EADA	R.:Codigo ético O.:Compromiso y vinculación	R.:Selección O.:En la medida de los posible seleccionar los clientes	R.:Publicación políticas RSC O.: -
Empleados	R.:Reclutamiento O.:Búsqueda de colaboradores con valores acordes a la Fundación	R.:Formación PRL O.:Obligación de conocimiento	R.:Información y formación O.:Derechos fundamentales y PRL	R.:Formación continua O.:Reuniones y comunicación interna
Sociedad	R.:Valores O.:Exportar la cultura EADA	R.:Vigilancia O.:Seguimiento valores	R.:Observación O.:Memorias de RSC	R.:Políticas de RSC O.: -

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. (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Como institución del ámbito de la educación, nuestros proveedores son profesionales, consultores y personas físicas y difícilmente entidades o corporaciones.

Se estudia la necesidad de la puesta en marcha de una nueva política de proveedores mediante procesos de selección según RSC.



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: Desde el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales se ha puesto en marcha un proceso de compras para la institución por el que todo material de estructura o de docencia debe llevar incorporado el cumplimiento normativo

Además se realizan en diferentes procesos de compras en entidades especializadas en Comercio Justo.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha realizado en el año 2009 una revisión exhaustiva de todos los contratos de proveedores que tiene que ver con la externalización de servicios y que poseen personal en las instalaciones de la Fundación EADA. Se ha

procedido a la realización de un procedimiento de revisión del cumplimiento y similitud de los valores de EADA, procediendo a la desvinculación contractual de aquellos que no los tenían.
Como ejemplo, la rescisión contractual con empresa de servicios por falta de respeto hacia sus propios empleados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 50 %

Implantación: No se solicita en los proveedores de formación. Sí se solicita en los proveedores de estructura.
Previsión de realización en el 2010 de una primera selección de proveedores con mayor volumen de facturación y proceder a su análisis.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Personas Físicas	R.:Proveedores de estructura	R.:Fin contractual	
	O.: -	O.:Vigilancia	O.: -	

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. (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra institución trabaja con la mayor transparencia posible y facilita la negociación individual, bajo un marco normativo general y conocido por todos los integrantes de la plantilla.
No existe representación que dé derecho a negociación colectiva porque las negociaciones son personales bajo el objetivo de la transparencia.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existen comités y grupos de trabajo transversales para trabajar distintos proyectos y situaciones importantes.
A nivel normativo seguimos con un cumplimiento exacto de lo establecido en el convenio colectivo y la legislación vigente en materia laboral.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha actuado en dos ámbitos concretos:
Uno de carácter tecnológico con la remodelación y revisión de contenidos de la web interna, mediante un proyecto participativo de todos los empleados de EADA.

Otro , mediante la realización de jornadas de trabajo de una semana en diciembre y dos días en julio donde participan todos los empleados, se presentan y discuten acciones concretas.



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: El Departamento de Recursos Humanos ha desarrollado una profunda remodelación interna para focalizar su estrategia en ser más "facilitadores" y acompañar a los otros departamentos a la consecución de sus objetivos por contra de la preocupación de la consecución de sus propios y tradicionales objetivos.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No existe representación	R.:Plan de comunicación	R.:Jornadas de trabajo	R.:Comunicación
	O.:Seguir sin representación	O.:Plan de reuniones	O.:Interrelación	O.:Plan de comunicación

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: No es una entidad que contenga el concepto de trabajo forzoso.

¿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: Programa de conciliación, mediante una negociación individualizada con cada uno de los trabajadores, sobre horario, vacaciones y trabajo en casa.

De esa forma trabajamos bajo la premisa de la responsabilidad de cada puesto en la consecución de objetivos.



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 la Fundación EADA todo su personal tiene regulado y se publica anualmente un calendario laboral y se comunican las diferentes políticas retributivas de salario fijo y variable.

Esta información es pública y se conocen las diferentes carreras profesionales establecidas para cada grupo profesional.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Bajo el parámetro de la transparencia se está trabajando en la remodelación y creación de espacios en la intranet interna, mucho más dinámica donde cada empleado puede tener acceso a toda la información que afecta a su puesto de trabajo, a su grupo y categoría y a los objetivos de cada departamento.



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.? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad no tiene mejor mecanismo de control que la fuerte cultura de la institución y un inmejorable clima laboral.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Negociación Individual, Trabajo en educación O.:Conseguir tolerancia 0	R.:Transparencia O.: Información y publicación de la carrera profesional	R.:Publicación O.:Información y nuevos espacios en la Intranet	R.:Negociación individualizada O.: -

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. (P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Dada la actividad de la institución el trabajo infantil no supone un riesgo a contemplar.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Los valores que la Fundación EADA hace públicos y se integran a todos sus stakeholders así como la suscripción a los Principios PRME, pone de manifiesto el claro posicionamiento de 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. (P5C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Mantenemos diferentes acuerdos de formación que forman parte de la RSC de la Fundación EADA donde las principales materias y asignaturas hacen referencia a la ética empresarial.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No puede darse	R.:No	R.:Acciones del profesorado	
	O.: -	O.:No	O.:Formación	

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: Cumplimiento estricto con la normativa laboral considerando que todas las acciones, políticas que EADA desarrolla cumplen con este principio.



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: EADA da cumplimiento por exceso de los mínimos exigidos por la Legislación mediante:

- Acuerdo de colaboración con la Fundación Joia para la incorporación laboral de 8 personas con problemas de integración por discapacidad mental y la contratación de personal con riesgo de exclusión.
- Firma de acuerdos con la Administración Pública para la integración de personas con riesgo de discriminación laboral.
- Absoluto cumplimiento por exceso de los esblacido por la LISMI.
- Acuerdos de colaboración y de participación con entidades sin ánimo de lucro para la integración de jóvenes con riesgo de exclusión social.



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: Continuación del acuerdo con Fundación Joia sobre la integración de 8 personas en la Fundación EADA.

¿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: Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. Fundación EADA se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de edad, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. EADA promueve la igualdad mediante el cumplimiento de los valores de la Fundación EADA sobre igualdad y con el desarrollo de su Plan de Igualdad publicado en el 2009 y que contempla diferentes acciones que deben llevarse a cabo en un período de tres años.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No

Implantación: Se realiza mediante dos documentos:

- Publicación anual de la memoria de EADA donde quedan reflejados la composición de todos los empleados.
- Presentación anual a todos los empleados.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Normativa O.:Cumplimiento estricto de la normativa	R.:Cumplimiento O.: -	R.:Integración, Igualdad de oportunidades O.:Continuación de políticas,	
Varios grupos de interés				R.:Información O.:Hacer llegar nuestros valores

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: Publicación de la memoria de acciones de RSC donde existe un apartado sobre acciones al medio ambiente:

Creación del Proyecto EADA GREEN cuya misión es la reducción energética, el uso del plástico y el ahorro de papel en nuestra empresa. Entre otras se han adoptado las siguientes medidas:

- Creación de una sección fija en el boletín de comunicación interna EADA Press con consejos sobre acciones individuales y colectivas para un mundo sostenible.
- Regalos ecológicos para los concursos de EADA Press.
- Realización de un nuevo proceso que incorpora un nuevo diseño de las guías metodológicas y la eliminación de portadas en los materiales docentes con la consiguiente reducción de compra de papel.
- El envío de comunicados, revistas internas e información mediante correos electrónicos con preferencia al envío en soporte papel.
- Reutilización de las carpetas con material académico en los programas de aquellos antiguos alumnos que lo deseen y que ofrecen sus carpetas para ser reaprovechadas.
- Creación de ferias de reciclaje de material de oficina.
- Puesta en marcha de un estudio de reducción energética mediante la sustitución de fluorescentes por otras luminarias de menor consumo.
- Colaboración con la Fundación Gaspar de Portolá para la compra de árboles de Navidad con certificados de procedencia sostenible. Además de utilización de ornamentación con materiales reciclados.
- Programa de recogida selectiva de papel.
- Programa de recogida de tonners y plástico.
- Programa de recogida de aceite de uso cocina para el centro residencial.
- Recogida selectiva de pilas y baterías.
- Junto con el Ayuntamiento de Collbató hemos elaborado planes de protección anti incendios sobre las catorce hectáreas de bosque que pertenecen a EADA en el centro residencial de formación de Collbato.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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

Respuesta: 2

Implantación: No existe una política de comunicación de acciones medioambientales puesto que se desarrolla voluntariamente por nuestros empleados.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Memoria de RSC anual O.: -	

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: No

Implantación: EADA tiene poco impacto mediambiental. Es una organización dedicada a la formación con poco riesgo y responsabilidad medioambiental.

Por otro lado alta responsabilidad en la formación de nuestros alumnos hacia el respeto medioambiental.



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? (P8C211)

Respuesta: Otros

Implantación: Cumplimiento de lo legalmente establecido, pero no existe una política integrada.



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: Plan para poner en marcha un proyecto EADA Green que afecte a toda la organización. Este proyecto está en fase de finalización pero no está integrado.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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

Electricidad: 3350

Agua: 19526

Papel: 32

Implantación: Consumo estimado en un año natural.

EADA tiene un proyecto en marcha para la autogeneración de su propia electricidad en su centro de Collbató.

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Consumo energético	R.:Cumplimiento legal	R.:Proyecto EADA Green	
	O.:Reducción del impacto	O.: -	O.: -	

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: Fundación EADA ha puesto en marcha un proyecto denominado EADA Green que involucra a todos los integrantes de la organización incluyendo la participación de los alumnos. Además utilizando una nueva revisión de la evaluación de los puestos de trabajo en material de PRL se han detectado medidas que afectan a cada puesto y de fácil implantación que pueden mejorar el medioambiente.



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: 100

Implantación: Desconocido. Aún no sabemos el impacto.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Proyecto EADA Green O.: -	

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: SI

Implantación: Se han evaluado los posibles riesgos internos en esta materia llegando a la conclusión de que no afectan a nuestra actividad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desarrollo de políticas de no competencia y compromisos que desarrollen y provoquen la lealtad con la Fundación EADA y el cumplimiento de los principios del pacto Mundial.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Existe normativa sobre la no aceptación de regalos de proveedores o clientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de intereses 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. (P10C4I1)

Respuesta: No

Implantación: No lo hemos dado a conocer. Cada empleado conoce la norma interna.

¿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. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Proceso de auditorías internas que verifican el estado económico.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:Auditorías internas O.: -	R.:no O.: -	R.:No O.: -	
Empleados	R.:Grupos de trabajo O.: -	R.:política de no competencia O.: -	R.:Regalos O.: -	
Sociedad	R.:Memorias O.: -	R.:no O.: -	R.:No O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Auditorías O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo