



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

Asociación Española para la Calidad - AEC



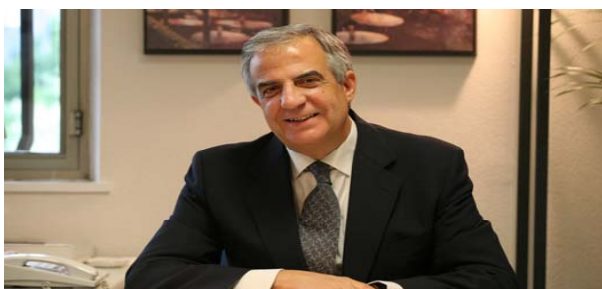
WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Asociación Española para la Calidad - AEC

- *Dirección web:* www.aec.es
- *Alto cargo:* Armando Vezanzones , Presidente
- *Fecha de adhesión:* 24/06/2002
- *Sector:* Servicios profesionales (Calidad)
- *Actividad:* Servicios
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Medio ambiente
- *Países en los que está presente:* Sede social en España, con realización de actividades internacionalmente a través de diferentes organizaciones (EOQ, ASQ, FUNDIBEQ)
- *Alcance del Informe de Progreso:* El Informe llega a todo lugar donde se encuentre un asociado o donde se desarrolle alguna actividad de la Asociación.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El progreso de la AEC en materia de sostenibilidad se difunde a través de su propio informe de sostenibilidad anual, en el que se recogen muchos de los datos que se incluyen en este Informe de Progreso. Dicho informe se envía a todos nuestros socios y está disponible para cualquier persona interesada a través de la página web. El departamento de comunicación es el responsable de informar de cada nueva edición del informe de sostenibilidad a través de nuestro boletín electrónico, el cual se envía a aproximadamente 6000 direcciones de correo electrónico. Este informe puede consultarse en la página web de la Asociación <http://www.aec.es/aec/QueEs/informe.asp>
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 15 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Marta Villanueva Fernández
- *Tipo de informe:* A

• Carta de Renovación del Compromiso



Estimados amigos:

Tal y como hemos venido haciendo en los últimos años, les presentamos el Informe de Progreso de la Asociación Española para la Calidad (AEC). A través de él, encontrarán de forma detallada los avances de nuestra entidad en relación a los Diez Principios del Pacto Mundial firmados por la AEC en el año 2002.

Y es que, fruto de nuestro fiel compromiso con nuestros asociados y con la sociedad en su conjunto, queremos mostrar públicamente, con la mayor transparencia y rigor, la responsabilidad, eficacia y honestidad con las que nuestra organización ha llevado a cabo todas sus iniciativas durante 2009.

Como entidad con una clara vocación pública, la AEC debe, ahora más que nunca, diseñar actividades que permitan a las organizaciones que la integran ser lo suficientemente competitivas como para superar estos momentos de difícil coyuntura económica. Con el fin de lograr este objetivo, durante el año 2009 nuestras líneas de actuación se han centrado en reforzar los vínculos con la Administración, aumentar la presencia a nivel institucional y territorial, potenciar la actividad de nuestros Comités, diseñar programas formativos o mejorar la información ofrecida al asociado mediante la reingeniería de dos de nuestros medios de comunicación más emblemáticos: la página web de la entidad (www.aec.es) y la revista *Calidad*.

Así mismo, siguiendo nuestros valores corporativos, hemos apostado una vez más por la publicación de un informe anual que sigue fielmente los criterios establecidos por *Global Reporting Initiative* (GRI) y hemos dado un paso más en la consolidación del Código Ético de conducta de la entidad a través de la revisión y actualización de su contenido.

De cara al futuro, además de consolidar estas líneas de actuación emprendidas, nuestro objetivo debe centrarse en continuar el camino emprendido y seguir trabajando para impulsar y fomentar la competitividad de las organizaciones y la cualificación de los profesionales españoles. Para ello, entre otras iniciativas, impulsaremos la puesta en marcha de un Centro del Conocimiento virtual, a través del que se podrá acceder a una gran variedad de datos e informaciones de utilidad sobre distintas disciplinas relacionadas con la gestión.

Se trata, en definitiva, de proseguir con la misión de la AEC desde su creación en 1961 con la vista puesta ya en un horizonte en el que se vislumbra, cada vez más cerca, el 50 aniversario fundacional de nuestra entidad.



Armando Vezanzones
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? (P1C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Periódicamente, la AEC analiza los riesgos que se puedan derivar de sus actividades para asegurar no sólo el buen funcionamiento de todos nuestros grupos de interés sino que, además, se pone especial atención a la no vulneración de ningún derecho fundamental que pueda verse afectado por el desarrollo de nuestra actividad empresarial.

Por otro lado, nuestra entidad posee un sistema basado en la OHSAS 18001:2007, a través del cual también analizamos, identificamos y evaluamos los riesgos de seguridad y salud en el trabajo. Durante el año 2009, y una vez identificados los riesgos, se ha llevado a cabo un Plan de Acción.

Como resultados de este Plan de acción se han comprado diversos elementos ergonómicos (atriles, reposapiés y alfombrillas para ratón), se han cambiado pantallas de visualización de datos y se ha incorporado una barandilla en la entrada de la AEC como sugerencia de un miembro de la AEC.

Así, de la misma forma, se tienen establecidos objetivos de seguridad y salud en el trabajo que se revisan de forma periódica en las Comisiones de Calidad y Medio Ambiente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Código Ético es el documento que recoge las políticas de Derechos Humanos, así como nuestra Política y Valores Corporativos. Durante el 2009 se ha finalizado la revisión de este documento con el fin de actualizar su contenido.

Además, este documento es conocido por todo el personal, ya que se encuentra de forma visible en las instalaciones de la

AEC. De igual forma, se puede acceder a su contenido desde la intranet, la web de la entidad y a través de nuestro informe de sostenibilidad anual (todos los empleados tienen una copia de la última edición y se puede descargar desde nuestra web).

Para conocer cuál es la opinión de los empleados, la AEC realiza de forma periódica una encuesta de satisfacción (la última que se ha realizado fue durante el año 2008). En 2009, tras analizar las encuestas, se ha puesto en marcha un Plan de Acción en el que se han planteado medidas para mejorar aquellos aspectos con menor valoración.

Como consecuencia de este Plan, se han tomado medidas orientadas a facilitar una mayor información a los empleados sobre el sistema de retribución establecido por objetivos personales, así como la relacionada con la retribución salarial. Además, la AEC ha ofrecido la posibilidad de contratar un seguro médico privado a cargo de la empresa a todos aquellos empleados que lo deseen (un total de 31 empleados). Así mismo, se ha facilitado que los familiares directos del empleado que contrate la póliza puedan disfrutar de seguro privado con un descuento especial.

<http://www.aec.es/web/guest/aec/cultura-corporativa>

Objetivos: Realizar una revisión de los Estatutos de la Asociación (documento que determina que la Dirección General, la Comisión Permanente y el Consejo Nacional son los encargados de velar por el cumplimiento, seguimiento y realizar las actualizaciones necesarias de nuestro Código Ético).

De igual forma, en 2010 se realizará de nuevo la encuesta de clima laboral según indica nuestro procedimiento de satisfacción del cliente.

[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. (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La AEC tiene sistematizada una metodología para recoger, analizar y tomar las acciones oportunas respecto a las quejas y reclamaciones de los clientes, empleados y de cualquier parte interesada en nuestra entidad. Esta metodología queda establecida a través de nuestro sistema de gestión de calidad basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2008. Gracias a ésta se plantean los objetivos y planes de actuación específicos para mejorar la satisfacción y cubrir expectativas.

La Comisión de Calidad y Medio Ambiente, formada por la Dirección General y los responsables de todos los departamentos, son los encargados de analizar y revisar, periódicamente, las quejas y reclamaciones para plantear, en caso de ser necesario, medidas a tomar para su resolución.

Durante el año 2009 se han tomado una serie de acciones encaminadas a una mayor concienciación de los empleados a la hora de identificar posibles incidencias internas y externas en nuestro funcionamiento, con una implicación total por parte de la Comisión Permanente.

De la misma forma, tenemos un buzón de sugerencias a través del cual los trabajadores y cualquier parte interesada de la Asociación pueden transmitirnos sus propuestas o ideas de mejora.

Durante 2009, la AEC estrenó una nueva página web, basada en la filosofía y tecnología 2.0. A través de ella, además de mejorar la accesibilidad y contar con un innovador diseño, los socios de la AEC cuentan con un área privada para conocer de primera mano todas aquellas acciones que se realicen dentro de la entidad.

Con esta web queremos dar respuesta a las nuevas necesidades y demandas de los profesionales que integran nuestra Asociación, así como de todos aquellos usuarios interesados y concienciados con la cultura de la calidad, marcadas, en buena medida, por las exigencias de un mundo cada vez más virtual.

En materia de Prevención de Riesgos laborales, la AEC dispone de un sistema de Prevención de Riesgos Laborales basado en la OHSAS 18001:2007. Una vez que identificamos los riesgos laborales de cada uno de los puestos de trabajo, en 2009 se han evaluado éstos y se ha elaborado un Plan con medidas que permitan reducir, eliminar o minimizar los riesgos detectados.

Como resultados de este Plan de Acción se compraron diversos elementos ergonómicos (atrilas, reposapiés y alfombrillas para ratón), se cambiaron pantallas de visualización de datos y se incorporó una barandilla en la entrada de la AEC como sugerencia de un miembro de la AEC.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro sistema de gestión de la calidad y medio ambiente implantado posee el certificado de acuerdo con las Normas UNE-EN ISO 9001:2008 y UNE-EN ISO 14001:2004. Para el mantenimiento de estos certificados, nuestro sistema de gestión es auditado de manera externa y de forma anual, la última llevada a cabo se realizó, concretamente, en el mes de marzo del año 2009. Estas auditorías no son específicas de derechos humanos, pero en ellas se evalúan ciertos aspectos relacionados con éstos.

Nuestra actividad se sustenta en un firme compromiso con el respeto de los Derechos Humanos y así queda plasmado en nuestro Código Ético, documento que en 2009 se ha revisado y actualizado su contenido. En él, de nuevo, nos comprometemos a respetar y proteger los derechos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En caso de que se detectara algún incumplimiento en relación con estos Derechos, nuestros Órganos de Gobierno pondrían en marcha los mecanismos adecuados para tomar las medidas oportunas en cada caso.

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

Respuesta: 100 %



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

***Implantación:** Para dar difusión de los valores de la empresa, la Asociación realiza un curso de formación, denominado "Manual de Acogida" en el que se expone y explica, a todo nuevo empleado, los Valores Corporativos de nuestra entidad. En 2009, no se han producido nuevas incorporaciones, pero la plantilla existente tiene estos valores perfectamente asimilados.*

Los Valores Corporativos de la Asociación están visiblemente colocados en las instalaciones de nuestra entidad para que tanto los trabajadores como las partes interesadas puedan consultarlos en todo momento.

Además, el 100% de la plantilla ha recibido formación a lo largo del año y con el mismo porcentaje ha recibido un curso de sensibilización en Gestión de Calidad y Medio Ambiente, en junio de 2009. El objetivo de esta acción de sensibilización era que toda la plantilla tenga unos conocimientos básicos en Gestión de Calidad y Medio Ambiente.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Plan de Acción O.: -	R.:Respeto del Código Ético de la AEC O.:Revisión de los Estatutos de la AEC	R.:Sistema Gestión de Calidad y buzón de sugerencias O.: -	R.:Mecanismo de nuestros Órganos de Gobierno O.: -
Empleados	R.:Análisis de los riesgos O.: -	R.:Información y encuesta del personal O.:Revisión de los Estatutos de la AEC	R.:Comisión de Calidad y Medio Ambiente O.: -	R.:Compromiso de toda la AEC O.: -
Proveedores	R.:Selección proveedores O.: -	R.:Estatutos y Código Ético O.:Revisión de los Estatutos de la AEC	R.:Buzón sugerencias O.: -	R.:Mecanismo de nuestros Órganos de Gobierno O.: -
Sociedad	R.:Análisis de los riesgos O.: -	R.:Estatutos y Código Ético O.:Revisión de los Estatutos de la AEC	R.:Actualización tecnología más accesible O.: -	R.:Mecanismo de nuestros Órganos de Gobierno O.: -
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:Plan de Acción O.: -	R.:No aplica O.:Revisión de los Estatutos de la AEC	R.:No aplica O.: -	R.:Mecanismo de nuestros Órganos de Gobierno O.: -
Medio ambiente	R.:Comisión de Calidad y Medio Ambiente O.: -	R.:Estatutos y Código Ético O.:Revisión de los Estatutos de la AEC	R.:Comisión de Calidad y Medio Ambiente O.: -	R.:Certificado UNE-EN ISO 9001:2008 y UNE-EN ISO 14001:2004 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: SI

Implantación: La AEC tiene un claro compromiso con el respeto de los Derechos Humanos, tanto hacia los trabajadores como hacia las comunidades en general. Por este motivo, se exige un alto nivel de calidad y se controla que ninguno de ellos realice actividades de explotación infantil, discriminación, trabajo forzoso,...

A lo largo de todo el año 2009, nuestra Asociación ha realizado la evaluación de los proveedores y subcontratistas con los que trabaja según lo que establece el sistema de gestión de la calidad y medio ambiente que tiene implantado la AEC.

Además, al igual que viene realizando desde hace unos años, en 2009 nuestra organización ha tenido en cuenta otros criterios a la hora de evaluarlos, como puede ser el que dispongan de un sistema de gestión que les permitan evaluar el cumplimiento de los requisitos establecidos, tales como UNE-EN ISO 9001:2008 o UNE-EN ISO 14001:2004.



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 nuestra Asociación se requiere que todos nuestros proveedores ofrezcan productos de calidad, y que en su trabajo se respete el medio ambiente y se cumpla con toda la legislación que les aplique en el desarrollo de sus actividades.

Además, se tiene en cuenta que éstos tengan implantado un sistema de gestión de calidad y medio ambiente, que valoramos a la hora de su selección y evaluación. Y, desde el pasado año 2008, se evalúa y selecciona a nuestros proveedores a través de diferentes criterios de seguridad y salud en el trabajo.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



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: Gracias a un Procedimiento de Compras establecido en la AEC se tiene una pauta concreta a la hora de contratar a un determinado proveedor. Se hace una evaluación de él, tanto por el producto que ofrece (calidad-precio) como por su *modus operandi* (materiales, manera de contratación, cumplimiento de los compromisos contractuales, respeto al medio ambiente,...)



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: 16 %

Implantación: La AEC está comprometida con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en su relación con los proveedores. Por esta razón se pide a todos aquellos con los que se va a tener una relación contractual de este tipo que informen si poseen algún sistema de calidad, medio ambiente o prevención de riesgos laborales, así como algún tipo de estándar o política relacionada con la responsabilidad corporativa.

Por otro lado, si en algún momento se detectara el incumplimiento por parte de algún proveedor al respecto del respeto de los Derechos Humanos, la AEC activaría una serie de mecanismos necesarios y adoptaría las medidas oportunas, siendo la Dirección General la que decida, en última instancia, sobre la continuidad o no de la relación con ese proveedor.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Evaluación	R.:Respeto al medio ambiente y de los niveles de Calidad de producto	R.:Procedimiento de compras establecido	
	O.: -	O.:Evaluación continua de seguridad y salud	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: Para la AEC, los empleados son uno de los activos más importantes de la Asociación, y da una gran importancia a la confianza y a diálogo entre todos los miembros. Además, el 100% de nuestros empleados están amparados por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos al tener todos ellos un contrato regulado en el que se recoge el derecho a la negociación colectiva.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En la AEC hay un contacto directo y permanente entre todos sus miembros, lo que facilita unos buenos mecanismos internos de información para que todos puedan estar al día de los cambios acaecidos dentro de la organización. Además, todos los empleados pueden dirigirse directamente a sus superiores para comunicarles cualquier tipo de inquietud que tengan acerca de su situación laboral.

Para pequeños cambios e información periódica, la AEC cuenta con un sistema de reuniones periódicas para informar a los empleados sobre la evolución de la organización, de los diferentes departamentos y de otras áreas de su interés. Esta reunión, denominada “café informativo”, se celebra todos los viernes y, a ella, asisten todos los empleados de la entidad.

Para modificaciones de gran envergadura en la Asociación, la Comisión Permanente se encarga de informar a los empleados de las modificaciones que les puedan afectar. De igual forma, es este órgano el encargado de informar a los socios de los posibles cambios producidos dentro de la AEC.

Además, tenemos un Delegado de Prevención de Riesgos Laborales que informa y resuelve consultas a los empleados en relación con esta materia.

Durante el año 2009 se han puesto en marcha una serie de reuniones de todos los responsables de área con la Dirección General y el Gerente de Operaciones de la AEC. Estas reuniones se han mantenido principalmente en el último semestre del año (cuatro reuniones exactamente), y han servido para poner en común las actividades previstas en un corto plazo y poder establecer prioridades por parte de la Dirección General.



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: La AEC ofrece varios tipos de mecanismos para la representación de los trabajadores con el objetivo de asegurar y estimular la comunicación multi-direccional dentro de la compañía, para que la Dirección y demás Órganos de Gobierno puedan conocer las posturas, preocupaciones y sugerencias de todos los empleados.

Todos los mecanismos internos de seguimiento de la AEC dan voz a todas las propuestas, quejas y sugerencias de nuestros trabajadores, así ofrecemos:

- Un buzón de sugerencias colocado en un lugar central y accesible a todos los empleados y, también, a nuestros clientes.
- Todos los empleados tienen acceso a la intranet, así como a un programa de mensajería instantánea.
- Se realizan encuestas de satisfacción a los trabajadores cada dos años, y sobre el liderazgo de los jefes de departamento y clima laboral. La próxima se realizará durante el transcurso del año 2010.
- Reuniones semanales a las que asisten todos los empleados y la Dirección General (denominadas “café informativo”).
- Todos los empleados tienen facilidad de acceso a la Dirección General en cualquier momento.
- Dirección General lleva a cabo, dos veces al año, una entrevista personal con cada uno de los trabajadores, para conocer de primera mano su opinión, sugerencias y para tratar otros temas que pudieran ser de interés.
- De todas estas acciones surge la retroalimentación, a través de medidas realizadas para mejorar la satisfacción de los empleados y para mejorar el funcionamiento de la Asociación.
- Reuniones estratégicas, con participación de todos los responsables de área, el Gerente de Operaciones y la Dirección General, planteadas para poner en común las actividades previstas en un corto plazo y poder establecer prioridades.



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. (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra organización cuenta con diferentes canales para poder informar y mantener un contacto

directo con los profesionales que la componen. Entre todos ellos destacan el buzón de sugerencias, las reuniones informativas, la intranet, la web, el correo electrónico,...

Además, todos los empleados están representados por su responsable de área ante la Dirección.

Por otro lado, cada puesto de trabajo y tareas asociadas a él quedan recogidas en las fichas de puesto de trabajo o de perfiles de los puestos de trabajo dentro del sistema de gestión integrado de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales de la AEC.

Objetivos: Revisar en 2010 las fichas de trabajo de cada puesto de la Asociación.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Amparo del Convenio Colectivo	R.:Sistema permanente de Comunicación Interna	R.:Sistema de comunicación multicanal y multidireccional	R.:Representación por área frente la Dirección
	O.: -	O.: -	O.: -	O.:Revisión fichas de trabajo

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: La AEC rechaza rotundamente toda forma de trabajo forzoso y la explotación infantil, considerando como cuestión principal su compromiso con el cumplimiento de los Derechos Humanos. Del mismo modo, desde nuestra Asociación apoyamos todas las iniciativas encaminadas a erradicarlo.

La actividad que desarrolla la AEC en sus diferentes áreas excluye a la Asociación de ser susceptible de riesgo de trabajo forzoso, ni físico, ni mental.

¿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 AEC promueve medidas para garantizar la conciliación laboral y personal, entre las acciones concretas destacamos:

- Con el fin de facilitar la conciliación laboral y familiar, en 2008 se modificó el horario de la entidad, quedando de la siguiente manera:

o Jornada de invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio): De lunes a jueves: mañana de 9:00-14:00 h; descanso para comer de 14:00-15:00 h; tarde de 15:00-18:15 h; viernes: 9:00-14:00 h.

o Jornada de verano (del 15 de junio al 15 de septiembre): de lunes a jueves: 8:00-15:15 h; viernes: 8:00-14:00 h

El 9% de nuestra plantilla disfrutó, durante el 2009, de la jornada laboral reducida.

Además, durante el 2009, la Dirección General de la AEC ha ofrecido a sus trabajadores la posibilidad de contar con un seguro médico privado de forma gratuita. En total, 31 personas se han acogido y cuentan con esta retribución en especie.



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? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: A través del Convenio Colectivo al que se acoge la AEC todos los trabajadores disponen de unas políticas claras sobre las horas de trabajo, las remuneraciones de cada uno de ellos por categoría profesional, la seguridad en el trabajo,...

El horario de trabajo es respetado tanto por los trabajadores como por la Dirección General y se encuentra dentro de los límites marcados en la legislación española. Además, desde el año 2008, gracias al cambio de horario que se estableció, se favoreció la conciliación de la vida familiar y laboral. Igualmente, el 9% de la plantilla disfruta de la reducción de jornada, lo que permite aún más conciliar su vida laboral con la familiar.

Durante el transcurso del 2009 se estableció un Plan de Acción de Prevención de Riesgos Laborales, a través del cual se intenta reducir, eliminar o minimizar los riesgos laborales detectados a través de la evaluación de los mismos que se llevó a cabo en 2008.

En cuanto a la remuneración de los trabajadores, éstas se establecen partiendo de las tablas salariales que marca el convenio colectivo al que se acoge nuestra Asociación, y estas remuneraciones son aprobadas junto con los presupuestos por la Comisión Permanente y el Consejo Nacional de la AEC cada año.



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: • Poseemos un sistema de Prevención de Riesgos Laborales basado en la OHSAS 18001:2007 y, durante el año 2009, se ha elaborado un Plan de Acción con medidas concretas para reducir, eliminar o minimizar los riesgos laborales identificados a través de la evaluación, llevada a cabo en 2008, de cada uno de los puestos de trabajo.

Como consecuencia de este Plan de Acción se compraron diversos elementos ergonómicos (atriles, reposapiés y alfombrillas para ratón), se cambiaron pantallas de visualización de datos y se incorporó una barandilla en la entrada de la AEC como sugerencia de un miembro de la AEC.

Además, de forma anual se cuenta con un servicio de revisiones médicas para el personal, totalmente voluntario. En el año 2009 se realizó en el mes de junio.

• Incentivos para los empleados: Plus salarial variable relacionado con la productividad y la consecución de determinados objetivos personales; días laborales y horas libres, extra a los legalmente establecidos, concedidos a toda la plantilla con ocasión del disfrute, por ejemplo, de las fiestas de Navidad; cesión de las instalaciones (cafetería, cocina y biblioteca) para el uso de los empleados.



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 AEC realiza cada dos años las llamadas "encuestas de clima laboral", así como otras en las que se evalúa el liderazgo de los jefes de cada uno de los departamentos de la Asociación. Las encuestas que se realizan se materializan en acciones concretas a tomar, analizando la viabilidad de las mismas.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Rechazo trabajo forzoso y medidas encaminadas a erradicarlo., Medidas de conciliación laboral y personal	R.:Respeto del Convenio Colectivo	R.:Sistema PRL basado en OHSAS 18001:2007	R.:Encuesta de Clima Laboral
	O.: -	O.: -	O.: -	O.:Realización de la "encuestas de clima laboral" en 2010

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: Debido a las diferentes actividades a las que se dedica la Asociación Española para la Calidad, esta entidad no tiene entre sus factores de riesgo la explotación de trabajo infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Desde la AEC se rechaza totalmente cualquier tipo de trabajo de explotación infantil, además de estar comprometida con el cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. De tal modo, la AEC desarrolla en consonancia con esto sus prácticas internas de contratación y trabajo.

Este compromiso queda plasmado en el Código Ético de la Asociación, cuyo contenido ha sido revisado y modificado en 2009.

Además, debido a los sistemas de gestión implantados en la AEC, se realiza una evaluación de proveedores, en la que se detecta si los productos adquiridos han sido fabricados bajo prácticas fraudulentas.

[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. (P5C311)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: SI

Implantación: Todas las contrataciones llevadas a cabo en la AEC cumplen con la normativa vigente en cuanto a la edad de los trabajadores, y esto es escrupulosamente comprobado a la hora de estudiar cualquier curriculum que llega a la Asociación.

Además, nuestra Asociación, a través de distintas auditorías anuales y de carácter externo, evalúa su adecuación legal con aspectos laborales y contables que demuestran su regularidad frente al trabajo y la explotación infantil.

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Sin riesgo	R.:Código Ético	R.:Auditorías externas e internas periódicas	
	O.: -	O.: -	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: Desde la AEC se siguen los requisitos establecidos en la política de igualdad. Además, mediante nuestros sistemas de gestión de calidad y medio ambiente se coordinan los recursos humanos con los que cuenta la Asociación, así como sus grupos de interés.

El tratamiento de todos estos aspectos queda recogido en el apartado de ejecución y control del Código Ético, destacando que los valores y principios que recoge son la base sobre la que se sustentan los compromisos adquiridos por la AEC con la sociedad, como por sus socios y otras organizaciones o profesionales en su relación con la AEC.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: Las contrataciones de personal que se realizan en la AEC siempre responden a unos criterios de formación y capacitación para el puesto vacante, sin permitirse acción alguna que implique discriminación por motivos de raza, sexo, política o religión.

Además, estos criterios también se aplican a los proveedores que son contratados por la AEC, y así se demuestra con la contratación de una empresa en la que más de 100 profesionales tienen algún tipo de discapacidad, con especial atención sobre la discapacidad intelectual, pero que son perfectamente capaces de realizar las actividades para las que están contratados.

Como herramienta para cumplir estas acciones y requisitos, contamos con nuestro Código Ético que, actualizado durante 2009, también sigue haciendo hincapié en el cumplimiento de este principio.

Además, seguimos manteniendo una cláusula de compromiso sobre la no discriminación en el trabajo, para aquellas organizaciones que oferten un puesto de trabajo en la bolsa de empleo del Centro de Registro y Certificación de Personas de la AEC (CERPER), y otra en la que se especifica el compromiso de la AEC y su adhesión al 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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: De los 34 empleados con los que cuenta la AEC, el 100% cuentan con contratos indefinidos, lo que les ayuda a mantener una buena estabilidad laboral y el 9% disfruta de jornada reducida. En cuanto a formación, el 100% de la plantilla realizó algún tipo de curso, durante el 2009. Además, de forma periódica, toda la plantilla recibe una serie de charlas informativas y de sensibilización.

La AEC cuenta con unas fichas o perfiles de los diferentes puestos de trabajo, en los cuales se detallan las funciones, requisitos y responsabilidades que requiere cada uno de los puestos a cubrir por el personal contratado. En estas fichas quedan reflejados los aspectos ambientales y los riesgos laborales asociados al desarrollo de las actividades descritas en las mismas.

Objetivos: Revisar en 2010 las fichas de trabajo de cada puesto de la Asociación

¿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: En lo que se refiere a igualdad entre hombres y mujeres, un 21% de los trabajadores de la AEC son hombres, mientras que el otro 79% son mujeres. El promedio de edad de la plantilla durante el 2009 es de 33,8 años, y el 58,83% está comprendido en edades de entre 26 a 35 años.

Para ver toda esta información, los interesados pueden consultar nuestro Informe de Sostenibilidad 2009 en la página web de la Asociación: <http://www.aec.es/aec/QueEs/informe.asp>



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)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Respuesta: SI

Implantación: La AEC elabora anualmente un Informe de Sostenibilidad en el que se incluye toda aquella información relevante sobre el equipo directivo, así como diferentes datos sobre su plantilla, uno de los principales activos de la Asociación, nuestras actividades, publicaciones, acciones, resultados, etc.

Este informe refleja el balance anual de resultados de la Asociación desde una triple vertiente: económica, ambiental y social, siguiendo las directrices del Global Reporting Initiative (GRI).

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Política de Igualdad O.: -	R.:Objetividad en la evaluación del candidato a contratar O.: -	R.:Estabilidad laboral, Evaluación objetiva de los méritos de cada candidato O.:Revisión de las fichas de trabajo,	
Varios grupos de interés				R.:Informe Anual de Sostenibilidad 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: Concienciados con la sensibilización, interna y externamente en la Asociación, sobre el medio ambiente, la AEC promueve una serie de actividades, como por ejemplo:

- *Medidas externas:* Cursos sobre aspectos ambientales: gestión, legislación,...; jornadas y congresos de desarrollo sostenible; diagnósticos ambientales subvencionados para PYMEs; resolución de consultas acerca de temas de gestión ambiental a través del Centro Nacional de Información de Calidad (CNIC).
- *Medidas internas:* Cartelería para la concienciación del personal en zonas comunes de la oficina; carteles explicativos sobre el reciclaje; a través de la colocación de puntos de reciclaje se ayuda y conciencia sobre el reciclado de papel y envases; contenedores de pilas, tóner, luminarias, papel, plásticos y residuos urbanos; jornadas de sensibilización de buenas prácticas ambientales.

Además, esta sensibilización se materializa a través del sistema de gestión ambiental implantado, mediante exigencias de comunicación externa e interna, contacto con proveedores, etc.

A la hora de evaluar a los proveedores con los que se trabaja se tiene en cuenta el cuidado al Medio Ambiente que éste lleva a cabo.

Así mismo, en 2009 se ha establecido un Plan de objetivos medioambientales para la Asociación, a través del cual se materializa el compromiso de la AEC con el respeto al medio ambiente, la mejora continua y la prevención de la contaminación.

Y, en cuanto a las campañas de sensibilización ambiental, se realizan como parte del trabajo diario y especialmente con el personal de nueva incorporación. Además, se imparten jornadas de sensibilización sobre calidad, medio ambiente y reciclado para todos los empleados anualmente, por parte del Departamento de Calidad y Medio Ambiente.

Objetivos: Se prevé contar con un Plan de objetivos 2010 en materia de Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 33

Implantación: Como hemos comentado en otros puntos de este Informe de Progreso, para la AEC es muy importante la concienciación de los trabajadores en temas ambientales, considerando que ellos han de desempeñar un papel fundamental en la gestión que sobre esto se realiza en la organización. Por este motivo, todos los años se lleva a cabo formación en materia de medio ambiente para actualizar conocimientos y ayudar a la concienciación de todo el equipo.

Mediante el Sistema Integrado de Gestión Ambiental, en base a la norma UNE-EN ISO 14001:2004, la Asociación controla los consumos de energía, papel, etc., así como la generación de residuos y se fijan objetivos ambientales de forma anual teniendo en cuenta los aspectos ambientales significativos. Se realiza un seguimiento por la Comisión de Calidad y Medio Ambiente que se reúne de forma trimestral.

Los resultados de desempeño ambiental aparecen en el Informe de Sostenibilidad de 2009.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Medidas de sensibilización O.:Plan de Objetivos 2010 Medio Ambiente y PRL	

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: La AEC minimiza los posibles riesgos mediante el cumplimiento de nuestro sistema de gestión ambiental basado en el estándar UNE-EN ISO 14001:2004. Sistema certificado desde el año 2004.



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: La AEC cuenta con una Política Ambiental, integrada en el sistema de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales.

Esta política es comunicada a todos los nuevos empleados a través del "Manual de Acogida", y a los proveedores y subcontratistas. Además, está disponible a través de la página web de nuestra Asociación.

La AEC tiene en cuenta que sus proveedores o subcontratistas tengan un sistema de gestión ambiental, pero esto no es excluyente a la hora de realizar un contrato de servicio.



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: La Asociación realiza una vigilancia semestral de la legislación ambiental que nos aplica. Además, identificamos y evaluamos nuestros aspectos ambientales y en función a éstos establecemos nuestros objetivos.

Internamente se imparten charlas de sensibilización ambiental, y cada vez que hay incorporaciones de personal reciben una charla de concienciación de ahorro de recursos tales como agua energía, papel, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 67233

Agua: 0

Papel: 237000

Implantación: A través del Departamento de Calidad y Medio Ambiente se controlan los aspectos ambientales de la organización, principalmente ayudados por el Sistema de Gestión de la Calidad y Medio Ambiente implantado y certificado. Mediante este Sistema se asegura el conocimiento que tenemos de los aspectos y condiciones ambientales de la Asociación, de forma que puedan ser formuladas decisiones estratégicas sobre estos temas.

Gracias a este control, establecemos objetivos ambientales claros, medibles, alcanzables y coherentes con nuestra política. Objetivos que, coherentes con nuestra política, hemos cumplido este año, y hemos documentado para seguir trabajando en el cuidado del medio ambiente en los próximos años.

Este Sistema es revisado anualmente por parte de la Dirección General y la Comisión Permanente de la AEC.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Cumplimiento del Sistema de Gestión Ambiental (basado en el estándar UNE-EN ISO 14001:2004)	R.:Manual de Acogida y política ambiental	R.:Evaluación de riesgos	
	O.: -	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: Durante el primer semestre de 2009, la AEC ha llevado a cabo un ambicioso Programa de Formación enmarcado en el Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, a través del cual se han impartido 70 seminarios relacionados con la Gestión Ambiental por toda la geografía española. En este proyecto destaca el lanzamiento de una nueva área de formación presencial sobre Eficiencia Energética que ha resultado de gran interés, fundamentalmente para las PYMEs participantes en la iniciativa.

Así mismo, dentro del campo formativo, la AEC participa activamente junto con otros socios europeos en el Proyecto ECO-SME+. Esta iniciativa es un proyecto multilateral Leonardo da Vinci de transferencia de innovación, desarrollado en el marco del Programa de Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea. Su objetivo es impulsar y difundir el Sistema Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS) gracias a la formación en la materia.

Siguiendo esta línea de favorecer el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, la AEC ha culminado en 2009 su objetivo de puesta en marcha de un programa de fomento del uso eficiente de la energía entre las PYMEs denominado "EFIC 2009 Plan Estratégico en Eficiencia para las PYMES" de realización de auditorías energéticas.

Este proyecto, subvencionado por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio dentro de su programa Innoempresa Suprarregional 2009, ha sido realizado durante el año en 14 PYMEs de distinta procedencia geográfica y distinto sector de actividad.

Al margen de la labor formativa, la AEC ha continuado también llevando a cabo la organización de jornadas y congresos destinados a promover y difundir las mejores prácticas en gestión sostenible, destacando la celebración de la Cumbre de Gestión Sostenible. Del mismo modo, la Asociación continúa dando respuesta a todas aquellas consultas relacionadas con la gestión ambiental a través de Centro Nacional de Información de la Calidad a la vez que sigue disponiendo de un servicio de diagnóstico de gestión ambiental mediante el que se detectan aquellos puntos fuertes y áreas de mejora de una organización respecto a su sistema de gestión ambiental.

Objetivos: Puesta en marcha en 2010 de un programa de formación a distancia sobre "Gestión Energética"



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: Esta pregunta, dado que la AEC es una Asociación Privada sin ánimo de lucro, no aplica en nuestro caso.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			<p>R.: Información, formación y divulgación e gestión ambiental y eficiencia energética</p> <hr/> <p>O.: Formación a distancia sobre Gestión Energética.</p>	

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: Este aspecto está documentado y controlado en la documentación contable de la entidad y a disposición de las auditorías de cuentas.



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: La política contra la corrupción queda reflejada en el Código Ético de Conducta de la AEC, aprobado en 2005 y cuyos contenidos han sido revisados y actualizados durante 2009. Tanto la Comisión Permanente, como el Consejo Nacional, la Asamblea General y el propio Presidente de la entidad son los garantes de que sean cumplidos todos los principios y valores éticos fundamentales recogidos en el citado documento.

La afiliación a la AEC compromete a los miembros a adherirse a este Código. Igualmente compromete a todas las personas que tienen una relación contractual con la Asociación, ya sea continua o discontinua.

Así mismo, la AEC está sometida anualmente a una auditoría de cuentas que da reflejo de su transparencia y profesionalidad.



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: Dentro del Código Ético de la AEC, en su apartado número 2, denominado "Principios y valores éticos fundamentales", se destaca lo siguiente: "Actuar en todo momento con integridad y honradez, asumiendo la plena responsabilidad en las acciones y decisiones tomadas. No admitir, bajo ningún concepto, actuaciones basadas en conductas ilícitas, corrupción, sobornos o apropiaciones indebidas de productos y material, así como amenazas y agresiones".



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: Se ha realizado una difusión interna del Código Ético a todos los empleados de la Asociación y a la vez se encuentra disponible a través de la página web de la entidad para que los socios, clientes, proveedores/subcontratistas y partes interesadas puedan consultarlo (<http://www.aec.es/web/guest/aec/cultura-corporativa/codigo-etico>). Además, ha sido incluido de forma íntegra en el Informe de Sostenibilidad 2009.

Objetivos: Continuar con la difusión del Código Ético

¿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: Un año más, durante 2009 los estados contables de la AEC han sido preparados de acuerdo con los principios y normas de contabilidad, generalmente aceptados, con objeto de mostrar la imagen fiel del patrimonio, la situación financiera y los resultados de la entidad.

Para su elaboración, se han seguido los principios contables siguientes:

- Empresas en funcionamiento
- Devengo
- Uniformidad
- Prudencia
- No compensación
- Importancia relativa

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Auditorías externas O.: -	R.:Código Ético O.: -	R.:Difusión del compromiso anti-corrupción O.: -	
Empleados	R.:Auditorías externas O.: -	R.:Código Ético O.: -	R.:Difusión del compromiso anti-corrupción O.: -	
Proveedores	R.:Auditorías externas O.: -	R.:Código Ético O.: -	R.:Difusión del compromiso anti-corrupción O.: -	
Sociedad	R.:Auditorías externas O.: -	R.:Código Ético O.: -	R.:Difusión del compromiso anti-corrupción O.: -	
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:Auditorías externas O.: -	R.:Código Ético O.: -	R.:Difusión del compromiso anti-corrupción O.: -	
Medio ambiente	R.:No aplica O.: -	R.:Código Ético O.: -	R.:Difusión del compromiso anti-corrupción O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Informe Anual de Sostenibilidad O.:Revisión del Código Ético

R.: Respuesta

O.: Objetivo