



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

can cet[®]

Centre especial de treball fundat al 1995
Serveis integrals



Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
05	Análisis
	Clientes
	Empleados
	Proveedores
	Administración
	Comunidad/Sociedad Civil
	Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

20 de noviembre de 2014

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Can Cet reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En esta Comunicación de Progreso Anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,


Jorge León García
Gerente



Serveis a les empreses i a les persones

C/ Manuel Fernández Márquez, 21
Pol. Ind. Grand Land - 08918 BADALONA (Barcelona)
Tel. 934 685 430 - Fax 934 685 431

PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Can Cèr, S.L. Centre d'Inserció Socio Laboral

Tipo de empresa

PME

Dirección

C/ Manuel Fernández Márquez, 21

Localidad

Badalona

Provincia

Barcelona

Comunidad Autónoma

Cataluña

Dirección Web

www.cancet.org

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Jorge León García

Persona de contacto

Jorge León García

Número de empleados directos

110

Sector

Servicios Profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Inserción Sociolaboral de personas con discapacidad

Ventas / Ingresos

1.613.700 euros

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

439.349 euros

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Cientes, Empleados, Proveedores, Administración, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Todos los grupos de personas o entidades con los que existe una relación directa o indirecta y cuya actuación puede repercutir en las decisiones de Can Cèr y/o viceversa.

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Cataluña (España)

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Mediante el estudio realizado con la colaboración de una

Informe de Progreso | 5

empresa externa, que se llevó a cabo en 2011. Y a partir de las revisiones y seguimientos que se realizan anualmente por parte del Comité Ético y de Igualdad de Can Cet.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

A través de la página web corporativa, de publicación de noticias en el blog y de envíos del enlace a través de twitter

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

PLANILLA: Se realizan anualmente encuestas sobre clima laboral. Asimismo, se obtiene información a través de los seguimientos y tutorías personalizadas que se realizan con las personas con discapacidad (personas trabajadoras, a las que se ofrece un soporte psicosocial). A través de reuniones con el Comité de Empresa. Reuniones periódicas a nivel interno (equipo técnico, responsables de área...). Comité Ético y de Igualdad. **CLIENTES:** Anualmente, se envían encuestas de satisfacción a los clientes. Se realiza seguimiento y actuación ante incidencias de clientes. Comité

Ético y de Igualdad. **PROVEEDORES:** Se realizan encuestas anuales a las empresas proveedoras. Comité Ético y de Igualdad. **ADMINISTRACIÓN:** Reuniones institucionales; actos públicos; participación a través de organizaciones de 2º nivel. **SOCIEDAD:** Participando en ferias y otros actos dirigidos a la sociedad en general. Participando en organizaciones de 2º nivel (federaciones, etc) dedicadas a la promoción, difusión etc de temáticas relacionadas con el ámbito de la discapacidad y la inclusión; sobre la economía del bien común; sobre asuntos medioambientales; sobre responsabilidad social; etc. Comité Ético y de Igualdad.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Can Cet se configura como Sociedad Limitada (SL). Desde su constitución, en 1995, los beneficios se han reinvertido siempre en la propia entidad, aspecto que queda reflejado en los estatutos de la organización. Se adjunta organigrama.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

El cuadro de indicadores de Responsabilidad Social recoge también indicadores relacionados con Los 10 Principios.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

La implantación de la RSE está impulsada por la dirección, ostentada en los cargos de Gerencia, Adjunta a Gerencia y Responsable de RRHH. Todas las personas pertenecientes al órgano de gobierno ocupan cargos ejecutivos. Asimismo, existe un Comité Ético y de Igualdad a quien corresponde, entre otras atribuciones, el seguimiento y evaluación de la RSE, así como impulsar nuevas iniciativas y acciones en coordinación con la dirección.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

No

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.cancet.org

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e

indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



10



10



2



6

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Desafíos u Oportunidades
contemplados

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes:

5

Empleados:

18

Proveedores:

2

Accionistas:

0

Administración:

1

Comunidad:

1

Medio ambiente:

1

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



13



Satisfacción del cliente

La satisfacción del cliente constituye siempre un desafío para Can Cet. Si bien las valoraciones anuales que hacen los clientes son positivas, queremos seguir reforzando este aspecto; no sólo mediante la realización de servicios de calidad sino mediante el establecimiento de políticas y actuaciones socialmente responsables.

Política RSE - Política

La política de la organización describe nuestra adopción de prácticas basadas en el buen gobierno y la transparencia, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación. Disponemos de la certificación SGE21 en materia de RSE.

Realizamos encuestas anuales de satisfacción, de las que se extraen valoraciones positivas. Asimismo, llevamos a cabo supervisiones y autoevaluaciones periódicas, que nos permiten ir detectando posibles mejoras y establecer actuaciones. Nuestro principal objetivo respecto a la satisfacción del cliente es seguir trabajando bajo criterios de calidad, responsabilidad social y gestión medioambiental responsable.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Mantener viva el canal de comunicación y denuncias es

fundamental para seguir implantando mejoras en todos los procesos de nuestra organización.

Disponemos de diversos canales de comunicación para nuestros grupos de interés. En cuanto a clientes, cuentan siempre con una persona de referencia, se establecen reuniones de seguimiento, disponen de una dirección de correo electrónico, de un teléfono específico y de un teléfono de emergencias (24h., 365 días).

El objetivo principal es mantener y seguir mejorando nuestros sistemas de calidad, responsabilidad social y gestión medioambiental.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Nos permiten detectar el grado de satisfacción y establecer mejoras. Realizamos encuestas de satisfacción anuales a nuestros clientes y de satisfacción y clima laboral, a la plantilla.

Las encuestas de satisfacción de los clientes dan resultados entre "buena" y "muy buena", que resultan acordes al grado de seguimiento que realizamos; a nuestra clara orientación al cliente y a la calidad; y a los canales de comunicación establecidos con el cliente.

El objetivo en este ámbito es mantener los criterios de calidad en la realización de los servicios, así como en la formación y capacitación de la plantilla.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

La gestión de incidencias nos permite mantener una calidad óptima y establecer mejoras de forma continua.

Disponemos de un registro actualizado sobre incidencias con el cliente y gestión de las mismas. Todas las incidencias son resueltas al 100% y en el proceso de resolución se establecen a su vez las mejoras pertinentes. Los clientes disponen de canales de comunicación con la persona responsable durante 24h, los 365 días del año.

El objetivo es mantener el sistema de registro y resolución de incidencias, así como los canales de comunicación establecidos.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

El procedimiento de satisfacción de clientes establece un sistema de evaluación.

Los resultados obtenidos en 2013 son "muy buena" en el área de limpieza viaria y "buena" en las áreas de "limpieza", "conserjería" y "medio natural".

Nuestro principal objetivo es seguir mejorando los sistemas de control de la calidad.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Trabajamos para mantener canales de comunicación abiertos y ágiles, para poder responder de forma eficaz y eficiente a las situaciones cambiantes del entorno.

Disponemos de diversos canales de comunicación para nuestros grupos de interés. En cuanto a clientes, cuentan siempre con una persona de referencia, se establecen reuniones de seguimiento, disponen de una dirección de correo electrónico, de un teléfono específico y de un teléfono de emergencias (24h., 365 días).

El objetivo es mantener los criterios de comunicación y coordinación con el cliente.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación. Disponemos de la certificación del sistema de calidad según la norma ISO9001, de la certificación del sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001 y de la certificación del sistema de RSE según la norma SGE21.

Nuestra política de calidad establece procesos para el control de la calidad de los servicios prestados, que posibilitan el mantenimiento y mejora de la satisfacción de nuestros clientes.

Nuestro objetivo es mantener los sistemas de gestión de la calidad ya establecidos y seguir estableciendo mejoras en base a las incidencias detectadas o a los cambios que

puedan sucederse a nivel interno y/o en el entorno.

Código Ético - Política

Contamos con un código ético y con un Comité Ético y de Igualdad que vela por el cumplimiento de los compromisos éticos establecidos y previene, analiza y asesora en todos aquellos asuntos que puedan generar conflictos de tipo ético.

Acercar la RSE al consumidor final

Nos parece importante que el cliente conozca nuestra política de responsabilidad social y se implique en ésta. Queremos trabajar para potenciar este acercamiento.

Código QR para que los clientes consulten información social y medioambiental. - Acción / Proyecto

Incorporamos código QR en la documentación escrita, facilitando el acceso a la web corporativa. Se incluye también en las firmas de los distintos cuentas de correo electrónico.

Se incluye código QR en la documentación técnica y administrativa entregada al ser solicitados nuestros servicios. El QR redirige a nuestra página web, en la que puede consultarse diversa información sobre la entidad y la política de RSE. Asimismo, puede accederse a todas las memorias publicadas -periodicidad anual-, que contienen indicadores de calidad, medioambiente y RSE.

Nos planteamos como objetivo la elaboración de un dossier informativo para clientes, no vinculado exclusivamente a la solicitud de un presupuesto de servicios. En este documento incorporaremos información general de la entidad, políticas y actuaciones, incidiendo especialmente en la información relativa a responsabilidad social corporativa.

Política de RSE - Política

Disponemos de la certificación de gestión de la Responsabilidad Social según la norma SGE21. Nuestra política detalla el compromiso con el cumplimiento de todos los requisitos legales y otros aplicables a nuestros servicios y actividades; así como con la mejora continua de la calidad de nuestros servicios, nuestro comportamiento ambiental y la eficacia de nuestros sistemas de gestión. Estamos comprometidos con la adopción de prácticas de buen gobierno basadas en la transparencia; en el desarrollo de un marco de relaciones laborales fundamentado en la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad; en la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables; en el favorecimiento de la comunicación transparente con nuestros grupos de interés; en la promoción de la participación; en el desarrollo de prácticas responsables en la cadena de valor; y, en general, en impulsar prácticas

socialmente responsables.

Elaboramos memorias anuales que difundimos entre nuestros grupos de interés. Publicamos información sobre RSE en nuestra web corporativa y en el blog de la entidad.

Informamos a nuestros clientes sobre nuestra política de calidad, RSE y medioambiente, con documentación adjunta en los proyectos técnicos elaborados para la contratación de nuestros servicios. Adjuntamos, asimismo, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención y Resolución de posibles situaciones de acoso; el Plan Formativo; la Evaluación de Riesgos por puesto de trabajo, etc.

Nuestros objetivos se centran en mejorar la comunicación a clientes en materia de RSE, incluyendo la Política General de Can Cet, el Código Ético, la Política Anticorrupción y la Política en materia de Regalos.

Código Ético. - Política

Disponemos de un código ético, en el que se comunica nuestra misión, visión y valores, así como los derechos de las personas trabajadoras y colaboradoras, el tratamiento confidencial de la información y los canales de resolución de dudas y comunicación de denuncias.

Publicado en la web corporativa. Se entrega por escrito a la plantilla en el momento de su incorporación.

El objetivo es entregar nuestro código ético al cliente, para facilitar el acceso a dicha información -que actualmente pueden consultar en la web corporativa-.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Disponemos de diversos canales de comunicación para nuestros grupos de interés.

Habitualmente, los canales de comunicación de sugerencias con nuestros clientes se utilizan para tratar aspectos relacionados con el servicio prestado.

Nuestro principal objetivo en relación a este desafío es estimular el uso de los canales de sugerencias, también, para comunicaciones no directamente relacionadas con el servicio que se presta.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Nos permiten detectar el grado de satisfacción y establecer mejoras. Realizamos encuestas de satisfacción anuales a nuestros clientes y de satisfacción y clima laboral, a la plantilla.

Se registran todas las incidencias detectadas internamente, así como las notificadas por el cliente. Se solucionan y se establecen las mejoras pertinentes. Anualmente, se realizan encuestas de satisfacción; se analizan los resultados y se establecen mejoras. En 2013 se solventa el 100% de las incidencias. De los resultados de las encuestas de satisfacción se obtienen las siguientes valoraciones: Buena, en los sectores de actividad de conserjería, limpieza y medio natural; muy buena, en limpieza viaria.

Nuestro objetivo es mantener los mecanismos de evaluación

y mejora.

Indicador RSE a cliente - Indicador de Seguimiento

Contamos con un indicador sobre mejora de la comunicación con todos los grupos de interés.

Hemos establecido objetivos para la mejora de la comunicación con el cliente en aspectos relacionados con la RSE, transmisión de nuestra política y valores. En relación a los clientes, se adjunta información sobre Can Cet, como empresa social comprometida con la RSE, en los proyectos técnicos elaborados a la hora de solicitar nuestros servicios. A voluntad del cliente, tienen información disponible sobre Can Cet en nuestra página web y anualmente se les hace llegar la memoria corporativa.

Nuestro objetivo es elaborar y difundir un dossier informativo específico para clientes.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Trabajamos para mantener canales de comunicación abiertos y ágiles, para poder responder de forma eficaz y eficiente a las situaciones cambiantes del entorno.

En cuanto a la relación con clientes, cuentan siempre con una persona de referencia; se establecen reuniones de seguimiento; disponen de una dirección de correo electrónico, de un teléfono específico y de un teléfono de emergencias (24h., 365 días).

Nuestro objetivo es reforzar en los clientes nuestro interés en recibir sugerencias por su parte, más allá de las estrictamente necesarias para la resolución de incidencias de tipo productivo. Se elaborará un dossier informativo específico.

Reuniones de Coordinación y Seguimiento con Clientes - Herramienta de seguimiento

Las reuniones de coordinación y seguimiento son esenciales para el buen desarrollo de la actividad y para la detección de mejoras a establecer.

Al inicio del servicio, se proponen estas reuniones, que quedan supeditadas -en periodicidad y manera- a las necesidades y disponibilidad del cliente.

El objetivo es mantener este sistema de coordinación, que permite una mejor evaluación y prevención de las incidencias, así como la posibilidad de ir estableciendo mejoras mientras dure la prestación del servicio.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Apostamos por la transparencia con nuestros grupos de interés y, en particular, con nuestros clientes; compartir valores y prácticas favorece relaciones duraderas y

permite un mayor grado de comunicación. Actualmente, lo hacemos a través de la web corporativa, del envío de las memorias anuales, en los proyectos técnicos para la contratación de nuestros servicios y, de forma más indirecta, en las reuniones que mantenemos con ellos. No obstante, se trata de un aspecto que queremos mejorar.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Disponemos de diversos canales de comunicación para nuestros grupos de interés.

Transparencia y Buen Gobierno - Política

Nuestra política general refleja el compromiso en la adopción de prácticas de buen gobierno basadas en la transparencia, aspecto que marca las relaciones con nuestros grupos de interés y las actuaciones del día a día.

Los clientes conocen nuestra práctica en relación al buen gobierno y la transparencia a través de nuestra web y blog; de las memorias anuales que les entregamos; y de la documentación adjunta al proyecto técnico para la elaboración del presupuesto inicial.

Nuestro principal objetivo es elaborar un dossier específico para clientes, en el que comunicar nuestras políticas y actuaciones.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Uno de los aspectos que se auditan -especialmente desde el sistema de gestión de la responsabilidad social- es el de la transparencia y el buen gobierno. Todas las valoraciones a este respecto han sido y son positivas.

El objetivo que nos marcamos es mantener los criterios de transparencia y buen gobierno que nos caracterizan. Elaborar dossier informativo para nuestros clientes, con el objetivo de reforzar el conocimiento que tienen sobre nuestras políticas y actuaciones, así como promover y difundir los valores de la RSE.

Comunicación - Acción / Proyecto

La comunicación resulta un aspecto fundamental para ejercitar la transparencia.

Disponemos de diversos canales de comunicación para nuestros grupos de interés. En cuanto a clientes, cuentan siempre con una persona de referencia, se establecen reuniones de seguimiento, disponen de una dirección de correo electrónico, de un teléfono específico y de un teléfono de emergencias (24h., 365 días). Nuestros clientes conocen nuestras prácticas y políticas a través de la web, el blog y las memorias anuales que les entregamos. Disponen

también de información en la documentación adjunta que se les entrega al elaborar el proyecto técnico en el momento de solicitar un presupuesto.

Nuestro objetivo es elaborar y difundir un dossier específico para clientes.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Disponemos de un sistema de gestión de las denuncias.

Las incidencias pueden ser comunicadas por el cliente o detectadas internamente. Se ha resuelto el 100% de ellas.

Nuestro objetivo es mantener el sistema de gestión de incidencias.

Desinformación de los clientes

Al tiempo que transmitimos nuestras políticas, valores, compromisos y actuaciones, queremos potenciar en los clientes -y otros grupos de interés- prácticas acordes a nuestra política, promoviendo también la responsabilidad social corporativa.

Código Ético Comercial - Política

Consideramos muy importante que los grupos de interés conozcan la cultura y valores de nuestra organización.

Disponemos de política de RSE, conocida por la plantilla y por la comunidad (participación en jornadas, debates, sesiones de trabajo con otras entidades y abiertas al público). Disponemos de Código Ético, conocido por la plantilla, por la Administración y por la comunidad (participación en jornadas, debates, sesiones de trabajo con otras entidades y abiertas al público y a la Administración). Está publicado en nuestra página web.

- Mantener la información sobre nuestra política y código ético en los distintos GI - Entregar dossier de información a clientes y proveedores (actualmente, en proceso de elaboración)

[Descargar documento adjunto](#)

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Mantener viva el canal de comunicación y denuncias es fundamental para seguir implantando mejoras en todos los procesos de nuestra organización.

Para los clientes, disponemos de diversos canales: correo electrónico, teléfono y teléfono de urgencias (24h, 365 días). Los proveedores disponen de correo electrónico y teléfono. Para la plantilla, teléfono, correo electrónico, reuniones de seguimiento psicosocial (para personas con discapacidad en proceso de inserción sociolaboral) y reuniones pautadas con el resto de personas en plantilla. Disponemos de correo electrónico específico para notificación de posibles casos de acoso (proceso sistematizado).

- Mantener y recordar los canales de comunicación de

denuncias y quejas.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Nos permiten detectar el grado de satisfacción y establecer mejoras. Realizamos encuestas de satisfacción anuales a nuestros clientes y de satisfacción y clima laboral, a la plantilla.

- Anualmente, se envía cuestionario de satisfacción a los clientes. Se evalúan los resultados. Los clientes conocen nuestra política y actuaciones a través de la página web, las publicaciones en el blog corporativo, las memorias anuales y la documentación adjunta que se entrega en la elaboración de presupuestos.

Objetivos: Mantener los sistemas de verificación y evaluación de la satisfacción. Elaborar dossier informativo específico para clientes - al margen de la documentación presentada junto a los presupuestos.

[Descargar documento adjunto](#)

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

La gestión de incidencias nos permite mantener una calidad óptima y establecer mejoras de forma continua.

Disponemos de procedimiento establecido para gestionar las incidencias y para establecer tanto acciones preventivas como correctivas.

Objetivo: mantener los sistemas de detección y gestión de incidencias, recordando los canales de comunicación.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Trabajamos para mantener canales de comunicación abiertos y ágiles, para poder responder de forma eficaz y eficiente a las situaciones cambiantes del entorno.

Cuando la comunicación con clientes genera algún tipo de incidencia, queda registrado y se dispone de indicador para medir, evaluar y establecer mejoras. Disponemos de canales de comunicación disponibles las 24h, los 365 días.

Objetivo: Continuar con el sistema de indicadores de seguimiento y evaluación, manteniendo así la mejora continua.

Información asimétrica con clientes

Actualmente, la información que reciben los clientes sobre nuestra organización viene reflejada en la documentación que se adjunta en el proyecto técnico que reciben cuando solicitan nuestros servicios y la que reciben a través de la memoria anual que les hacemos llegar. Contamos con diversos canales de comunicación establecidos pero estos suelen ser utilizados para atender cuestiones productivas. Nuestro interés es conseguir que conozcan mejor Can Cet, nuestros

valores, etc.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Trabajamos orientados al cliente y a la calidad.

Los clientes disponen del teléfono e e-mail de una persona de contacto; asimismo, cuentan con un teléfono de urgencias disponible las 24h.

Mantener, como mínimo, el actual servicio de atención al cliente.

Política RSE - Política

La política de la organización describe nuestra adopción de prácticas basadas en el buen gobierno y la transparencia, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación. Disponemos de la certificación SGE21 en materia de RSE.

Uno de los objetivos generales establecidos en el Plan de RSE se refiere a la información sobre los clientes y de estos acerca de nuestra organización. Actualmente, consideramos que podemos reforzar el grado de conocimiento que los clientes tienen sobre nuestra entidad. Lo conocen a través de documentación adjunta a los presupuestos; a través de la información contenida en nuestra web y blog; y en las memorias anuales que les entregamos.

Nuestro objetivo es ampliar el conocimiento que tienen sobre nuestras políticas y actuaciones, al tiempo que difundir nuestro interés en la responsabilidad social. Lo haremos elaborando y difundiendo un dossier específico para clientes.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Desde la implantación de la certificación SGE21 se han llevado a cabo 1 auditoría interna y 1 auditoría externa al año. De ninguna de ellas se desprenden no conformidades. Asimismo, desde hace años Can Cet es empresa simpatizante de la Economía del Bien Común. Entre 2013 y 2014 elaboramos Balance del Bien Común, constituyéndonos como empresa pionera en España y Cataluña. Dicho balance es auditado externamente en julio de 2014 y el resultado obtenido es de 624 sobre 1000.

Nuestro objetivo es mantener la certificación sobre la gestión de la responsabilidad social y seguir estableciendo actuaciones de mejora. Por otra parte, elaboraremos una memoria específica sobre el Balance del Bien Común y continuaremos con la difusión del Balance y con la

participación en actos y jornadas relacionados con esta temática.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Disponemos de diversos canales de comunicación para nuestros grupos de interés.

En cuanto a clientes, cuentan siempre con una persona de referencia, se establecen reuniones de seguimiento, disponen de una dirección de correo electrónico, de un teléfono específico y de un teléfono de emergencias (24h., 365 días).

Nuestro objetivo es reforzar en los clientes el uso de los canales de comunicación para expresar sugerencias generales, no sólo asociadas con el trabajo contratado. Lo haremos a través de un dossier específico para clientes, en el que transmitiremos nuestra política y actuaciones así como los canales para realizar sugerencias más allá del servicio contratado.



Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Existe un Plan de formación anual, que se concreta a lo largo del año en acciones formativas de distinto tipo. Distinguimos entre formación a la incorporación, formación continua y formación específica sobre riesgos laborales.

Convenio Colectivo - Política

Nuestro convenio de aplicación es el de centros especiales de trabajo para personas con discapacidad física y/o sensorial.

Aplicamos dicho convenio en todo lo que describe y estableciendo mejoras sobre el mismo.

Seguir trabajando en la detección de posibles acciones de mejora.

Formación - Acción / Proyecto

La formación es un aspecto crucial, tanto en lo que se refiere a la mejora continua en la calidad de los servicios como en lo referido al proceso continuo de capacitación de las personas trabajadoras (con discapacidad y sin

discapacidad).

PRL - Política

En Can Cet damos especial importancia a la prevención de riesgos laborales,.

La formación y los recursos destinados a reforzar este ámbito, así como el exhaustivo seguimiento realizado, favorecen una mayor profesionalización.

Mantener los recursos dedicados y los indicadores que nos permiten establecer una mejora continua.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Contamos con un Plan anual de formación.

Anualmente se recogen las necesidades formativas por parte de cada área y se plantea un Plan Formativo Anual, donde se especifican los objetivos del año en relación a la formación de la plantilla. Asimismo, puntualmente aparecen oportunidades de formación no previstas que se incluyen. La formación puede ser de varios tipos: • En función de la temática, puede ser enfocada a aspectos productivos -relacionados con el puesto de trabajo-; a conocimientos más generales, no directamente relacionados con el puesto de trabajo; en aspectos que tengan que ver con la potenciación de recursos personales o de trabajo en equipo; o aspectos transversales (como tratamiento de residuos, prevención de riesgos laborales, igualdad y diversidad ...). • En función de la forma, puede ser realizada on-line, presencial o mediante documentación por escrito (formación / información). • En función de la impartición, pueden ser externas o realizadas de forma interna. Además del proceso formal de formación y de formación / información, la transmisión de pautas laborales y sociales se realiza también, y en función de cada caso personal, mediante un acompañamiento directo en el lugar de trabajo. Por último, distinguimos entre: a) formación en la incorporación, la que recibe toda persona trabajadora en el momento de incorporarse a la plantilla de Can Cet. El principal objetivo es dotar a las personas trabajadoras de las herramientas y competencias para poder desarrollar su labor profesional con la máxima eficacia y eficiencia. b) formación continua, enfocada al reciclaje. Permite adaptarse a los cambios laborales que pueden suceder como resultado de las transformaciones y evoluciones del mercado de trabajo o de las necesidades de las empresas. c) formación de prevención de riesgos laborales, a la que conferimos una

importancia especial.

Mantener mecanismos e indicadores.

Política de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación. Consideramos que una buena política de igualdad favorece el buen ambiente laboral. Establecemos indicadores que tienen en cuenta el sexo y otras variables relacionadas con la diversidad.

Mantener objetivos de Igualdad y Diversidad aplicados a la formación y capacitación de las personas trabajadoras.

Plan de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación.

Disponemos de un Plan de Igualdad, no obligatorio para una pyme. En 2013 obtenemos el sello de excelencia "Igualdad en la Empresa" otorgado por el Ministerio aempresas en los últimos 3 años

Entre otros, el Plan de Igualdad establece objetivos de formación, formación específica en materia de RSE y de Igualdad y Diversidad, así como de capacitación para mujeres en sectores de trabajo históricamente masculinizados. presentar informes de renovación del sello "Igualdad en la Empresa".

Plan RSE - Política

Contamos con la certificación de gestión de la RSE según la norma SGE21.

Entre otros, en él establecemos objetivos de formación, formación espec y de capacitación para mujeres en sectores de trabajo históricamente masculinizados.

Entre otros, se establecen objetivos de formación, formación específica en materia de RSE y de Igualdad y Diversidad, así como de capacitación para mujeres en sectores de trabajo históricamente masculinizados.

Política de Seguridad y Salud en el trabajo

- Política

En Can Cet damos especial importancia a la prevención de riesgos laborales, algo que queda especificado en nuestra política. Disponemos del Plan de Prevención de riesgos laborales que marca la legislación y tenemos contratado el Servicio de Prevención Externo que cubre los ámbitos de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología y Vigilancia de la Salud. Contamos con dos Delegadas de prevención quienes, junto a dos trabajadores representantes de la empresa y una técnica asesora externa, forman el Comité de Seguridad y Salud. Este órgano está compuesto por personal de las áreas social, de administración y productiva y se encarga de analizar, de forma regular y periódica, las actuaciones de la empresa en materia de prevención y riesgos; si ha habido accidentes, se investigan y se evalúan las causas para establecer las medidas correctoras. Asimismo, contamos con 9 personas en la estructura formadas como Recurso Preventivo; se trata de una figura no obligatoria en nuestro sector de actividad, que implantamos al objeto de dar mayor cobertura a la prevención y actuación ante riesgos para la salud y en materia de accidentes. La empresa externa realiza un estudio sobre riesgos relacionados con cada puesto de trabajo, que realiza la formación a las personas trabajadoras. Ponemos a disposición de las personas trabajadoras todos los Elementos de Protección Individual, formándoles en el uso adecuado de los mismos y en la importancia de utilizarlos, al tiempo que realizamos los seguimientos necesarios para asegurar que se cumple según lo necesario. Contamos con indicadores para el seguimiento, evaluación, corrección y mejora continua.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral

- Política

En 2012 certificamos nuestro sistema de gestión de la RSE. Previamente, formalizamos el Plan de Igualdad y establecimos medidas de prevención y actuación ante posibles casos de acoso.

Contamos con un extenso protocolo de prevención y actuación ante posibles casos de acoso moral-psicológico, sexual y por razón de sexo. Todas las personas trabajadoras están informadas y conocen los canales de comunicación y denuncia, en los que se asegura un trato confidencial. Contamos con indicadores de seguimiento y evaluación.

Mantener el resultado de cero casos sin resolver y trabajar para conseguir la inexistencia de casos de posible acoso.
[Descargar documento adjunto](#)

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Consideramos fundamental establecer los máximos canales de información y comunicación hacia el exterior, siguiendo criterios de transparencia.

Las memorias se elaboran bajo criterios de transparencia. En 2013 empezamos a elaborar el Balance del Bien Común. En 2014 se audita externamente, obteniendo una valoración de 624 sobre 1000. Publicaremos y difundiremos una memoria específica en 2015.

Proyecto de Inserción Laboral - Indicador de Seguimiento

Como Centro especial de Trabajo (CET) nuestro objeto social es la promoción de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. El mecanismo que pone en marcha todo el proceso es el proyecto de inserción. Las personas con discapacidad tienen un contrato de trabajo y desarrollan una profesión, al tiempo que se les da el apoyo individual necesario -de tipo psicosocial y productivo-. La inserción sociolaboral como tal se produce en el momento de la incorporación a un puesto de trabajo, mediante un contrato laboral. Se busca siempre que el puesto de trabajo se adecue al perfil de la persona. Durante la inserción se llevan a cabo diferentes actuaciones, que autoalimentado de forma continua y dinámica todo el proceso de inserción de la persona: -Proceso De Selección y Acogida Elaboración del Plan Individual de Inserción (PII) -Evaluación Del progreso competencial Seguimiento y Apoyo Individualizado -Formación Y acompañamiento -Coordinaciones Internas y externas -Derivaciones a recursos especializados y/o complementarios

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Contamos con un Plan Anual de Formación e indicadores de seguimiento y evaluación.

En 2013 cerca de un 63% recibió formación (83 personas).

Valorar la posibilidad de incrementar la media de horas

dedicadas a la formación.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

Contamos con un Plan Anual de Formación e indicadores de seguimiento y evaluación.

Accidentes laborales

Realizamos un seguimiento exhaustivo de los accidentes de trabajo mediante la labor del Comité de Seguridad. Disponemos de mecanismos de evaluación y mejora. Si bien no depende todo de nuestra actuación, ponemos todos nuestros esfuerzos en minimizar este factor, mediante la formación, el análisis y el establecimiento de medidas correctoras y preventivas.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Disponemos de un indicador para el control de accidentes laborales. Contamos con un Comité de Salud encargado de investigar los accidentes, evaluarlos, hacer seguimiento y establecer actuaciones correctivas y acciones de prevención. Mantener los sistemas de control, prevención, seguimiento, evaluación y mejora continua en materia de accidentes laborales.

PRL - Política

En Can Cet damos especial importancia a la prevención de riesgos laborales,.

Contamos con un servicio de prevención externo que realiza la detección de riesgos en cada nuevo puesto de trabajo. Cada persona trabajadora recibe formación a este respecto. El Comité de Salud se reúne periódicamente para hacer seguimiento y evaluar los accidentes laborales; de sus conclusiones se desprenden actuaciones de mejora y acciones preventivas. Asimismo, hemos formado a 10 personas como Recurso Preventivo, una figura no obligatoria en nuestro sector de actividad, que hemos querido implantar

con el objetivo de hacer un mejor seguimiento y ofrecer un mejor servicio de prevención y actuación ante posibles accidentes laborales.

Objetivo: mantener los sistemas de prevención de riesgos laborales y de actuación, estableciendo todas las mejoras posibles.

Plan RSE - Política

Contamos con la certificación de gestión de la RSE según la norma SGE21.

Disponemos de un plan de rse, que incluye medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; mecanismos más allá de los establecidos por ley en cuestión de prevención de riesgos; plan de igualdad (no obligatorio para una pyme); protocolo de acoso moral-psicológico, sexual y por razón de sexo; etc. El Comité Ético y de igualdad se ocupa, entre otras asignaciones, se ocupa de hacer el seguimiento, evaluación y establecimiento de mejoras.

Objetivo: seguir mejorando e implantando nuevas medidas en el Plan de RSE. .

Indicadores de accidentalidad laboral - Indicador de Seguimiento

Contamos con indicadores para la medición y evaluación de los accidentes laborales.

Se mide el número de accidentes ocurridos, desagregados por sector de actividad, sexo, edad, gravedad, motivo, in itinere o no y por su derivación o no en baja laboral.

Mantener mínimos de accidentes laborales.

Acción Social - Acción / Proyecto

Apostamos por fortalecer los mecanismos y medidas en materia de prevención de riesgos, una vez tenemos cubierto todo lo establecido por normativa legal.

Disponemos de personal formado en Seguridad en el Trabajo y contamos con un Comité de Salud formado por personal de diferentes áreas (productivas y social), incluyendo a personal del comité de empresa. Desde el Comité de Salud se investiga y evalúa la siniestralidad, estableciendo actuaciones de mejora. Así mismo, contamos con 9 personas formadas como Recurso Preventivo, no obligatorio en nuestro sector de trabajo, que hemos querido implementar para reforzar este ámbito.

Objetivo: mejorar el sistema de clasificación de siniestralidad, distinguiendo entre accidentes in itinere y en el lugar de

trabajo, entre otros.

Igualdad de género

Disponemos de política, y acciones, a favor de la igualdad y la diversidad. Establecemos criterios de igualdad y diversidad en todos los procesos de la organización. Mantenemos vivo de forma permanente este desafío, dada la importancia que tiene, y establecemos medidas de seguimiento, evaluación y mejora.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

En 2011 se realizó un diagnóstico de Igualdad y se elaboró el Plan de Igualdad de la entidad.

Se formalizaron políticas en materia de igualdad y conciliación. Se estableció un Plan de Medidas de conciliación, en el que siguen incorporándose nuevas medidas cada año.

El objetivo es mantener los sistemas establecidos actualmente y, de cara al año 2015, hacer nuevo Plan de Igualdad y Diversidad.

Proyecto de Inserción Laboral - Indicador de Seguimiento

Como Centro especial de Trabajo (CET) nuestro objeto social es la promoción de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. El mecanismo que pone en marcha todo el proceso es el proyecto de inserción. Las personas con discapacidad tienen un contrato de trabajo y desarrollan una profesión, al tiempo que se les da el apoyo individual necesario -de tipo psicosocial y productivo-.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Nuestro plan de RSE describe objetivos sobre la sensibilización a nuestros grupos de interés, en materia de RSE e Igualdad.

En 2012 se realizó una actuación específica de formación-información en RSE, que incluía aspectos sobre la sensibilización en la no discriminación y la igualdad de oportunidades. La sensibilización se realiza también a través de la información general facilitada a las personas que se incorporan en la entidad.

El objetivo es mantener las actuaciones actuaciones en

materia de sensibilización.

Formación - Acción / Proyecto

La formación es un aspecto crucial, tanto en lo que se refiere a la mejora continua en la calidad de los servicios como en lo referido al proceso continuo de capacitación de las personas trabajadoras (con discapacidad y sin discapacidad).

Plan RSE - Política

Contamos con la certificación de gestión de la RSE según la norma SGE21.

Plan de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación.

Desde el año 2011 disponemos de un Plan de Igualdad, elaborado voluntariamente puesto que no es obligatorio para pymes. En 2013 nos conceden el Sello de Excelencia "Igualdad en la Empresa", otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad del Gobierno de España. Con este distintivo, otorgado en esta ocasión a 19 empresas, Can Cet pasa a formar parte de las 80 compañías que lo han obtenido en los últimos 3 años. En 2014 entregamos el primer informe de seguimiento y evaluación, manteniendo vigente este distintivo.

Nuestro objetivo es mantener el distintivo "Igualdad en la Empresa" y seguir trabajando con rigurosidad en el cuadro de indicadores establecido para cumplir los objetivos.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Mantener viva el canal de comunicación y denuncias es fundamental para seguir implantando mejoras en todos los procesos de nuestra organización.

El Comité Ético y de Igualdad está formado por un equipo de profesionales multidisciplinar, adscritos a distintas áreas dentro de la entidad. Su función principal es velar por el cumplimiento de criterios de igualdad, diversidad y no discriminación en los procesos definidos en Can Cet, así como prevenir, analizar y asesorar en la resolución de

situaciones que puedan plantear conflictos éticos. Las personas trabajadoras conocen los distintos canales de comunicación existentes. Establecemos el correo electrónico como canal básico comunicativo para la resolución de dudas, sugerencias y denuncias. Con este fin disponemos de un correo específico que se gestiona desde el área de responsabilidad social corporativa. Además, se dispone también del seguimiento psicosocial realizado con la plantilla, una vía de comunicación plenamente consolidada, y que, sin tener esta finalidad específica, funciona también como canal comunicativo directo para la resolución de conflictos y la comunicación de sugerencias. Por tanto, las vías para resolver dudas o presentar sugerencias o denuncias son:

- El correo electrónico del Comité Ético y de Igualdad: igualtat@cancet.org
- Los seguimientos sociales (tutorías, visitas...)
- La comunicación directa, verbal o escrita, con el responsable adecuado en función del tema a tratar

Nuestro objetivo es mantener los actuales canales de comunicación e ir recordándolos.

Políticas de Conciliación - Política

En 2011 formalizamos por escrito el compromiso institucional en el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad. Instauramos un Plan de Igualdad, con políticas de conciliación.

El Plan de Conciliación se concreta en un Plan de Medidas de Conciliación específicas. éstas son conocidas por las personas trabajadoras y llevamos a cabo registro y seguimiento de los permisos de conciliación utilizados por las personas. El Comité Ético y de Igualdad está encargado, entre otras funciones, del establecimiento de nuevas medidas, que vamos ampliando anualmente.

Nuestro objetivo es seguir detectando posibles medidas de conciliación a adoptar e instaurarlas.

[Descargar documento adjunto](#)

Evaluación - Herramienta de seguimiento

El Plan de Igualdad establece sistemas de seguimiento y evaluación.

Dichos sistemas nos permiten mantener vivos los desafíos en este ámbito y seguir apostando por el establecimiento de mejoras. Los seguimientos y evaluación del Plan de Igualdad -y de todos sus objetivos relacionados- se realiza desde el área de RSE, participando en ello el Comité Ético y de Igualdad.

Nuestro objetivo es mantener los mecanismos y sistemas de

seguimiento y evaluación, que nos permiten llevar a cabo un proceso de mejora continua.

[Descargar documento adjunto](#)

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

A partir del Plan de Igualdad se establecen distintos indicadores de seguimiento y evaluación.

Uno de los indicadores se refiere a la composición de la plantilla -incluyendo órgano de gobierno-, desagregada por categoría, género, edad, nacionalidad y discapacidad.

El objetivo es mantener los mecanismos y sistemas de seguimiento y evaluación establecidos a este respecto, estableciendo todas las mejoras posibles.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo - Indicador de Seguimiento

Dentro del Plan de Igualdad se establece también política en materia de prevención y actuación ante al acoso.

Disponemos de un exhaustivo protocolo de prevención y actuación en posibles casos de acoso moral-psicológico, sexual y por razón de sexo. Toda la plantilla es conocedora del mismo, así como de los canales de comunicación y como la garantía de confidencialidad en el proceso y en el registro. El número de expedientes abiertos y resueltos es de cero.

Uno de nuestros principales objetivos es seguir trabajando en la prevención y denuncia de posibles casos de acoso.

Mantendremos los mecanismos y sistemas establecidos.

[Descargar documento adjunto](#)

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Disponemos de la certificación ISO 14001 y realizamos seguimientos, evaluaciones y procesos de mejora continua. Las personas trabajadoras reciben formación para la sensibilización en materia medioambiental.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Disponemos de sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001.

Contamos con numerosos registros sobre aspectos medioambientales, así como indicadores de seguimiento y evaluación.

El objetivo es mantener los sistemas establecidos actualmente y seguir trabajando en la mejora continua.

[Descargar documento adjunto](#)

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación. Disponemos de la certificación del sistema de calidad según la norma ISO9001, de la certificación del sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001 y de la certificación del sistema de RSE según la norma SGE21.

Política de Reciclaje - Política

Contamos con la certificación de la gestión medioambiental según la norma ISO 14001.

La plantilla recibe información/formación en materia de reciclaje. Se realizan actividades de sensibilización. En 2013 se llevó a cabo una actividad lúdico-formativa sobre agricultura ecológica, en colaboración con la cooperativa Tarpuña.

El objetivo es mantener los sistemas de sensibilización a la plantilla y adoptar medidas nuevas para reforzar este aspecto.

Política de Reducción de Consumo - Política

Consideramos fundamental la sensibilización en reducción de consumos.

En lo que se refiere a la plantilla, en las oficinas de Can Cèl existen notas recordatorias sobre el uso responsable del

agua, la electricidad y los sistemas de calefacción y aire acondicionado. Asimismo, nuestro sistema de gestión medioambiental recoge datos y establece indicadores para el seguimiento, control y evaluación de los productos señalados a continuación: Residuos cartuchos tóner (especial) Residuos absorbentes productos químicos (especial) Residuos aerosoles (especial) Residuos envases productos químicos (especial) Residuos fluorescentes y bombillas (especial) Residuos maquinaria (especial) Residuos aceites (especial) Residuos pilas (especial) Consumos Agua Consumos Electricidad Consumo Gasolina vehículos Consumo Gasoil vehículos Consumo gasolina máquinas Adbs químicos Especiales/Limpieza Productos químicos/Can Cèl No especial/Limpieza Emisiones de CO2 Emisiones de CO2 vehículos IIV: Emisiones difusas vehículos Consumo Papel Oficina Residuos fitosanitarios (especial) La difusión de los resultados, que ayuda a la sensibilización, se realiza a través de la memoria corporativa.

Nuestro objetivo es mantener la rigurosidad en el registro y control.

Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política

Disponemos de sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001, certificado anualmente.

Este sistema establece objetivos para favorecer la sensibilización, algo que hacemos sobretodo a través de la información contenida en la página web y en las memorias anuales publicadas.

Nuestro objetivo es establecer más mecanismos de difusión y sensibilización.

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

Disponemos de Sistema de gestión medioambiental, con distintos indicadores de seguimiento y evaluación.

Mostramos el registro de valores en relación al consumo de agua: Rótulos de fila Suma de Consum (m³) Promedio de l. agua/Treballador-día 2010 81,00 26,79 2011 196,00 59,75 2012 267,00 80,21 2013 139,00 49,09 Total general 683,00 50,84

El objetivo es mantener el sistema establecido y aplicar las mejoras posibles.

Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Nuestro sistema de gestión medioambiental establece distintos indicadores de seguimiento.

El siguiente cuadro muestra los valores obtenidos, en cuanto al consumo de electricidad Rótulos de fila Promedio de Kwh/Treballador-dia Suma de Consum (Kwh) 2011 6,25 21521 2012 5,92 19526 2013 9,74 32017 Total general 7,30 73064

Mantener los sistemas establecidos y seguir mejorando.

Consumo de papel en el año - Indicador de Seguimiento

Establecemos numerosos indicadores de seguimiento, a través del sistema de gestión medioambiental establecido.

El siguiente cuadro muestra los valores obtenidos en los últimos años, en cuanto a consumo de papel: Suma Suma de de Kg paper Kg paper/Treballador 2010 332,43 43,16 2011 187,11 20,79 2012 261,95 29,11 2013 149,69 16,35 Total general 931,18 109,42

El objetivo es mantener los mecanismos y sistemas de seguimiento y evaluación, para poder seguir aplicando mejoras.

Nivel de emisiones en gases efecto invernadero y de NOx, SOx y otras emisiones - Indicador de Seguimiento

Nuestro sistema de gestión medioambiental establece distintos indicadores.

El siguiente cuadro muestra los resultados obtenidos en los últimos años: Suma de Kg CO2 / Suma de treballador Emissions CO2 2011 361,95 24612,87 Mx elèctric peninsular 2010 57,28 3895,30 Benzina 63,30 4304,43 Gas-oil 241,37 16413,14 2012 264,66 20378,46 Mx elèctric peninsular 2010 41,56 3200,44 Benzina 66,19 5096,71 Gas-oil 156,90 12081,31 2013 283,91 24700,14 Mx elèctric peninsular 2010 54,57 4747,63 Benzina 79,12 6883,03 Gas-oil 150,22 13069,47 Total general 910,52 69691,47

El objetivo es mantener los mecanismos y sistemas establecidos y seguir aplicando las mejoras posibles.

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Disponemos de un sistema de gestión medioambiental plenamente implantado.

Contamos con un responsable de medioambiente.

El objetivo es mantener los mecanismos y sistemas

establecidos.

Inserción de personas con discapacidad (LISM)

Como Centro Especial de Trabajo, nuestro objeto social es la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. En 2013, cerca del 83% de personas trabajadoras tenían un grado de discapacidad del 33% o más (la legislación vigente establece un mínimo del 70%).

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

En 2011 se realizó un diagnóstico de Igualdad y se elaboró el Plan de Igualdad de la entidad.

Todos los procesos de la organización se rigen por criterios de igualdad y diversidad. El Comité Ético y de Igualdad realiza seguimientos periódicos y evaluaciones anuales del conjunto de indicadores definidos.

Objetivo: actualizar el Plan de Igualdad y Diversidad en el año 2015.

Proyecto de Inserción Laboral - Indicador de Seguimiento

Como Centro especial de Trabajo (CET) nuestro objeto social es la promoción de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. El mecanismo que pone en marcha todo el proceso es el proyecto de inserción. Las personas con discapacidad tienen un contrato de trabajo y desarrollan una profesión, al tiempo que se les da el apoyo individual necesario -de tipo psicosocial y productivo-.

La inserción sociolaboral como tal se produce en el momento de la incorporación a un puesto de trabajo, mediante un contrato laboral. Se busca siempre que el puesto de trabajo se adecue al perfil de la persona. Durante la inserción se llevan a cabo diferentes actuaciones, que autoalimentan de forma continua y dinámica todo el proceso de inserción de la persona: -Proceso De Selección y Acogida Elaboración del Plan Individual de Inserción (PII) -Evaluación Del progreso competencial Seguimiento y Apoyo Individualizado -Formación Y acompañamiento -Coordinaciones Internas y externas -Derivaciones a recursos especializados complementarios

Nuestro objetivo es mantener los mecanismos y sistemas establecidos, y seguir trabajando en la mejora de los procesos para obtener en cada momento la máxima calidad

y cumplir nuestro objeto social.

[Descargar documento adjunto](#)

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Consideramos fundamental establecer los máximos canales de información y comunicación hacia el exterior, siguiendo criterios de transparencia.

Realizamos memorias anuales en las que plasmamos diversos indicadores; entre los sociales, muchos se refieren a aspectos relacionados con la discapacidad puesto que más del 70% de la plantilla de Can Cet corresponde a personas con discapacidad. Estas memorias se difunden entre todos los grupos de interés. Asimismo, nuestra web corporativa contiene mucha información.

Objetivo: mantener la publicación y difusión de las memorias anuales.

Formación - Acción / Proyecto

La formación es un aspecto crucial, tanto en lo que se refiere a la mejora continua en la calidad de los servicios como en lo referido al proceso continuo de capacitación de las personas trabajadoras (con discapacidad y sin discapacidad).

Anualmente se recogen las necesidades formativas por parte de cada área y se plantea un Plan Formativo Anual, donde se especifican los objetivos del año en relación a la formación de la plantilla. Asimismo, puntualmente aparecen oportunidades de formación no previstas que se incluyen. La formación puede ser de varios tipos: • En función de la temática, puede ser enfocada a aspectos productivos -relacionados con el puesto de trabajo-; a conocimientos más generales, no directamente relacionados con el puesto de trabajo; en aspectos que tengan que ver con la potenciación de recursos personales o de trabajo en equipo; o aspectos transversales (como tratamiento de residuos, prevención de riesgos laborales, igualdad y diversidad ...). •

En función de la forma, puede ser realizada on-line, presencial o mediante documentación por escrito (formación / información). • En función de la impartición, pueden ser externas o realizadas de forma interna. Además del proceso formal de formación y de formación / información, la transmisión de pautas laborales y sociales se realiza también, y en función de cada caso personal, mediante un acompañamiento directo en el lugar de trabajo. Por último, distinguimos entre: a) formación en la

incorporación, la que recibe toda persona trabajadora en el momento de incorporarse a la plantilla de Can Cet. El principal objetivo es dotar a las personas trabajadoras de las herramientas y competencias para poder desarrollar su labor profesional con la máxima eficacia y eficiencia. b) formación continua, enfocada al reciclaje. Permite adaptarse a los cambios laborales que pueden suceder como resultado de las transformaciones y evoluciones del mercado de trabajo o de las necesidades de las empresas. c) formación de prevención de riesgos laborales, en la que conferimos una importancia especial.

Nuestro objetivo es seguir trabajando bajo los criterios establecidos y continuar el proceso de mejora continua.

Plan RSE - Política

Contamos con la certificación de gestión de la RSE según la norma SGE21.

Asociado al Plan de RSE, formalizamos en 2011 un Plan de Igualdad que establece objetivos e indicadores en materia de igualdad y diversidad.

Nuestro objetivo es mantener los actuales mecanismos y sistemas establecidos.

Plan de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación.

Nuestro Plan de Igualdad establece objetivos e indicadores en relación al mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos los procesos internos.

El objetivo es mantener los mecanismos establecidos en relación a este aspecto.

Convenio Colectivo - Política

Nuestro convenio de aplicación es el de centros especiales de trabajo para personas con discapacidad física y/o sensorial.

Como Centro Especial de Trabajo (CET) nuestro objeto social es la inserción sociolaboral de personas con discapacidad y un mínimo del 70% de la plantilla debe tener una discapacidad reconocida del 33% o más. En 2013, cerca del 83% de la plantilla corresponde a personas con

discapacidad. El 50,26% de personas contratadas son mujeres y un 49,74% corresponde a hombres. Nuestro objetivo en este elemento es seguir manteniendo los indicadores de igualdad y diversidad.

Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

Como Centro Especial de Trabajo (CET) nuestro objeto social es la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad.

La normativa vigente establece para los CET que un mínimo del 70% de la plantilla tenga reconocida una discapacidad del 33% o más. En 2013, este colectivo se aproximaba al 83% de la plantilla total.

Nuestro objetivo es seguir trabajando en pro de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad y mantener nuestros criterios de calidad en este proceso.

Buen ambiente laboral

Nos ocupamos de que la plantilla tenga un buen entorno físico y social, que favorezca su bienestar. En 2010 nos trasladamos a las nuevas instalaciones, cuya reforma y diseño se planteó utilizando herramientas del fengshui. Dos de los puntos más importantes que se incorporaron en la remodelación son la integración de un sistema de ventilación que permite disfrutar de aire fresco y renovado de manera constante y también la colocación de planos translúcidos en el techo para hacer llegar luz natural en todos los espacios. Con todo ello se pretendía propiciar un ambiente de trabajo saludable y equilibrado. Anualmente, se realizan encuestas de satisfacción, que sirven para evaluar, detectar carencias y realizar mejoras.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). En lo referido al ambiente laboral, las auditorías de RSE hacen hincapié en los resultados obtenidos de las encuestas anuales realizadas a la plantilla. Asimismo, llevan a cabo entrevistas personales con personas trabajadoras para detectar

el clima laboral existente.

Nuestro objetivo es mantener las certificaciones de los sistemas de gestión de la calidad, el medioambiente y la RSE y establecer todas las mejoras posibles.

Convenio Colectivo - Política

Nuestro convenio de aplicación es el de centros especiales de trabajo para personas con discapacidad física y/o sensorial.

La organización cumple todo lo establecido en el convenio y aplica mejoras sobre éste. Contamos con un plan de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que establece una serie de permisos y actuaciones que van más allá de lo establecido por normativa legal.

Nuestro objetivo es el mantenimiento de todo lo establecido en la normativa laboral así como el estudio permanente para la inclusión de medidas que superan lo establecido por ley.

Política de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación. Consideramos que una buena política de igualdad favorece el buen ambiente laboral. Disponemos de numerosos indicadores de seguimiento y evaluación de los criterios de igualdad y diversidad aplicados a nuestros procesos. Realizamos encuestas anuales sobre clima laboral, de las que se desprenden una sensación general de ambiente laboral entre satisfactorio y muy bueno. Establecemos como objetivo incluir en las encuestas anuales para la plantilla preguntas referidas al conocimiento que se tiene en las políticas y actuaciones relacionadas con la RSE y el grado de interés y satisfacción en relación a éstas.

Plan de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Entre 2012 y 2013 se han realizado 2 auditorías internas y 2, externas. No hubo no conformidades y las observaciones se tomaron como oportunidades de mejora y se establecieron diversos cambios.

El objetivo es mantener las certificaciones y sus correspondientes auditorías.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Las reuniones de equipo ayudan a generar un mejor clima laboral y a aumentar la eficiencia en la gestión.

A nivel interno, se establecen reuniones de equipo con periodicidad preestablecida y numerosas reuniones para tratar asuntos concretos. Reunión mensual entre la dirección y cada responsable de área. Mínimo de 2 reuniones al año de Comité Ético. mínimo de 2 reuniones al año de todo el equipo de responsables con la dirección, para la revisión de los sistemas de calidad, gestión medioambiental y RSE. Mínimo de 3 reuniones al año del Comité de Seguridad. Destacamos las múltiples reuniones de seguimiento psicosocial realizadas desde el área social con las personas trabajadoras, que favorecen un ambiente laboral satisfactorio. A este respecto, nuestro objetivo es mantener los sistemas establecidos.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

En 2012 certificamos nuestro sistema de gestión de la RSE. Previamente, formalizamos el Plan de Igualdad y establecimos medidas de prevención y actuación ante posibles casos de acoso.

Disponemos de un exhaustivo protocolo sobre prevención y actuación ante posibles casos de acoso. El Comité Ético y de Igualdad es el órgano gestor de este tipo de denuncias y las personas trabajadoras conocen los canales de comunicación existentes.

Nuestro principal objetivo a este respecto es seguir reforzando el conocimiento sobre los mecanismos de actuación existentes en casos de acoso

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo - Indicador de Seguimiento

Dentro del Plan de Igualdad se establece también política en materia de prevención y actuación ante al acoso.

El protocolo de prevención y actuación ante posibles casos de acoso es entregado a la plantilla y en él se detallan el proceso a llevar a cabo y los canales de comunicación, asegurando la total confidencialidad durante el mismo. En 2013 no se abrió ningún expediente.

El objetivo es mantener el indicador sobre casos de acoso.

Indicadores Clima Laboral y Comunicación Interna - Indicador de Seguimiento

Realizamos encuestas anuales sobre clima laboral.

Contamos con indicadores que nos ayudan a realizar el seguimiento, evaluar y activar medidas de mejora. Asimismo, desde 2013 entregamos a toda la plantilla un resumen con los resultados obtenidos.

Nuestro objetivo es mantener los indicadores sobre buen clima laboral.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Entregamos un dossier de bienvenida a cada persona trabajadora cuando se incorpora en nuestra organización.

En dicho dossier se da la bienvenida a la persona y se le entrega la siguiente documentación: 1. POLÍTICA DE CAN CET Presentación Objeto Social Política de Actuación Visión de futuro 2. RESPONSABILIDAD SOCIAL

EMPRESARIAL(RSE) La certificación SG21 El Comité Ético y de Igualdad 3. POLÍTICA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD (ABREVIADA) 4. PLAN DE CONCILIACIÓN Solicitud de permisos 5. PROTOCOLO DE ACOSO (ABREVIADO)

Definición de conceptos Protocolo de actuación y mediación

6. CÓDIGO ÉTICO ABREVIADO Presentación Misión Visión

Valores Compromisos de las personas trabajadoras y

colaboradoras Derechos de las personas trabajadoras y

colaboradoras Pacto de confidencialidad de la información

Resolución de dudas, sugerencias y denuncias 7

REGLAMENTO INTERNO 8 POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN 9

POLÍTICA REGALOS 10 ORGANIGRAMA FUNCIONAL

El objetivo es mantener esta herramienta e ir incluyendo

todas las mejoras posibles. En 2015 añadiremos información

sobre seguridad laboral.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Disponemos de política en materia de Conciliación

El Plan de medidas de conciliación se entrega a la plantilla en el momento de su incorporación y se lleva un registro de todas las medidas utilizadas. El Comité Ético y de Igualdad se encarga de proponer, y recoger propuestas, de medidas que podrían aplicarse. Se evalúan y, si es posible, se incorporan en el Plan de Conciliación.

El objetivo es seguir trabajando en la incorporación de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

[Descargar documento adjunto](#)

Combatir y erradicar todas las formas de extorsión

Trabajamos en contra de la corrupción, la extorsión y el soborno. El Comité Ético y de Igualdad se ocupa, entre otras asignaciones, de prevenir, analizar y asesorar en la resolución de situaciones que puedan plantear conflictos éticos.

Código Ético / Conducta - Política

Contamos con un código ético y con un Comité Ético y de Igualdad que vela por el cumplimiento de los compromisos éticos establecidos y previene, analiza y asesora en todos aquellos asuntos que puedan generar conflictos de tipo ético. Entregamos este documento junto a la política general, la política sobre regalos y la política anticorrupción.

Mantener criterios sobre combate y erradicación de cualquier forma de extorsión. Elaborar dossier específico para clientes y proveedores.

Política de regalos - Política

Disponemos de política de regalos.

Se entrega dossier a la plantilla en el momento de su incorporación. contiene información sobre políticas y RSE.

Mantener criterios y elaborar dossier específico para clientes y proveedores.

Control Financiero - Indicador de

Seguimiento

Realizamos auditorías anuales de cuentas.

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

El Comité Ético está formado por un equipo de profesionales multidisciplinar. Su función principal es velar por el cumplimiento de criterios de igualdad, diversidad y no discriminación en los procesos definidos en Can Cet, así como prevenir, analizar y asesorar en la resolución de situaciones que puedan plantear conflictos éticos. Existen diversos canales de comunicación para expresar quejas y/o denuncias. Disponemos de política que regula esta materia. Toda la plantilla conoce nuestra política y protocolos en materia de extorsión, acoso, regalos, anticorrupción, entre otros. Asimismo, conocen los diferentes canales de comunicación con el Comité Ético y de Igualdad, para expresar sus denuncias y realizar sugerencias.

Objetivo: mantener los actuales criterios.

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Consideramos fundamental que todos nuestros grupos de interés conozcan nuestra política, algo que mejora la comunicación y facilita establecer sinergias.

Las personas trabajadoras conocen nuestra política y compromisos en esta y otras materias. Se les entrega en dossier de bienvenida, en cada incorporación. El Comité Ético vela por el cumplimiento de las mismas y realiza seguimientos y evaluaciones para asegurarlo. Asimismo, se pone en conocimiento de las personas trabajadoras las distintas vías de comunicación para notificar incidencias, quejas o denuncias.

Nuestro principal objetivo es mantener y reforzar nuestra política en esta materia.

Política de Integridad y Transparencia - Política

Nuestra política general refleja el compromiso en la adopción de prácticas de buen gobierno basadas en la transparencia, aspecto que marca las relaciones con nuestros grupos de interés y las actuaciones del día a día.

Las personas trabajadoras conocen nuestra práctica en relación al buen gobierno y la transparencia. Disponen de información a través de nuestra web y blog y de las memorias anuales. Asimismo, en el momento de incorporarse en la empresa se les entrega un dossier informativo, que

incluye la política en esta y otras materias.

Objetivo: seguir combatiendo cualquier forma de extorsión.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Los informes de auditoría de SGE21 recogen numerosos aspectos positivos de la gestión de la responsabilidad social, que incluyen el cumplimiento de nuestra política de combate contra toda forma de extorsión.

Objetivo: mantener una gestión ética y socialmente responsable, incorporando tantas mejoras como sea posible

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Los informes de auditoría de SGE21 recogen numerosos aspectos positivos de la gestión de la responsabilidad social, que incluyen el cumplimiento de nuestra política de combate contra toda forma de extorsión. Se han realizado dos auditorías anuales (una, interna y otra, externa) en los años 2012, 2013 y 2014.

Objetivo: continuar trabajando en favor de la erradicación de cualquier forma de extorsión.

Ausencia de evaluaciones de desempeño

Se realizan evaluaciones de desempeño exhaustiva para las personas con discapacidad pertenecientes a la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional. Para el resto, se realizan seguimientos que no quedan registrados con el mismo rigor y especificidad.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por

sexo y por categoría profesional(G4-LA11)

- Indicador de Seguimiento

Las evaluaciones formales de desempeño no constituyen una práctica generalizada en Can Cet.

Actualmente, se realizan evaluaciones de desempeño formales a un 45% de la plantilla.

Valorar la posibilidad de ampliar el número de evaluaciones de desempeño formales.

Proyecto de Inserción Laboral - Indicador de Seguimiento

Como Centro especial de Trabajo (CET) nuestro objeto social es la promoción de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. El mecanismo que pone en marcha todo el proceso es el proyecto de inserción. Las personas con discapacidad tienen un contrato de trabajo y desarrollan una profesión, al tiempo que se les da el apoyo individual necesario -de tipo psicosocial y productivo-.

Se realizan evaluaciones cuatrimestrales sobre aspectos relacionados con actitudes, habilidades y conocimientos. Con los resultados obtenidos se reorientan los objetivos individualizados para cada persona.

Mantener los mecanismos y sistemas establecidos, al tiempo que trabajamos en las posibles mejoras.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Nuestro plan de RSe describe objetivos sobre la sensibilización a nuestros grupos de interés, en materia de RSE e Igualdad.

En 2012 se realiza una acción formativa para la sensibilización en materia de RSE, Igualdad y Diversidad. El dossier de bienvenida -entregado en cada nueva incorporación- incluye información-formación al respecto. Como objetivo, establecemos la valoración de nuevas actuaciones para reforzar la formación en este terreno.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

Can Cet es una empresa social constituida como Centro Especial de Empleo desde su constitución, en 1995. Como Centro Especial de Empleo, un mínimo del 70% de la plantilla tiene algún tipo de discapacidad igual o superior al 33%.

Disponemos de un sistema de seguimiento de competencias.

Anualmente, se realizan 3 evaluaciones sobre aspectos laborales, competencias sociales y otras. Estas evaluaciones permiten una mayor precisión en los objetivos a trabajar que se establecen en el Plan Individualizado de Inserción, documento que se va actualizando.

El objetivo en esta materia es mantener el sistema de evaluación de competencias e incorporar gráficas que permitan una visualización más clara de la evolución en el proceso de cada persona.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Realizamos evaluaciones anuales.

Recogemos información de 26 ítems sobre competencias sociales y laborales. Las evaluaciones anuales permiten visibilizar la evolución de cada persona y establecer acciones correctoras cuando sea preciso (formación, apoyo psicológico, etc.).

El objetivo es mantener el procedimiento actual.

Mejoras de RSE sobre la normativa laboral

La política de RSE es comunicada a toda la plantilla, así como los diversos canales de comunicación disponibles para la resolución de incidencias y expresión de quejas y denuncias..

PRL - Política

En Can Cet damos especial importancia a la prevención de riesgos laborales,.

Cumplimos con todos los requisitos legales establecidos en esta materia. Además, contamos con 9 personas formadas como Recurso Preventivo. Es una figura no obligatoria en nuestro sector de actividad, con la que fortalecemos el seguimiento, formación y buen hacer en este terreno.

Nuestro objetivo es mantener los mecanismos y seguimientos establecidos.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Consideramos fundamental establecer los máximos canales de información y comunicación hacia el exterior, siguiendo criterios de transparencia.

Elaboramos memorias anuales que difundimos entregando en mano, enviando por correo y publicando en nuestra web.

Asimismo, publicamos noticias en nuestro blog.

El objetivo es seguir manteniendo los actuales canales y mecanismos de comunicación, al tiempo que ampliar nuestra intervención en las redes sociales -previsto para 2015-.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Disponemos de diversos canales de comunicación para nuestros grupos de interés.

Convenio Colectivo - Política

Nuestro convenio de aplicación es el de centros especiales de trabajo para personas con discapacidad física y/o sensorial.

La entidad se rige por todo lo marcado en el convenio y, además, establece algunas mejoras definidas en el Plan de Medidas de Conciliación.

El objetivo es seguir estableciendo todas las mejoras posibles

Política de Conciliación - Política

Contamos con política en materia de conciliación.

El Plan de Medidas está adjuntado en el anterior desafío (buen ambiente laboral).

Nuestro objetivo es mantener el Plan y aumentar el número de medidas concretas.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Entregamos un dossier de bienvenida a cada persona trabajadora cuando se incorpora en nuestra organización.

El dossier de bienvenida incluye la siguiente información:

- Políticas, Estructura de la Organización: Política general, política de igualdad, política de regalos, política anticorrupción, plan de conciliación, protocolo de prevención y actuación ante posibles casos de acoso, código ético, reglamento interno, organigrama. - Información-Formación PRL: listado mutuas, fichas seguridad productos, fichas formación PRL - Información-Formación Medioambiente: Instrucciones sobre recogida de residuos y recogida de vertidos; normas básicas de actuación medioambiental - Información operativa: solicitud permiso, solicitud material, normas básicas de actuación, control de producción, programaciones...

Objetivo: entregar dossier informativo a clientes y proveedores (en 2015)

Personas trabajadoras que reciben dossier de bienvenida - Indicador de Seguimiento

En 2013 elaboramos un dossier de bienvenida con información para entregar a la plantilla en el momento de su incorporación en la organización. Consta de información sobre políticas, actuaciones y estructura de la organización, así como información-formación sobre PRL y Medioambiente. En 2014 se activa la entrega del dossier y se establecen mecanismos de registro y seguimiento. El 100% de la plantilla recibe la información.

Objetivo: entregar dossier informativo a clientes y proveedores (2015).

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Conferimos especial importancia a este aspecto. Tenemos contratados los servicios externos de una empresa que, tras valorar los riesgos específicos en cada lugar de trabajo, imparte la correspondiente formación a las personas trabajadoras. Disponemos también de personal propio formado en esta materia. Y contamos con 9 personas formadas como Recurso Preventivo, no obligatorio en nuestro sector de actividad pero que implementamos para reforzar este aspecto. Disponemos de indicadores de seguimiento y evaluación.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Disponemos de indicadores de siniestralidad, que nos ayudan a realizar un seguimiento y evaluación, estableciendo mejoras. Las auditorías nunca dieron resultados calificados como no conformidades. Por otra parte, el Comité de Salud se reúne periódicamente, analiza accidentes y aspectos relacionados con la seguridad laboral, y establece las mejoras pertinentes.

Nuestro objetivo es mantener los sistemas y mecanismos establecidos y seguir impulsando la formación en esta materia.

PRL - Política

En Can Cet damos especial importancia a la prevención de riesgos laborales.

Disponemos del Plan de Prevención de riesgos laborales que marca la legislación y tenemos contratado el Servicio de Prevención Externo que cubre los ámbitos de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicosociología y Vigilancia de la Salud. Contamos con dos Delegadas de prevención quienes, junto a dos trabajadores representantes de la empresa y una técnica asesora externa, forman el Comité de Seguridad y Salud. Este órgano está compuesto por personal de las áreas social, de administración y productiva y se encarga de analizar, de forma regular y periódica, las actuaciones de la empresa en materia de prevención y riesgos; si ha habido accidentes, se investigan y se evalúan las causas para establecer las medidas correctoras. Asimismo, contamos con 9 personas en la estructura formadas como Recurso Preventivo; se trata de una figura no obligatoria en nuestro sector de actividad, que implantamos al objeto de dar mayor cobertura a la prevención y actuación ante riesgos para la salud y en materia de accidentes. La empresa externa realiza un estudio sobre riesgos relacionados con cada puesto de trabajo, que realiza la formación a las personas trabajadoras. Ponemos a disposición de las personas trabajadoras todos los Elementos de Protección Individual, formándoles en el uso adecuado de los mismos y en la importancia de utilizarlos, al tiempo que realizamos los seguimientos necesarios para asegurar que se cumple según lo necesario. Contamos con indicadores para el seguimiento, evaluación, corrección y mejora continua.

Nuestro objetivo es mantener los actuales mecanismos y sistemas de seguimiento, evaluación y establecimiento de mejoras.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación. Disponemos de la certificación del sistema de calidad según la norma ISO9001, de la certificación del sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001 y de la certificación del sistema de RSE según la norma SGE21.

En lo referido a seguridad, seguimos todo lo dispuesto en la normativa e incluimos mecanismos de seguimiento y control no contemplados en ésta (9 personas formadas como Recurso Preventivo, no obligatorio para nuestro sector de actividad).

El objetivo es mantener los sistemas de seguimiento y evaluación, así como seguir desarrollando mejoras.

Plan RSE - Política

Contamos con la certificación de gestión de la RSE según la norma SGE21.

Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

En 2012 certificamos nuestro sistema de gestión de la RSE. Previamente, formalizamos el Plan de Igualdad y establecimos medidas de prevención y actuación ante posibles casos de acoso.

Se formalizan distintas políticas y planes y se elabora un exhaustivo protocolo de prevención y actuación en posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral-psicológico. Toda la plantilla conoce dicho protocolo, así como los canales de comunicación específicos.

El objetivo es mantener mecanismos y los indicadores de control establecidos.

Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo - Acción / Proyecto

Damos especial importancia a los aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo.

Contamos con un servicio de prevención externo que realiza la detección de riesgos en cada nuevo puesto de trabajo. Cada persona trabajadora recibe formación a este respecto.

Nuestro objetivo es mantener y reforzar este aspecto.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Contamos con un Plan Anual de Formación e indicadores de seguimiento y evaluación.

El 100% de las personas en plantilla reciben formación sobre los riesgos laborales asociados a su puesto de trabajo.

Objetivo: mantener los criterios de rigor establecidos en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo.

Combatir los casos de soborno

Disponemos de política sobre regalos y soborno, que damos a conocer a todas las personas de la organización.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Disponemos de un sistema de gestión de las denuncias. Existen diversos canales de comunicación con el Comité Ético; este órgano se encargaría del control y las actuaciones derivadas de cualquier posible caso de soborno. No se ha dado ninguno hasta la actualidad.

Objetivo: mantener las formas de combatir posibles casos de soborno.

Control Financiero - Indicador de Seguimiento

Realizamos auditorías anuales de cuentas.

Código Ético / Conducta - Política

Contamos con un código ético y con un Comité Ético y de Igualdad que vela por el cumplimiento de los compromisos éticos establecidos y previene, analiza y asesora en todos aquellos asuntos que puedan generar conflictos de tipo ético.

En nuestra política general, código ético, política sobre regalos y política anticorrupción queda recogido el compromiso contra el soborno y otras prácticas.

Mantener el rigor en el cumplimiento de este compromiso.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Consideramos fundamental que todos nuestros grupos de interés conozcan al máximo posible, no sólo nuestra política sino todo aquello que tiene que ver con nuestra organización: nuestros valores, código ético, evolución económico-financiera, etc.

Nuestra política anticorrupción y de prevención de casos de soborno es conocida por nuestros grupos de interés.

Objetivo: mejorar el conocimiento de nuestras políticas.

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

El Comité Ético está formado por un equipo de profesionales multidisciplinar. Su función principal es velar por el

cumplimiento de criterios de igualdad, diversidad y no discriminación en los procesos definidos en Can Cet, así como prevenir, analizar y asesorar en la resolución de situaciones que puedan plantear conflictos éticos. Existen diversos canales de comunicación para expresar quejas y/o denuncias. Disponemos de política que regula esta materia.

Política Anticorrupción - Política

En nuestra política general, código ético, política sobre regalos y política anticorrupción queda recogido el compromiso contra el soborno y otras prácticas. CAN CET establece, y se compromete a mantener, una Política Anticorrupción en su organización. Y declara que no contribuye a la financiación de partidos políticos, ni directa ni indirectamente. En el caso de que se detectara cualquier intento de extorsión o soborno en la organización, implicaría ir en contra de nuestro código ético y de la Política de Can Cet y, por tanto, se aplicarían las medidas disciplinarias correspondientes. Cualquier persona del equipo de CAN CET tiene el derecho y la obligación de informar sobre cualquier sospecha de conducta relacionada con el soborno o la extorsión. Cualquier otra persona no empleada en Can Cet pero relacionada por razón de trabajo puede dirigirse a Can Cet para denunciar cualquier sospecha al respecto. El Comité Ético será el órgano encargado de estudiar los casos de actuación dudosa. Siempre que se detecte un posible conflicto de intereses, se recurre al Comité Ético para que analice la situación y proponga una solución. Teniendo en cuenta que el personal de CAN CET tiene contacto con los diferentes grupos de interés, se ha elaborado una política de regalos tanto en relación a los clientes como a los proveedores. Esta política es difundida entre la plantilla y el resto de los grupos de interés definidos. Objetivo: mantener la política anticorrupción y los sistemas de prevención y denuncia asociados.

Conciliación familiar y laboral

Disponemos de un Plan de Conciliación en el que se establecen medidas concretas. El Comité Ético y de Igualdad, compuesto por personas trabajadoras en distintas áreas de la organización, se encarga de promover nuevas medidas.

Plan RSE - Política

Contamos con la certificación de gestión de la RSE según la norma SGE21.

Plan de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Entre 2012 y 2013 se han realizado 2 auditorías internas y 2, externas.

Política de Conciliación - Política

Contamos con política en materia de conciliación. Disponemos de un Plan de medidas de conciliación, que establece medidas concretas y que está a disposición de toda la plantilla. El objetivo es seguir evaluando nuevas medidas e incorporar las que sea posible.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %,Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Disponemos de indicadores sobre el disfrute de medidas de conciliación

Las medidas establecidas en el Plan están a disposición de cualquier persona trabajadora. Entre enero y octubre, las utiliza un 22% de la plantilla. Se han usado un total de 31 veces y han supuesto una suma de 142 horas en permisos de conciliación (sin contar las que se tienen sin necesidad de solicitarlas, como es el caso de las jornadas continuas los viernes durante todo el año y la jornada intensiva durante los meses de verano, para la plantilla de oficinas). El objetivo es seguir manteniendo los indicadores sobre el disfrute de las medidas de conciliación.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Disponemos de política en materia de Conciliación. La plantilla dispone de un cuadro con el plan de medidas de conciliación. El objetivo es seguir evaluando la posible incorporación de nuevas medidas.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Realizamos evaluaciones anuales. El Comité Ético realiza seguimientos a lo largo del año y se registran los permisos de conciliación y otras medidas asociadas. Objetivo: mantener los seguimientos y evaluaciones establecidas y seguir mejorando el plan de conciliación tanto como sea posible.

Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad

Nuestra política de contratación se basa en criterios de igualdad y de diversidad. A pesar de los buenos resultados en los indicadores relacionados con igualdad y diversidad, consideramos fundamental este aspecto y lo mantenemos como un desafío para seguir mejorando.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

En 2011 se realizó un diagnóstico de Igualdad y se elaboró el Plan de Igualdad de la entidad.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades - Acción / Proyecto

Nuestro plan de RSE describe objetivos sobre la sensibilización a nuestros grupos de interés, en materia de RSE e Igualdad.

Plan RSE - Política

Contamos con la certificación de gestión de la RSE según la norma SGE21.

Plan de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

A partir del Plan de Igualdad se establecen distintos indicadores de seguimiento y evaluación.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Consideramos fundamental establecer los máximos canales de información y comunicación hacia el exterior, siguiendo criterios de transparencia.

Las memorias anuales recogen numerosos indicadores relacionados con la diversidad. Como Centro Especial de Empleo, nuestra plantilla está formada por un mínimo del 70% de personas con discapacidad. Por otra parte, tenemos reconocido el sello de excelencia "Igualdad en la Empresa 2012", vigente hasta la fecha actual.

Objetivo: seguir trabajando con criterios que aseguren la diversidad y la igualdad entre hombres y mujeres.

Regular la aceptación de regalos

Disponemos de política sobre regalos, que damos a conocer a todas las personas de la organización.

Código Ético / Conducta - Política

Contamos con un código ético y con un Comité Ético y de Igualdad que vela por el cumplimiento de los compromisos éticos establecidos y previene, analiza y asesora en todos aquellos asuntos que puedan generar conflictos de tipo ético.

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Consideramos fundamental que todos nuestros grupos de interés conozcan nuestra política, algo que mejora la comunicación y facilita establecer sinergias. Actualmente conocen con detalle esta política las personas trabajadoras.

Nuestro objetivo es ampliar el conocimiento que tienen sobre nuestras políticas los clientes y proveedores, solicitando al tiempo su colaboración. Esta acción sirve a su vez para promover una mayor sensibilización.

Política de regalos - Política

Disponemos de política de regalos.
Esta política es conocida por las personas trabajadoras.
Dar a conocer también a clientes y proveedores nuestra política en esta materia.
[Descargar documento adjunto](#)

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Entre 2012 y 2013 se ha realizado una auditoría interna y una auditoría externa en materia de RSE. Se observan cero casos conocidos de aceptación irregular de regalos. Informar a los clientes también de esta política y solicitar su colaboración.

Comisión Interna de Control o Comité Ético - Herramienta de seguimiento

El Comité Ético está formado por un equipo de profesionales multidisciplinar. Su función principal es velar por el cumplimiento de criterios de igualdad, diversidad y no discriminación en los procesos definidos en Can Cet, así como prevenir, analizar y asesorar en la resolución de situaciones que puedan plantear conflictos éticos. Existen diversos canales de comunicación para expresar quejas y/o denuncias. Disponemos de política que regula esta materia. La política de CAN CET en relación a estas atenciones consiste, habitualmente, en un pequeño regalo original y de bajo coste, que no representa un esfuerzo económico para la empresa ni un correlativo beneficio para la persona o entidad clienta receptora sino un detalle simbólico de agradecimiento. En relación a la aceptación de regalos por parte del personal de CAN CET, provenientes de las personas y entidades proveedoras o clientes: • Se seguirán las mismas líneas de actuación que por la entrega de los obsequios, antes tratada. Las personas podrán aceptar el mismo tipo de regalos que la organización entrega a personas, entidad, clientes o personas colaboradoras. • Estos obsequios serán recibidos a título personal y no por razones profesionales. En ningún caso los regalos pueden generar ningún tipo de conflicto de intereses con la empresa ni influir en ninguna decisión de compra, contratación o subcontratación. Esta política de regalos tiene como objetivo central velar por los principios de honestidad, transparencia, confianza y respeto por los que se guía, entre otros, la actuación de nuestra organización y, en concreto, la relación con las personas trabajadoras, empresas proveedoras y clientes.

Objetivo: mantener la regulación de aceptación de regalos.

Falta de información a los empleados

Dado que realizamos servicios en distintos territorios de Cataluña, a veces resulta difícil mantener informada de todo a la plantilla. Todas las personas reciben el reglamento interno y se les dan a conocer sus derechos. Asimismo, existe un Comité de Empresa. No obstante, seguimos trabajando por dar a conocer información sobre nuestra política, valores y demás aspectos que consideramos fundamentales.

Nº de empleados receptores de comunicaciones sobre el total de empleados (%) - Indicador de Seguimiento

Disponemos de un sistema de registro para controlar que todas las personas en plantilla reciban la información. El 100% de la plantilla que lleva más de 1 mes incorporada ha recibido la información.
El objetivo es seguir manteniendo este indicador

Convenio Colectivo - Política

Nuestro convenio de aplicación es el de centros especiales de trabajo para personas con discapacidad física y/o sensorial.

Cualquier persona tiene acceso al convenio colectivo, a través del comité de Empresa o con órganos de gestión de la entidad. se informa de cualquier duda y se realizan todas las aclaraciones que cada persona pueda precisar. El objetivo es mantener informada a la plantilla sobre cualquier cuestión relacionada con el convenio.

Plan de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación.

La plantilla conoce el Plan de Igualdad implantado en la organización, a través del dossier de bienvenida que se facilita en el momento de su incorporación.

El objetivo es mantener informada a la plantilla sobre el plan de igualdad y medidas concretas accionadas desde la entidad.

Manual de bienvenida - Herramienta de seguimiento

Contamos con un dossier de bienvenida que se entrega a toda la plantilla en el momento de su incorporación. Para facilitar su buena comprensión, se entrega en castellano y en catalán. Se insta a las personas trabajadoras a solicitar cualquier información complementaria que desee. El objetivo es mantener informada a la plantilla y que el dossier de bienvenida sea un documento vivo, en el que ir

incorporando cualquier información nueva. Los registros de entrega del dossier facilitan el proceso de entrega de documentación incluida con posterioridad a su elaboración.

Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

Las encuestas de satisfacción realizadas anualmente facilitan conocer la opinión y percepción de las personas empleadas, favoreciendo el establecimiento de mejoras.

A su vez, la elaboración de un resumen de resultados que se entrega con posterioridad a la plantilla permite también a ésta conocer la evolución.

El objetivo es mantener las encuestas de clima laboral y ampliar la información que recogen.

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Entregamos un dossier de bienvenida a cada persona trabajadora cuando se incorpora en nuestra organización. De este modo aseguramos que conoce nuestras políticas y actuaciones.

El objetivo es seguir manteniendo esta herramienta y el registro de entrega.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral - Indicador de Seguimiento

Contamos con un Plan Anual de Formación e indicadores de seguimiento y evaluación.

En 2013 cerca de un 63% recibió formación (83 personas).

Falta de compromiso del empleado con la entidad

Trabajamos de forma constante para mantener un buen ambiente laboral.

Política para la inclusión de personal subrogado - Política

Los sectores de actividad en los que trabaja Can Cet cuentan con normativa explícita acerca de la subrogación de personal, que seguimos siempre.

Las personas subrogadas, como cualquier otra persona trabajadora, reciben un dossier informativo sobre la organización, con el objetivo de dar a conocer nuestras políticas y valores.

Mantener los criterios establecidos y el rigor en la puesta en marcha de subrogaciones y en la facilitación de todo el proceso, cuando somos la empresa saliente.

Cuadro de mando integral - Herramienta de seguimiento

Contamos con un cuadro de mando integral que contempla

objetivos generales plurianuales, así como objetivos anuales específicos. Se establecen indicadores que facilitan el seguimiento, evaluación y establecimiento de medidas correctoras.

Trabajamos aspectos de clima laboral, comunicación y participación, con el objetivo de mejorar el bienestar y la motivación de la plantilla.

Mantener las evaluaciones y el establecimiento de mejoras.

Programa de Acogida - Acción / Proyecto

Disponemos del procedimiento de acogida de nuevas personas trabajadoras.

Se hace entrega del dossier de bienvenida, con información amplia sobre la entidad, valores, políticas, compromisos, etc.

[Descargar documento adjunto](#)

Encuestas de Satisfacción y Clima Laboral - Indicador de Seguimiento

Realizamos encuestas anuales de satisfacción de las personas en plantilla.

Se mide, entre otros aspectos, el clima laboral y el compromiso de la persona con la organización. Los valores obtenidos en 2013 se sitúan entre satisfactorio y muy bueno.

Objetivo: continuar realizando encuestas anónimas y estableciendo las mejoras posibles que puedan derivarse de los resultados obtenidos.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados

Tenemos establecido un sistema de seguimiento de competencias y evaluación cuatrimestral, que nos permite ir actualizando objetivos individualizados para cada persona con discapacidad perteneciente al servicio de la Unidad de Soporte a la Actividad Profesional. Para el resto de la plantilla, en 2014 hemos realizado cambios en la estructura de la base de datos, con el objetivo de poder mejorar la información recogida sobre competencias y mejorar con ello este aspecto. Estamos en proceso de mejora y sistematización.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional (G4-LA11) - Indicador de Seguimiento

Las evaluaciones formales de desempeño no constituyen una práctica generalizada en Can Cet.

Proyecto de Inserción Laboral - Indicador de Seguimiento

Como Centro especial de Trabajo (CET) nuestro objeto

social es la promoción de la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad. El mecanismo que pone en marcha todo el proceso es el proyecto de inserción. Las personas con discapacidad tienen un contrato de trabajo y desarrollan una profesión, al tiempo que se les da el apoyo individual necesario -de tipo psicosocial y productivo-. Su plan individual de inserción describe objetivos personales de trabajo encaminado al empoderamiento de la persona.

Formación - Acción / Proyecto

La formación es un aspecto crucial, tanto en lo que se refiere a la mejora continua en la calidad de los servicios como en lo referido al proceso continuo de capacitación de las personas trabajadoras (con discapacidad y sin discapacidad).

Plan de Igualdad - Política

La política de la organización describe nuestro interés en el buen gobierno, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación.

Política de gestión de Personas. - Política

Se realizan seguimientos y evaluaciones periódicas (3 al año) de las competencias sociolaborales de las personas con discapacidad pertenecientes a la USAP -unidad de apoyo a la actividad profesional-. Y se dispone de una base de datos con campos específicos sobre formación y experiencia laboral.

Se contemplan estos apartados de la base de datos a la hora de facilitar la capacitación o promover a otros puestos de trabajo. Si embargo, no está suficientemente bien desarrollado el sistema que permita el aprovechamiento de dichas capacidades.

El objetivo es establecer una más clara sistematización del proceso para que permita un mejor aprovechamiento de las capacidades de las personas empleadas.

Evaluaciones - Herramienta de seguimiento

Para las personas con discapacidad pertenecientes a la USAP se dispone de un sistema de evaluaciones periódicas que permite ir adecuando los objetivos de su plan individual de inserción.

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

Can Cet es una empresa social constituida como Centro Especial de Empleo desde su constitución, en 1995. Como Centro Especial de Empleo, un mínimo del 70% de la plantilla tiene algún tipo de discapacidad igual o superior al 33%.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

Realizamos evaluaciones anuales.

Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva

No existe riesgo en Can Cet a este respecto. Siendo algo a lo que damos tanta importancia, no queremos dejar de considerarlo como un desafío. En Can Cet apoyamos la libertad sindical. Existe un Comité de Empresa, con el que se mantiene un diálogo fluido.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Nos permiten detectar el grado de satisfacción y establecer mejoras. Realizamos encuestas de satisfacción anuales a nuestros clientes y de satisfacción y clima laboral, a la plantilla.

Las encuestas de satisfacción de la plantilla valoran aspectos relacionados con el clima laboral, el grado de comunicación positiva con las personas responsables, la satisfacción sobre ayudas-información recibida, etc. Los resultados globales se sitúan entre satisfactorio y muy bueno.

Nuestro objetivo es continuar realizando encuestas anuales y estableciendo las posibles mejoras que se desprendan de ellas.

Convenio Colectivo - Política

Nuestro convenio de aplicación es el de centros especiales de trabajo para personas con discapacidad física y/o sensorial.

Todas las personas trabajadoras disponen de contrato laboral desde el momento inicial, en condiciones mínimas acordes a la normativa laboral vigente. Existe Comité de Empresa, con el que se colabora apoyando los procesos de negociación colectiva.

Objetivo: continuar favoreciendo la negociación colectiva y promover más reuniones.

Plan RSE - Política

Contamos con la certificación de gestión de la RSE según la norma SGE21.

Cumplimos con nuestro compromiso -establecido en el Plan de RSE- de realizar una atención personalizada, en un marco de profesionalidad, eficacia, honestidad, corrección y respeto.

Mantener nuestros compromisos y el rigor en la materialización de los mismos.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos (G4-11) - Indicador de

Seguimiento

Toda la plantilla está cubierta por convenio colectivo.

La organización cuenta con un Comité de Empresa activo, al que apoya en su labor. El 100% de la plantilla está cubierto por convenio colectivo.

Mantener el 100% de la plantilla bajo convenio colectivo, al tiempo que se estudian todas las mejoras posibles.

Contrato de Trabajo - Política

El contrato laboral está en vigencia desde el momento inicial de trabajo de todas las personas y según lo establecido en la normativa legal.

Se atiende cualquier consulta sobre condiciones contractuales, laborales y de cualquier índole.

Mantener la rigurosidad en los procesos de contratación y en la información facilitada a las personas trabajadoras.

Nº de empleados receptores de comunicaciones sobre el total de empleados (%) - Indicador de Seguimiento

Disponemos de un sistema de registro para controlar que todas las personas en plantilla reciban la información.

El 100% de la plantilla recibe la información.

A este respecto, nuestro objetivo es mantener los sistemas de seguimiento y control establecidos.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Las reuniones de equipo ayudan a generar un mejor clima laboral y a aumentar la eficiencia en la gestión.

En las reuniones de equipo se detectan a veces situaciones que pueden generar insatisfacción en alguna(s) persona(s) trabajadora(s). Se redirige entonces al departamento correspondiente y/o al Comité de Empresa. Los distintos equipos de trabajo (comité ético, comité de seguridad, área social...etc) cuentan con alguna persona relacionada con el comité de empresa; esto sirve para detectar con mayor agilidad y resolver cuestiones que afectan a los procesos de negociación colectiva.

En relación a este aspecto, el objetivo es mantener la comunicación fluida con el Comité de Empresa y seguir facilitando y apoyando su labor.

Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE

En general, nuestros proveedores conocen los valores y políticas en un grado pequeño. Se les informa a través de memorias anuales y pueden conocer más aquellos que acceden a nuestra web corporativa. Nos parece importante potenciar este conocimiento y favorecer la sensibilización en materia de RSE.

Número de proveedores de la entidad que disponen de certificación - Indicador de Seguimiento

Se establecen evaluaciones de proveedores en materia de RSE.

El 100% de los proveedores dispone de certificación o medidas aceptables en materia de RSE.

El objetivo es promocionar la adopción de medidas socialmente responsables entre los proveedores.

Política de RSC - Política

Contamos con la certificación de gestión de la RSE según la norma SGE21.

Uno de los objetivos de nuestro Plan de RSE es la difusión y promoción de la responsabilidad social. En cuanto a los proveedores, ésta la llevamos a cabo de la siguiente manera: -encuestas anuales a proveedores en materia de responsabilidad social. Al tiempo que conocemos sus políticas y actuaciones en este ámbito, sirven para transmitir la importancia que tiene en nuestra organización. -entrega de memorias anuales.

Reforzar la comunicación en materia de RSE, elaborando un dossier específico para proveedores con información general sobre políticas y actuaciones de nuestra entidad.

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de seguimiento

Disponemos de sistema integrado de RSE y Calidad en materia de Compras.

Se realizan evaluaciones de proveedores para verificar, entre otros, sus sistemas de gestión de calidad, medioambiental y de RSE, así como el cumplimiento de normativas.

Disponemos, asimismo, de fichas de control de proveedores.

En los casos de subcontratación solicitamos la acreditación en materia de prevención de riesgos, la misma que por parte nuestra se entrega a la empresa colaboradora (IT 2.3 01). Las evaluaciones a proveedores permite, a su vez, dar a conocer y sensibilizar en materia de RSE.

Objetivo: en 2015 entregar dossier informativo sobre nuestra organización con el objetivo, entre otros, de dar a conocer y sensibilizar en materia de RSE.

Crear Sistema de Clasificación Proveedores - Acción / Proyecto

Disponemos de un sistema de clasificación de proveedores. A partir de valoraciones internas y de encuestas realizadas a los mismos, se establecen categorías de proveedores según su grado de adopción de políticas y actuaciones socialmente responsables.

Objetivo: seguir evaluando y realizando seguimientos para asegurar una compra responsable.

Evaluación de proveedores

Se realizan distintas evaluaciones de los proveedores, valorando aspectos como política y actuaciones de RSE, sistemas de gestión de la calidad y del medio ambiente, cumplimiento de derechos humanos,...etc.

Política de Calidad - Política

Disponemos de varios sistemas de evaluación de proveedores.

El proceso de compras definido en el sistema de gestión de la calidad establece evaluaciones que incluyen criterios productivos y de calidad.

unificar el sistema de RSE y Calidad en materia de compras y evaluación de proveedores, promoviendo al tiempo en estos el establecimiento de políticas en materia de responsabilidad social corporativa.

Canales de comunicación - Herramienta de seguimiento

En Can Cet hemos desarrollado varias iniciativas relacionadas con los riesgos de productos y servicios:

1. Un sistema relacionado con el proceso de compras Este sistema, que implementamos en noviembre de 2011, evalúa aspectos como la existencia o no de un código ético, de medidas de conciliación de la vida laboral y personal, sistemas de gestión de la calidad y de la responsabilidad social, entre otros. A partir de un cuestionario de 35 preguntas, la medida final se establece por un sistema de semáforo rojo-ámbar-verde, cuyas valoraciones se corresponden con "mala", "buena" y "muy buena", respectivamente.
2. Un cuestionario de gestión ética y socialmente responsable para los proveedores Dicho cuestionario es contestado por el proveedor y contiene 35 preguntas que tratan los siguientes temas: Gestión ética Calidad de la vida laboral Marketing responsable Medio-ambiente Comunidad
3. Un cuestionario de valorización de los proveedores Que se cumplimenta internamente, de forma periódica, analizando la información sobre el proveedor. La importancia de los aspectos ecológicos se recoge en varias de las preguntas, en las que se muestra también la preocupación en cuanto a los dispositivos eventuales de protección y de su correcta documentación y seguimiento. En 2014 establecemos un sistema de valoración único, que integra calidad y RSE

Revisiones periódicas - Acción / Proyecto

Disponemos de un sistema de evaluación de proveedores según criterios de RSE. Este sistema está integrado en el procedimiento de compras de nuestro sistema de gestión de calidad.

Los procesos de compras tienen en cuenta el precio, la calidad y la responsabilidad social de los proveedores. Al inicio de la relación se realiza una primera evaluación extensa del proveedor, que proporciona resultados desde "no aceptable" - "aceptable" a "excelente". Los años siguientes se realizan seguimientos, en que el proveedor informa de los cambios producidos en su organización a este respecto. Al cuarto año vuelve a realizarse una evaluación exhaustiva.

Objetivo: seguir mejorando en la inclusión de medidas que aseguren que realizamos compras socialmente responsables.

Porcentaje de nuevos proveedores a los que se evalúa según cumplimiento de medidas de RSE - Indicador de Seguimiento

Realizamos evaluaciones de nuestros proveedores.

El 100% han obtenido resultado mínimo de aceptable en la valoración de su responsabilidad social.

Objetivo: mantener los sistemas de seguimiento y evaluación que permiten asegurar procesos de compra responsable.



Contratos transparentes con la administración pública

Can Cet rechaza totalmente cualquier forma de intercambio de beneficios indebidos entre servidores públicos y entre estos y ciudadanos/organizaciones. Contamos con una política expresa anticorrupción, contra el soborno y la extorsión, así como sobre regalos.

Control Financiero - Indicador de Seguimiento

Realizamos auditorías anuales de cuentas.

Un exhaustivo control financiero y las auditorías anuales ayudan a certificar un buen gobierno basado en la transparencia.

El objetivo es mantener los actuales criterios y sistemas de trabajo.

Política RSE - Política

La política de la organización describe nuestra adopción de prácticas basadas en el buen gobierno y la transparencia, en el trabajo en pro de la salud y seguridad de las personas, en el mantenimiento de criterios de igualdad y diversidad en todos nuestros procesos, en la calidad y el cuidado del medio ambiente, así como en todo lo referido a la responsabilidad social corporativa, yendo más allá de lo que marca la legislación. Disponemos de la certificación SGE21 en materia de RSE.

Se realizan auditorías anuales de RSE y de gestión de la calidad y el medioambiente. Asimismo, realizamos auditorías externas de cuentas, que certifican también la transparencia en los contratos con todo tipo de cliente. La política anticorrupción y sobre regulación de aceptación de regalos asegura también prácticas transparentes.

Objetivo: seguir practicando y fomentando prácticas basadas en la transparencia.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Se realizan también auditorías anuales de cuentas y se publica y difunde la información económica y financiera de la organización. En 2013 se lleva a cabo el primer Balance del Bien Común, que certifica también la transparencia y el buen gobierno y que nos convierte en empresa pionera en Cataluña y España.

Objetivo: mantener los sistemas de auditoría existentes.

Realizar la auditoría externa del Balance del Bien Común -se lleva a cabo en julio de 2014 y se obtiene un resultado de 624 sobre 1000-.

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Consideramos fundamental que todos nuestros grupos de interés conozcan nuestra política, algo que mejora la comunicación y facilita establecer sinergias.

Difundimos nuestra política y actuaciones a través de la web corporativa y de la publicación de noticias en el blog y twitter. Asimismo, las personas trabajadoras reciben un dossier de bienvenida con toda la información sobre políticas, código ético, reglamento, canales de denuncia-información, plan de conciliación, plan de igualdad, etc. En los proyectos técnicos para trabajos a realizar para la administración pública se adjunta gran parte de esta información.

El objetivo es elaborar dossier informativo para proveedores, clientes y administración pública.

Política de regalos - Política

Disponemos de política de regalos.



Alianzas entre asociaciones y empresas

Colaboramos con organizaciones y proyectos que favorecen la consecución de los 10 Principios y del Bien Común.

Política de RSE - Política

Nuestra política y actuaciones son indicativos de un claro interés en la responsabilidad social y las prácticas de buen gobierno basadas en la transparencia. Disponemos de las certificaciones SGE21, ISO 9001, ISO 14001.

Pertenece a varias organizaciones de segundo y tercer grado, con las que trabajamos en pro de la visibilización y promoción de aspectos relacionados con ámbitos como la discapacidad, el medio ambiente, el establecimiento de medidas de conciliación, la responsabilidad social, etc. Colaboramos con otras organizaciones del sector participando en eventos para la difusión, realizando proyectos conjuntos, estableciendo Uniones Temporales de Empresas, entre otros. Información detallada anualmente en la memoria, que puede consultarse a través de la web corporativa (<http://www.cancet.org/es/prensa/memorias/>).

Objetivo: seguir trabajando en el establecimiento de alianzas.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Consideramos fundamental establecer los máximos canales de

información y comunicación hacia el exterior, siguiendo criterios de transparencia.

Elaboramos memorias anuales que difundimos entregando a todos nuestros grupos de interés y publicando en la web corporativa (<http://www.cancet.org/es/prensa/memorias/>)

Objetivo: publicar y difundir, en 2015, la memoria del balance del Bien Común, llevado a cabo entre 2013 y 2014 y auditado externamente en julio de 2014.

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de seguimiento

Contamos con un Comité Ético y de Igualdad.

Está formado por un equipo multidisciplinar y es el órgano encargado, entre otros aspectos, de establecer, mantener y hacer seguimiento de muchas de las alianzas establecidas con otras organizaciones.

El objetivo es mantener, como mínimo, el nivel de alianzas actual.

Cantidad de dinero invertido en la comunidad o comunidades (en especie, productos o servicios) - Indicador de Seguimiento

Estamos constituidos como Centro Especial de Trabajo desde el momento de constitución, en el año 1995. Como tal, nuestro objeto social es la inserción social y laboral de personas con discapacidad.

Todos los beneficios obtenidos son reinvertidos en la propia

entidad, revirtiendo así nuevamente en el objeto social que da sentido a la existencia de la organización. La reinversión de los beneficios está explícitamente establecida en nuestros estatutos. Asimismo, se realizan donaciones puntuales a alguna asociación.

El objetivo es mantener la reinversión de los beneficios.

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Tenemos alianzas estables con organizaciones de segundo y tercer grado que trabajan en ámbitos afines -discapacidad, medioambiente, responsabilidad social...-

En 2013 se establece colaboración con la empresa Justa Energía para la realización de proyectos relacionados con la eficiencia energética. Se establece convenio de colaboración con la cooperativa Taipuna, con la que se trabaja en proyectos relacionados con la agricultura ecológica y la inserción de personas en riesgo de exclusión.

Objetivo: mantener alianzas y seguir ampliándolas.



Cálculo y compensación de los residuos en CO2

Contamos con registros de cálculo de CO2, entre otros indicadores ambientales, y realizamos actuaciones encaminadas a la reducción.

Política de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos - Política

Nuestra política general establece un fuerte compromiso con el cumplimiento de todos los requisitos legales y otros requisitos aplicables a nuestros servicios y actividades; así como la mejora continua de la calidad, de nuestro comportamiento ambiental y la eficacia de nuestros sistemas de gestión. Estamos comprometidos con la adopción de prácticas de buen gobierno basadas en la transparencia; con el desarrollo de un marco de relaciones laborales fundamentado en la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad; con la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables; con el fomento de la comunicación transparente con nuestros grupos de interés; con la promoción de la participación; con el desarrollo de prácticas responsables en la cadena de valor; y, en general, con el desarrollo de prácticas socialmente responsables. Contamos con las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 y SGE21. En relación a la gestión de las cuestiones relacionadas con el medio ambiente, disponemos de numerosos indicadores de seguimiento, entre los que destaca el referido al CO2.

Objetivo: mantener los actuales sistemas de gestión, seguimiento y evaluación, que permiten una mejora continua.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Las auditorías resultan fundamentales para el buen funcionamiento de los sistemas de gestión medio ambiental, de la calidad y de la RSE. Realizamos auditorías anuales, internas y externas, para el seguimiento, evaluación y renovación de las certificaciones ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medioambiente) y SGE21 (responsabilidad social). Se realiza una auditoría interna más una auditoría externa por año para cada una de las certificaciones. No se describen no conformidades. En lo referido a la certificación ISO 14001 se han realizado a 10 auditorías - desde 2010-. Y se han llevado a cabo 6 en materia de RSE desde el año 2012.

Objetivo: mantener los sistemas de gestión ambiental y seguir estableciendo mejoras en los procesos.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Disponemos de sistema de gestión medioambiental según la norma ISO 14001.

Contamos con indicadores cuantitativos para el seguimiento y evaluación de los objetivos medioambientales: evolución del consumo de CO2; evolución del consumo de agua; evolución del consumo de papel; productos fitosanitarios; residuos, etc.

Objetivo: mantener los procesos de mejora continua en relación al cumplimiento de objetivos medioambientales.

Calculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

El cálculo de emisiones de CO2 es uno de los indicadores de seguimiento y evaluación establecidos.

Los consumos de CO2 por persona trabajadora y año son los siguientes: AÑO 2011 mix eléctrico peninsular 2010: 57,28 gasolina: 63,30 gasoil: 241,30 AÑO 2012 mix eléctrico peninsular 2010: 41,56 gasolina: 66,19 gasoil: 156,90 AÑO 2013 mix eléctrico peninsular 2010: 61,00 gasolina: 73,50 gasoil: 137,50

Objetivo: seguir trabajando para mejorar los resultados.

