



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2009

ESADE



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### Datos de la entidad: ESADE

- *Dirección web:* [www.esade.edu](http://www.esade.edu)
- *Alto cargo:* Eugenia Bieto Caubet, Directora General
- *Fecha de adhesión:* 21/05/2003
- *Sector:* Educación
- *Actividad:* Docencia, investigación y debate social en economía, gestión, ciencias jurídicas y sociales
- *Desglose de grupos de interés:* Empleados, Proveedores, Sociedad, Otros
- *Países en los que está presente:* España, Argentina, Alemania y Brasil.
- *Alcance del Informe de Progreso:* España, Argentina, Alemania y Brasil.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* De forma interna y a nuestros stakeholders.
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 12 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Enrique López Viguria y Núria Renart Manent
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

### • Carta de Renovación del Compromiso



Eugenia Bieto  
Directora General

ESADE FUNDACIÓN

Un año más, ESADE pone a disposición de todos sus grupos de interés el Informe de Progreso de 2009 y aprovecha la oportunidad para expresar su decidido compromiso a favor del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La responsabilidad social de ESADE consiste, fundamentalmente, en cumplir con su razón de ser, en ejecutar su misión institucional. Es una labor, por lo tanto, que concierne a todas las personas que forman parte de nuestra comunidad. Se trata de una dimensión inherente a la institución desde su fundación, hace más de 50 años.

En el año 2009, pusimos en marcha el nuevo plan de responsabilidad social (RSE) de ESADE. Tras la elaboración de un informe diagnóstico para identificar fortalezas y áreas de mejora, se constituyó un comité para involucrar el conocimiento experto, las diversas sensibilidades y los dinamizadores internos del proyecto. Se establecieron tres principios inspiradores de la RSE: sensibilidad medioambiental y sana austeridad; corresponsabilidad y compromiso social; transparencia y rendición de cuentas. Y se elaboró un plan de acción con cinco líneas de actuación para avanzar en responsabilidad y sostenibilidad: conductas y hábitos de las personas; recursos y operativa de servicios; política de proveedores; acción social; y rendición de cuentas.

Sin duda, la responsabilidad social es uno de los ejes definitorios de ESADE, y prioritario para los próximos años, porque queremos seguir inspirando futuros, y lo queremos hacer sirviendo a la sociedad y contribuyendo a construir un mundo mejor: "No queremos ser la mejor escuela *del* mundo sino la mejor escuela *para* el mundo".

Nuestro gran objetivo es seguir avanzando en la creación de un modelo de institución académica de referencia en el mundo, en la que todas las actividades de la cadena de valor, desde el proceso de admisiones de alumnos y participantes, la política de becas, la experiencia de aprendizaje en nuestros campus, las modalidades de seguimiento y evaluación, el qué y el cómo de nuestra investigación y debate social, la orientación y desarrollo del servicio de carreras profesionales, las diversas políticas institucionales, y así todo el conjunto de actividades, transpiren la convicción, los valores y la sensibilidad de una comunidad, de una institución, socialmente responsable.

Barcelona, 20 de octubre 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? (P1C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En general, dado que ESADE es una institución universitaria, no se han identificado riesgos importantes en materia de Derechos Humanos. Sin embargo, podemos enumerar algunos aspectos en la relación con nuestros stakeholders que si podrían llegar a representar un riesgo si no se tuvieran en cuenta y no se trataran de forma adecuada:

#### EMPLEADOS:

- *Prevención de Riesgos Laborales:* Durante el 2009-10 han tomado parte en el curso inicial todas las personas incorporadas a la institución.
- *Plan de acogida:* Las personas recién incorporadas que empiezan a trabajar en ESADE pasan por un plan de acogida con reuniones con distintas personas y grupos de la organización a fin de agilizar y facilitar su proceso de adaptación y socialización. Existen dos planes (PAS y PDI) con una parte común y otras específicas.
- *Acceso a la formación y al reciclaje interno y externo:* actualmente los planes de formación del PAS están enmarcados en el programa ESADE Training - 2008-2011, un plan interno a 3 años, basado en el desarrollo de competencias corporativas, competencias específicas y acciones formativas transversales. Concretamente, durante el curso 09-10, el 66 % del PAS realizó, al menos, una acción formativa, tanto en desarrollo profesional como en idiomas. Para el profesorado se organizan jornadas temáticas y seminarios abiertos, pero la formación de formadores, en este caso, suele ser más personalizada.

#### PROVEEDORES:

- *Los derechos laborales en cadena de proveedores:* ESADE debe garantizar que sus proveedores apoyan y respetan la protección de los Derechos Humanos. Por este motivo se ha incluido en los pliegos de condiciones para la contratación de proveedores una cláusula específica sobre RSE que es la siguiente:

*"ESADE tiene la voluntad de compartir sus valores y estándares de gestión con sus colaboradores y proveedores, y de seguir trabajando para profundizar en la cultura de la responsabilidad Social. Por este motivo, valoraremos de nuestros proveedores:*



- La información que nos suministren sobre las iniciativas de RSE en su empresa.
- La condición de firmante o socio del Pacto Mundial y la conformidad con los 10 principios fundamentales
- Aspectos medioambientales: certificación, acreditación o implantación de un sistema medioambiental (o previsión de hacerlo) "

### ALUMNOS Y PARTICIPANTES:

- Derecho a la intimidad y confidencialidad sobre datos personales y relativos a su trayectoria académica. Adecuación de los procesos a la normativa vigente sobre protección de datos personales (LOPD)



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Declaración de valores de ESADE fue aprobada por el Patronato de la Fundación ESADE el 24 de enero de 2008, con el informe previo favorable de los órganos de dirección, y después de un proceso abierto a la participación del profesorado, del personal de administración y servicios, y de los representantes del alumnado. En esta Declaración de Valores, la comunidad de ESADE se compromete con la promoción de un conjunto de valores coherentes con la calidad humana y la excelencia académica y profesional, valores que quiere poner al servicio de la sociedad local y global en la que se inserta. Estos valores son:

- 1- Actuar con integridad en el trabajo académico y profesional.
- 2- Respetar a los compañeros, a todas las personas y a si mismo, y ser sensible a la situación concreta de los demás.
- 3- Valorar positivamente la diversidad y aprender de las diferencias entre personas, ideas y situaciones.
- 4- Buscar, compartir y contribuir al bien común de la comunidad de ESADE.
- 5- Asumir responsabilidades y compromisos al servicio de una sociedad más justa.

De acuerdo con estos valores, los miembros de la comunidad de ESADE se comprometen, en definitiva, a actuar con integridad personal, exigencia profesional y responsabilidad social.

*Integridad personal:* significa que palabras y acciones sean coherentes entre sí, con las propias convicciones y creencias y con los valores contenidos en esta Declaración.

*Exigencia profesional:* significa rigor en el desempeño, cultura del esfuerzo, actualización continuada, capacidad de autonomía y cooperación, creatividad transformadora y espíritu de servicio y de superación.

*Responsabilidad social:* significa asumir y tener en cuenta las consecuencias de las propias decisiones y su efecto en la justicia de las organizaciones y de la sociedad, tanto local como global.



### 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

*Implantación:* Durante el curso 2009-10 se han llevado a cabo diversas acciones dirigidas a apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos. Algunas de estas acciones han sido internas, para empleados de la institución, y algunas se han llevado a cabo de forma abierta a la comunidad.

Cabe destacar la XVI sesión del Seminario Permanente de Derechos Humanos Antonio Marzal, organizado por la Facultad de Derecho que tuvo lugar en ESADE Barcelona del 8 al 18 de marzo. El lema de esta edición fue "La Libertad, Aspiración y Derecho" y el seminario se estructuró en cuatro sesiones: Libertad: Aspiración humana y afirmación jurídica; Libertad de expresión: ¿amenaza o baluarte de las libertades?; Libertad de empresa: ¿la causa o la solución a la crisis? y Libertad: ¿carga o condición para la cohesión social?

El Instituto de Innovación Social de ESADE edita desde el 2008 el boletín electrónico mensual (BEDH) sobre el papel de la empresa en el ámbito de los derechos humanos a través de una selección de las noticias e iniciativas más relevantes sobre este tema a escala internacional. También se organizan actos públicos sobre estos temas, de los que podríamos destacar la Mesa redonda "La respuesta de las ONG a la emergencia de Haití: actuaciones, aprendizajes y retos". También cabe destacar la publicación de "A Practical Handbook on Business and Human Rights" por parte del Instituto de Innovación Social de ESADE y la Escuela por la Paz de la Universidad Autónoma de Barcelona, guía diseñada como una herramienta práctica para que las empresas activen su perfil en materia de derechos humanos y contribuyan de manera positiva a la promoción y protección de los mismo en su área de influencia.

Un último tema a tener en cuenta en relación a este principio ha sido la adecuación de los procesos a la normativa vigente sobre protección de datos personales (LOPD). Se han planificado diversas acciones de sensibilización con los distintos departamentos sobre la materia, así como mejoras en los procesos para protección de datos.

*Objetivos:* Durante el curso 2010-2011, la Agencia Catalana de Protección de Datos (APDCat) realizará una auditoría para comprobar el cumplimiento de las medidas de seguridad que la ley LOPD establece. Este curso se ha realizado la primera fase de la misma dando como resultado una valoración positiva.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La institución dispone de diversos mecanismos de seguimiento y de apoyo para la consecución de sus políticas de Derechos Humanos. Entre ellas podemos destacar:

- Posibilidades de desarrollo profesional y promoción interna



- Comunicación e información interna sobre prevención de riesgos laborales.
- Cursos de formación
- Apuesta por el talento y capacidades de las personas

---

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 información sobre los valores de la institución cuando se incorporan en su puesto de trabajo. De forma paulatina se está realizando un taller específico de "Compromiso con los Valores" con el objetivo de que los participantes sean capaces de comprender e interiorizar mejor las peculiaridades de la institución así como de transmitir e interpretar la Declaración de Valores de la comunidad para traducirla en acciones y comportamientos coherentes con los mismos. Durante el curso 09-10 se han realizado dos talleres con la participación de 14 personas.

### • Resumen de Implantación:





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:Prevención de riesgos laborales O.: -	R.:Política de prevención de riesgos laborales O.:Formación continua e información sobre PRL	R.:Cursos de formación O.: -	R.:Departamento RRHH / Comité de empresa O.:Aumentar el número de participante en los cursos de formación de valores
<b>Proveedores</b>	R.:Protección de Iso derechos laborales en la cadena de proveedores O.: -	R.:Política de proveedores O.:Vincular y transmitir valores	R.:Inclusión de nuevos criterios para la selección de proveedores O.:Conseguir que los proveedores estén adheridos al Pacto Mundial	R.:Requerimientos específicos en la Política de Compras O.:Mejorar el conocimiento de los proveedores
<b>Sociedad</b>	R.:No se ha detectado ningún riesgo O.: -	R.:Declaración de valores de la Comunidad de ESADE O.:Compartir misión y valores	R.:Actos públicos de interés general O.: -	R.:Actos públicos de interés general O.: -
<b>Alumnos y participantes</b>	R.:Derecho a la intimidad y a la confidencialidad O.: -	R.:Declaración de valores de la Comunidad de ESADE O.:Transmitir los valores de ESADE a todos los alumnos y participantes	R.:Transmisión de los valores de la institución O.: -	R.:Transmisión de los valores de la institución 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. (P2C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La entidad está trabajando para mejorar el conocimiento de sus proveedores, con el fin de poder conocer mejor las políticas de responsabilidad social de las que disponen e incluir criterios medioambientales y sociales dentro de los procesos de homologación de proveedores.



#### 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? (P2C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La entidad dispone de una política de compras en la que se definen los criterios de selección de los mismos. Además de los criterios comunmente extendidos, también se tienen en cuenta criterios medioambientales y de respeto a los derechos humanos para la selección y homologación de los mismos, como por ejemplo:

- Estar en posesión de una certificación medioambiental
- Haber suscrito los principios del Pacto Mundial-Global compact
- Disponer de productos de 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. (P2C311)

*Respuesta:* SI



**Implantación:** Durante el 2009 se ha diseñado y puesto en marcha un plan interno de RSE de la institución que consta de cinco líneas de actuación. Concretamente la tercera línea específica la voluntad de vincular la política de RSE y la política de proveedores teniendo en cuenta criterios socialmente responsables. En este sentido se ha elaborado un informe con dos propuestas concretas para empezar a trabajar en la mejora de conocimiento de los proveedores y de la información a los mismos sobre cuál es nuestra política interna de RSE. La dos propuestas son:

- Incluir un apartado de RSE en los pliegos de condiciones que se redacten en el proceso de homologación de proveedores.
- Elaborar un cuestionario que nos permita tener más información de nuestros proveedores e incluirlo en el diseño del nuevo ERP que está desarrollando la institución.



## 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:** Dado el elevado número de proveedores con los que cuenta la organización, y que la ley no exige la aportación de dichas certificaciones, no disponemos de datos concretos al respecto. Actualmente, se está desarrollando un nuevo ERP que permitirá tener mayor información de los proveedores y de sus certificaciones. Estimamos que la proporción de los mismos que cuenta con una certificación podría ser de aproximadamente el 50%."

### • Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Proveedores</b>	<p>R.:Riesgo de que los proveedores incumplan este principio</p> <hr/> <p>O.:Vincular la política de proveedores con la política de RSE</p>	<p>R.:Política de compras</p> <hr/> <p>O.:Mejorar el conocimiento de los proveedores</p>	<p>R.:Incluir apartado RSE en los pliegos de condiciones para la homologación de proveedores</p> <hr/> <p>O.: -</p>	

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:* Actualmente no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESADE se rige por el convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación. Se mantienen reuniones periódicas tanto a nivel del PAS como del profesorado, y también con el Comité de Empresa para informar y consultar sobre las cuestiones relevantes de la marcha de la institución.



### 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:* El servicio de Recursos Humanos del PAS ha formalizado un nuevo espacio de conversación bajo el lema "Diálogos con Dirección", estructurado en distintas convocatorias con diferentes colectivos de ESADE para favorecer el diálogo sobre temas de interés (sector, negocio, líneas estratégicas, proyectos, preocupaciones, retos, etc.) Este programa favorece el encuentro y conocimiento entre personas de la institución de diferentes servicios y departamentos. Durante el curso 2009-10 se han celebrado 15 encuentros, en los que han participado 239 personas en total. Otra de las acciones a tener en cuenta durante este periodo ha sido la publicación quincenal del newsletter "Esade al día",

en el que se informa a toda la comunidad de las distintas iniciativas, cursos, publicaciones, actos, etc. que se han llevado a cabo durante el período.



## 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 RRHH informa de sus derechos y deberes a los trabajadores en el momento de su contratación. Asimismo, se realizan comunicaciones periódicas a través de la revista interna o de la intranet. A la hora de dar informaciones que afectan a los trabajadores, se respeta siempre el tiempo de antelación suficiente para que se tenga posibilidad de posicionarse. Además de la revista y de la intranet, existen otros canales de comunicación interna como son: las reuniones, los comunicados, la cartelería y las pantallas de las cafeterías. Existe una política de mejora continua dentro de ESADE en la que se estimula y se reconocen las sugerencias de los trabajadores para la mejora de los procesos internos y de la organización del trabajo. En la intranet existen secciones con documentación sobre las políticas institucionales y las diversas iniciativas, así como las posibilidades de interacción.

El comité de empresa mantiene una reunión mensual con la Dirección de RRHH para tratar temas importantes que afectan directamente a los trabajadores y otra reunión semestral con la dirección de la institución. Para ciertos temas específicos, se realizan encuestas, consultas por grupos de interés y reuniones monográficas. Además, el Claustro de Profesorado y las reuniones de dirección con el PAS son foros permanentes para plantear y comentar los temas importantes de la institución.

### • Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No se han detectado factores de riesgo O.: -	R.:Reconocimiento del derecho a la negociación colectiva O.: -	R.:Programa Diálogos con Dirección O.:Incrementar las sesiones y consolidar el programa	R.:Comunicaciones fluidas entre la institución y los trabajadores O.: -

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:* Dado el tipo de actividad de la institución, el trabajo forzoso no supone ningún riesgo. Todo el empleo de la institución se encuentra regulado por la legislación actual.

¿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:* Las medidas de conciliación que se llevan a cabo son diversas: reducción de jornada, flexibilidad horaria, excedencia, recuperación de las horas acumuladas, recuperación de los días festivos trabajados, jornada intensiva, contrato temporal para sustitución de bajas maternales, horarios razonables para reuniones, utilización de videoconferencias, formación dentro del horario laboral, etc. Cada persona se puede acoger a una o varias alternativas, de forma más o menos duradera en el tiempo, durante su trayectoria profesional.

*En general, existe una elevada sensibilidad a las necesidades personales y se intenta encontrar una solución adecuada para cada persona que permita compatibilizar la prestación de los servicios de las distintas unidades y departamentos.*



### 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:* Actualmente sigue vigente el acuerdo sobre la jornada laboral que se firmó en mayo del 2004, en el que se establecen 1.590 horas anuales de trabajo y los periodos de vacaciones. Los acuerdos sobre política retributiva son diferentes para el profesorado y para el personal de Administración y Servicios (PAS).



La política retributiva del PAS se basa en un sistema de valoración de puestos que permite mantener una estructura salarial internamente equitativa y, externamente, razonablemente competitiva.

La política retributiva del profesorado se basa en dos aspectos: por un lado, un sueldo base en función de la categoría académica, y por otro, una opción a complemento según actividades extraordinarias (investigación, gestión académica, participación en programas internacionales, etc.)

Asimismo, el profesorado y el personal de administración y servicios con jornada completa gozan de una serie de beneficios sociales: plan de pensiones (mínimo dos años de antigüedad), matrículas reducidas para familiares, formación, seguro de vida colectivo, transporte intercampus, revisión médica, tarifa plana en parkings, oferta deportiva (yoga y basket) y ventajas y descuentos en otras empresas. El PAS se beneficia también de un ticket restaurante subvencionado.



### 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:* SI

*Implantación:* Durante el curso 09-10, se han llevado a cabo distintas iniciativas que se podrían incluir en relación a este principio, destacando las dos siguientes:

- Mesa redonda "ESADE en la diversidad" (marzo 2010) que contó con la representación de diversos estamentos de la institución y en la cual se leyó el posicionamiento de la institución. ESADE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de medidas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas que integran su comunidad, de acuerdo a su Declaración de Valores de la Comunidad de ESADE (2008) de integridad, respeto y sensibilidad por los demás y especialmente a:

"Valorar positivamente la diversidad y aprender de las diferencias entre personas, ideas y situaciones. Significa comprender que las diferencias de género, estatus socioeconómico, origen étnico, cultura, lengua, religión, orientación sexual, cualidades físicas u otras diferencias son oportunidades enriquecedoras para aprender acerca de otras personas, del mundo y de uno mismo."

- Estudio interno sobre de "conciliación" y creación de un grupo de trabajo. Durante el curso se realizaron una serie de focus groups con participantes del PAS para conocer con más detalle las demandas de la plantilla en este sentido.

*Objetivos:* A partir de los resultados obtenidos en este estudio, se estableció un grupo de trabajo de personas voluntarias que estudiarán los beneficios sociales existentes y prepararán una propuesta de nuevas medidas de conciliación.



### 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:* En general, existe una elevada sensibilidad a las necesidades personales y se intenta encontrar medidas de conciliación adecuadas para cada persona y situación. Una parte muy significativa de los puestos de trabajo se valoran principalmente por objetivos por lo que, en general, existe una elevada flexibilidad y autonomía personal. La relación con el comité de empresa permite evaluar y realizar un seguimiento permanente de estas políticas.

## • Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	<p>R.:Importancia de compatibilizar la conciliación con la prestación de servicios de la institución,</p> <hr/> <p>O.:Ampliar y flexibilizar la conciliación,</p>	<p>R.:Acuerdo sobre condiciones de la jornada laboral y retribuciones</p> <hr/> <p>O.:Mantener una estructura salarial internamente equitativa y competitiva</p>	<p>R.:Plan para la diversidad</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Flexibilidad laboral</p> <hr/> <p>O.: -</p>

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:* No

*Implantación:* Dado el tipo de actividad de la institución, el trabajo infantil no supone ningún riesgo.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Al suscribir los 10 principios del Pacto Mundial, ESADE se define claramente a favor de la erradicación del trabajo infantil.



### 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:* Dentro del plan de Responsabilidad Social de ESADE, se ha puesto en marcha un programa de acción social en el marco del cual se colabora con tres fundaciones elegidas entre todos los miembros de la comunidad de ESADE. El objetivo es vincular e involucrar a personas y grupos de nuestra comunidad en distintas posibilidades de colaboración (voluntariado, formación, consultoría, visibilidad, etc.). Una de las entidades elegidas es Fundación Balía, organización sin ánimo de lucro dedicada al desarrollo integral de la infancia y la juventud en situación de riesgo. Su misión es favorecer la inclusión social de menores en situación de desventaja, y se implanta en comunidades desfavorecidas del territorio nacional en las que existe un alto índice de inmigración.



*Igualmente, en el marco del programa Consultores Solidarios de la ESADE Alumni, se ha colaborado con diversas entidades, entre las que podríamos destacar cuatro, directamente ligadas al apoyo y desarrollo de la infancia y juventud (Fundación Vicente Ferrer, Fundación Norte Joven, Movimiento Scouts Católico y Fundación Casa Teva)*

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

## • Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:No supone ningún riesgo O.: -	R.:No supone ningún riesgo O.: -	R.:Programa institucional de acción social O.: -	

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:* No

*Implantación:* Consideramos que en todas las políticas, prácticas y acciones que ESADE desarrolla se observa este principio. A pesar de ello, se han identificado algunos riesgos en torno a este principio como podrían ser la no integración de personas con otras capacidades, el posible uso de un lenguaje que pudiera ser discriminatorio en algunos de los mensajes y comunicaciones, el fomento de la igualdad de oportunidades, la promoción de la diversidad, etc.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESADE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de medidas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas que integran su comunidad, de acuerdo con su Declaración de Valores de la Comunidad de ESADE de integridad, respeto y sensibilidad por los demás y especialmente a valorar la diversidad y aprender de las diferencias entre personas, ideas y situaciones.

Se asume el principio de igualdad de oportunidades en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad empezando por los procesos de selección y contratación, pasando por la política salarial, la formación, la salud laboral y la conciliación de nuestro personal administrativo y docente, así como los procesos de selección y las políticas de acceso a nuestros programas de formación para el alumnado. Existe el compromiso a promover una comunicación no discriminatoria en nuestras acciones de comunicación interna y externa, así como en nuestras aulas.

*Objetivos:* De los datos recogidos en el diagnóstico interno se concluyó que existía la necesidad de trabajar y profundizar en los siguientes aspectos:

1. Ampliar medidas de conciliación.

2. Sensibilización específica del profesorado.
3. Estudiar la oferta educativa en materia de género.
4. Revisión de las políticas de RRHH para asegurar un trato igualitario
5. Incluir objetivos de aumento de mujeres en puestos directivos.



### 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:* Durante el pasado curso se han llevado a cabo distintas acciones que se podrían enmarcar en este principio. Podríamos destacar las siguientes:

- Campaña de sensibilización de la plantilla: Considerando los diferentes colectivos existentes en ESADE en cinco diversidades macro (diversidad género, pas-profesorado, generacional, religión y etnia). Personas diversas y a la vez unidas en la realización de la razón de ser de la institución.

- Campaña de sensibilización alumnado: Con el objetivo de ampliar la información también al colectivo de alumnos y participantes de los distintos programas.

- Creación de espacios para la diversidad: Con el objetivo de difundir el concepto de diversidad en ESADE y empapar a la organización del valor de respeto a la diversidad (creación de grupo en la red social Nexus, artículos en revistas, publicaciones en el site, videos, 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. (P6C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En ESADE se fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como entre trabajadores autóctonos y extranjeros. Durante el curso 09-10, de todos los directores/as de Servicios de PAS, departamentos académicos y unidades o programas, el 60% son mujeres. En el comité ejecutivo, el número de mujeres representa el 20% sobre el total (3 sobre 15), mejorando el 15% del curso anterior.

*Objetivos:* En lo que hace referencia a la contratación del profesorado, se prioriza un perfil internacional y existe la voluntad de progresar hacia un equilibrio de género en el claustro.



### 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? (P6C511)



Respuesta: SI

**Implantación:** En la memoria anual de ESADE se publica la composición de la plantilla por género, categoría, edad media y nacionalidad. También se indica el porcentaje de docentes y de miembros del PAS sobre el total de la plantilla. En la memoria también aparece la composición del Patronato de la Fundación, así como de los diversos órganos de gobierno. Todos los datos están igualmente disponibles en la web institucional:  
<http://itemsweb.esade.edu/wi/documentos/Memoria-2008-09-CAST.pdf>

## • Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.: No existen riesgos O.: -	R.: Plan para la diversidad O.: -	R.: Campaña de sensibilización, Promoción de la igualdad de oportunidades O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.: Publicación Memoria Anual de la Institución O.: -

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:* Durante el curso 09-10, y en el marco del Plan de RSE, se han llevado a cabo distintas acciones e iniciativas siguiendo dos de las líneas de actuación establecidas y directamente relacionadas con aspectos medioambientales:

*LÍNEA 1: Sensibilizar y promover la adopción de conductas y hábitos entre los alumnos, PAS y profesorado acordes a una visión más sostenible de la organización.*

*LÍNEA 2: Mejorar la operativa de los servicios, equipamientos e instalaciones para alcanzar un uso más racional de los recursos disponibles.*

*Podríamos destacar las siguientes acciones:*

*- ESADES's Green Rules: puesta en marcha y desarrollo de la campaña de buenas prácticas medioambientales (coordinación con las distintas unidades para realizar las medidas previstas: reglas de marketing viral, roll ups para eventos, calendario 2010, salvapantallas con recomendaciones, pantallas TV, Esade al día, Revista interna Untitled, etc.)*

*- Mejora de la operativa de reciclaje con nuevas papeleras en los edificios de los campus de Barcelona y de Madrid (recogida papel, plástico, cristal, material digital, pilas, tóner, etc.)*

*- Mejora en las TIC- equipos informáticos e impresoras (criterios en los procesos de adquisición, virtualización de los equipos, optimización de energía en el uso, retirada-reciclaje, etc., participación en el proyecto "World Community Grid")*

*Objetivos:* Durante el próximo curso, los objetivos en relación a estos principios son los siguientes:

*- Dar continuidad a la campaña de buenas prácticas medioambientales ESADES's Green Rules*

*- Ampliar el Plan de RSE a los alumnos y participantes, canalizar y apoyar las acciones que puedan surgir por su parte, colaborar en la puesta en marcha y darles visibilidad (Community service day, campaña reciclaje móviles – igreen group, net*



impact, etc.)

- Desarrollo de indicadores sobre evolución de consumos con el objetivo de analizar la evolución y los resultados de las medidas tomadas (consumo eléctrico, consumo papel, viajes tren/avión...)
- Mejorar los equipamientos e instalaciones existentes según las recomendaciones realizadas por la auditoría medioambiental de los edificios 1 y 3. Está previsto realizar las mejoras a medida que se vayan rehabilitando o remodelando las distintas zonas de los edificios.
- Estudiar la viabilidad de establecer unos mecanismos de compensación de emisiones de CO2 en los actos organizados en ESADE y en algunas actividades concretas.

[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

*Implantación:* Tal y como hemos comentado, una de las acciones más importantes en este ámbito ha sido el desarrollo de la una campaña de sensibilización para fomentar unas buenas prácticas medioambientales por parte del profesorado, PAS y alumnos para promover comportamientos y hábitos acordes con una visión más sostenible de la organización.

Resulta muy difícil cuantificar el número de horas que han sido destinadas a estas acciones aunque si se puede afirmar que el tiempo invertido ha sido muy superior al del año anterior.

*Objetivos:* El objetivo de la institución es incrementar la sensibilización ambiental a través de formación y otras iniciativas para mejorar la sostenibilidad de todos los campus.

### • Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Esade´s Green Rules - Campaña buenas prácticas medioambientales <hr/> O.:Mejora optimización energética y desarrollo de indicadores	

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:* ESADE, por ser una institución académica, tiene poco impacto medioambiental. A pesar de ello se está trabajando para minimizar el consumo de papel, fomentar el uso de plataformas digitales (Moodle) para distribuir apuntes y documentación, y optimizar el consumo energético.



### 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:* SI

*Implantación:* Durante el curso 09-10 se ha seguido llevando un control del consumo energético (electricidad, agua y gas) de los distintos edificios y campus de ESADE lo cual permite establecer comparativas según meses y años y aplicar medidas para reducir el consumo.

*Durante este curso se ha mejorado el sistema de recogida selectiva en todos los campus (papel, envases, cristal, materia orgánica, material digital, pilas, etc.)*

*La política de ESADE consiste en desarrollar un mantenimiento ordinario siguiendo todas las recomendaciones de mejora presentadas en la auditoría medioambiental que la organización llevó a cabo en el año 2007. Estas mejoras, al no ser de carácter urgente, se aplican de forma paulatina en función de su envergadura y de la disponibilidad de recursos (humanos y económicos).*

*La empresa subcontratada para la formación y prevención de riesgos laborales presenta periódicamente un informe en el que se definen aquellas situaciones que pueden suponer algún riesgo para los trabajadores de la entidad. Estas situaciones son corregidas con carácter de urgencia en la mayoría de las ocasiones.*





### 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:* Dado que ESADE es una institución académica, las principales iniciativas para promover la responsabilidad ambiental se centran en su labor docente y de investigación.

*Durante el pasado ejercicio, las asignaturas específicas en este ámbito fueron las siguientes:*

- Business and the Environment (ADE Lic&Master)
- Global Environmental Challenges and the Business Response (BBA)
- Environmental Issues (MBA)
- Gestión medioambiental (MBA)
- Climate policy Course and Simulation: Negotiation and Strategy Skills (ADE Lic&Master)
- Impacto Socio-Ecológico (MDOS)

*Otras acciones llevadas a cabo durante el ejercicio han sido:*

- Promoción de asignaturas en distintos programas formativos para promover la sensibilidad medioambiental.
- Eventos académicos extracurriculares (conferencias, jornadas, seminarios, etc.) directamente relacionadas con este tema.
- Clubs de estudiantes (Net Impact, IGreen, etc.)



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 6815

*Agua:* 25711

*Papel:* 70

*Implantación:* (Las unidades de los datos expresados corresponden a Mwatios, m3 de agua y toneladas de papel).

Durante el curso 09-10 se han incluido los datos del nuevo campus de Sant Cugat. Por este motivo, el consumo total eléctrico y de agua es superior al del año anterior. Sin embargo, si tomamos como referencia los m2 construidos (que han pasado de 30.975 m2 a 47.235 m2) el consumo eléctrico y de agua por m2 ha disminuido.



## • Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.: Consumo energético y consumo de papel <hr/> O.: Optimización de consumos energéticos y de recursos	R.: Control del consumo energético en los distintos campus <hr/> O.: -	R.: Asignaturas con contenidos medioambientales <hr/> 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:** En diciembre de 2009, la candidatura liderada por ESADE ganó el concurso europeo para la creación de un importante proyecto en innovación sobre energía sostenible. El proyecto, llamado InnoEnergy, supondrá una inversión inicial de 450 millones de euros en los próximos cuatro años y está alentado por el European Institute of Innovation and Technology (EIT). El EIT, en su afán por conseguir una mayor integración entre universidades, empresas y centros de investigación, convocó este concurso para la creación de tres grandes centros de innovación y conocimiento (KIC). Innoenergy será la KIC de energía sostenible y tiene como objetivos la creación de más de 60 nuevas patentes, el lanzamiento de 90 nuevos productos al mercado y la creación de más de 50 start-ups durante este primer periodo.

Innoenergy tendrá seis centros de operaciones localizados en Barcelona, Estocolmo, Karlsruhe, Grenoble, Eindhoven y Krakow. Estos centros llevarán la coordinación de distintas temáticas del campo de la energía sostenible. El centro de operaciones español con sede en Barcelona —llamado Co-Location Center Iberia—, agrupará a los socios españoles y portugueses y coordinará todos los proyectos de Innoenergy dedicados a energías renovables (eólica, solar fotovoltaica y termoeléctrica y marina).

Los principales proyectos del Instituto de Innovación Social durante el curso han sido los siguientes:

#### • CARACTERÍSTICAS Y COMPETENCIAS DEL LIDERAZGO EN LAS ONG

El liderazgo social está asociado a la trayectoria de personas impulsoras de organizaciones de la sociedad civil que actúan con una vocación de transformación social. La variedad del tercer sector, en el que se desarrolla el liderazgo social, hace que este tipo de liderazgo adopte diferentes matices y especialidades que le dan a cada uno un tono particular. El Programa ESADE-PwC de Liderazgo Social es una iniciativa conjunta del Instituto de Innovación Social de ESADE y la Fundación PricewaterhouseCoopers de dos años de duración, con el objetivo de generar y divulgar conocimiento sobre el liderazgo en las ONG y otras entidades no lucrativas.

Como resultado de las investigaciones se han publicado los libros: *Líderes para el cambio social*, disponible en castellano e inglés y *Transformar con éxito las ONG. El liderazgo del cambio*.



- **RSE Y PYMES: ANÁLISIS DE TRES SECTORES**

*El Instituto de Innovación Social, con el apoyo de Caixa Sabadell, trabaja en una colección de guías sectoriales de RSE en las pymes. Cada guía incluye un breve análisis del sector, junto con una serie de casos descriptivos de pymes catalanas que están aplicando elementos de RSE para obtener un mejor posicionamiento en el sector.*

*Pueden consultar y descargar estas guías en el apartado de Publicaciones de la web del Instituto de Innovación Social*

- **OBSERVATORIO DE LA INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

*El Observatorio de la Inversión Socialmente Responsable (ISR) es una publicación anual del Instituto de Innovación Social en la que se recogen la evolución y las tendencias de la ISR en el mundo, con especial atención al mercado financiero español.*

- **GREENING BUSINESS**

*La adaptación de las empresas al reto del cambio climático y de la sostenibilidad medioambiental a través del desarrollo de una visión, la implementación de una estrategia y la gestión del cambio interno son los temas principales de este proyecto. Con el apoyo de Abertis y Fundación Repsol.*

- **RSE E INNOVACIÓN**

*Se han publicado algunos estudios sobre cómo la RSE puede suponer una fuente de innovación en productos y servicios.*

- **EMPRESAS QUE INSPIRAN FUTUROS**

*En un momento de cambio, de replanteamientos, de pensar en profundidad y sin dramatismos por qué las cosas no han funcionado como esperábamos es también una oportunidad excelente para examinar a organizaciones con aproximaciones diferentes al sistema productivo más tradicional.*



### **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

*Implantación:* No se dispone de este dato específico en el momento de cerrar el informe.

- **Resumen de Implantación:**



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:KIC europeo Innoenergy + Proyectos Instituto Innovación Social <hr/> 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:* Algunos de los riesgos y áreas de vulnerabilidad institucional identificados en la organización podrían ser aspectos como el comportamiento de alumnos, empleados y profesorado, la compatibilidad de roles de representación, la reputación de los antiguos alumnos y sus impactos en prensa, el estricto cumplimiento de normativas legales y procesos en el desarrollo de proyectos, el tratamiento de la diversidad, la vulnerabilidad frente al desarrollo de nuevas tecnologías, etc.



#### 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:* Al adherirse a los 10 principios del Pacto Mundial, ESADE muestra su rechazo explícito y público contra la corrupción y la extorsión.

*Objetivos:* Se está trabajando en la elaboración de un código de conducta y una política interna de regalos que permitan a todos los miembros de la comunidad conocer la posición institucional frente determinadas situaciones.



#### 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:** En ESADE se trabaja según unos principios y protocolos de actuación y una normativa interna de contratación y convenios que impiden la práctica de la extorsión y el soborno.

En diversos programas académicos se alude y explica este principio, tanto en materias de ética empresarial como en diversas asignaturas vinculadas a la gestión empresarial.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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:** SI

**Implantación:** Sin haberse formulado explícitamente una política en este sentido, forma parte de la cultura organizativa y de los valores institucionales el rechazo absoluto a prácticas de corrupción y soborno. Existe un procedimiento de supervisión corporativo antes de proceder a la firma de contratos y convenios.

¿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:** La fundación ESADE dispone de un servicio de gestión económica y financiera muy profesionalizado. Audita sus cuentas anuales y se presentan al Protectorado de la Generalitat, siguiendo la normativa vigente de fundaciones. En esta auditoría se revisan los circuitos de control interno. La organización sigue los principios de transparencia y rendición de cuentas publicando su memoria institucional, así como facilitando la información de su actividad en diversas áreas (formación, investigación, ejecutiva, etc.) ante diversos organismos académicos, de acreditación internacional, rankings, agencias de calidad, organismos públicos, etc.

### • Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
<b>Empleados</b>	R.:Análisis de riesgos y áreas de vulnerabilidad institucional O.: -	R.:Adhesión al Pacto Mundial O.: -	R.:Cultura organizativa y valores institucionales O.: -	
<b>Proveedores</b>	R.: O.: -	R.:Adhesión al Pacto Mundial O.: -	R.:Rechazo a prácticas de corrupción y soborno O.: -	
<b>Sociedad</b>	R.: O.: -	R.:Adhesión al Pacto Mundial O.: -	R.: O.: -	
<b>Alumnos y participantes</b>	R.: O.: -	R.:Adhesión al Pacto Mundial O.: -	R.:Inclusión del principio en asignaturas y programas académicos O.: -	
<b>Varios grupos de interés</b>				R.:Rendición de cuentas al Protectorado de fundaciones de la Generalitat O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo