

INFORME DE PROGRESO

**ANDAINA SOCIEDADE
COOPERATIVA GALEGA**

AÑO 2014



CONTENIDO:

1. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO	3
2. INTRODUCCIÓN.....	4
2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:	4
2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA	5
2.3.- VALORES CORPORATIVOS	5
2.4.- PRINCIPALES DEMANDAS Y PREOCUPACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	8
2.5.- APORTACIONES A ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL	8
2.6.- MEMORIA RSE	11
3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS	12
3.1.- PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS.....	12
3.2.- PRINCIPIOS DE DERECHOS LABORALES.....	17
3.3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES.....	23
3.4.- PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN.....	29

1. RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Conscientes de que las organizaciones empresariales deben comprometerse con el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, renovamos nuestro compromiso adquirido con los Diez Principios del Pacto Global, y nos comprometemos a seguir apoyando y difundiéndolos entre nuestros grupos de interés.

En este informe de progreso damos a conocer nuestras actividades en el campo de la RSE en el último año, conscientes de que aún nos queda mucho camino por recorrer para que los Diez Principios se integren de forma efectiva en la gestión interna de nuestra empresa.

A Coruña, 18 de Febrero de 2015



Fdo: María de las Nieves Martínez Alonso

2. INTRODUCCIÓN

2.1.-DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:

RAZON SOCIAL: ANDAINA SOCIEDADE COOPERATIVA GALEGA

DIRECCIÓN: Rúa Aguaceiros, Nº21, Rutis, A Zapateira,
CP 15174, Culleredo, A Coruña

DIRECCIÓN WEB: www.andaina.com

TELEFONO DE CONTACTO: + 34 981 13 88 80

FAX: + 34 981 13 16 98

CORREO ELECTRÓNICO: dir_xeral@andaina.com

REPRESENTANTE LEGAL: Dña. María de las Nieves Martínez Alonso

ACTIVIDAD: ANDAINA es una cooperativa centrada en la educación. Desarrollamos servicios y actuaciones en el ámbito del servicio reglado, formación y asesoramiento del profesorado, ocio y tiempo libre.

Nº EMPLEADOS/AS: 49

PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS:

- Clientes/Usuarios
- Proveedores
- Personal
- Comunidad local
- Administración pública

PAISES PRINCIPALES EN LOS QUE DESARROLLA ACTIVIDAD: España/Galicia/La Coruña

FECHA DE ADHESIÓN: Diciembre 2014

2.2.- PRESENTACIÓN E HISTORIAL DE LA EMPRESA

ANDAINA S.C.G. fue fundado en el año 1987 en la ciudad de La Coruña por nueve personas, en su mayoría profesionales de la enseñanza, unidos en torno al desarrollo de un proyecto educativo, mediante la concesión de la gestión de una Escuela Infantil Municipal durante un período de cuatro años y prorrogada otras tres veces más en los años 1991, 1995 y 1999; por lo que desarrollaron esta actividad durante 15 años, entre 1987 y 2002.

En estos años de gestión de la escuela municipal se consiguió un amplio reconocimiento avalado por listas de espera amplias y permanentes.

El proyecto ANDAINA se consolidaba como un modelo diferenciado y de calidad reconocido por colectivos del sector, como son los movimientos de renovación pedagógica, las diferentes administraciones públicas, asociaciones, etc.

En particular, es preciso destacar la sensibilidad mostrada por el Ayuntamiento de La Coruña ante el modo que ANDAINA tiene de entender la educación, lo que materializó en un diálogo y una colaboración permanentes durante la gestión de la Escuela Infantil Municipal Arela.

La cooperativa ANDAINA desde sus inicios, hizo un gran hincapié en la importancia de la unión de toda la etapa infantil (0-6), pero la escolarización en la mayoría de los centros de infantil y primaria comenzaba a los 3 años, lo que condicionaba a los padres a abandonar ANDAINA con tiempo suficiente para asegurarse una plaza en los centros educativos de primaria.

Con el tiempo, la escuela infantil y sus profesionales corrían el riesgo de ver recortadas sus expectativas y el desarrollo de su proyecto si la demanda de plazas se centraba, finalmente, en el primer ciclo de infantil (de 0 a 3 años).

El reconocimiento por parte del mercado, unido al interés e insistencia de los padres de los alumnos y alumnas de ANDAINA, que veían que no existía continuidad en la educación de sus hijos, provocaron el desencadenante principal de que la cooperativa se decidiera finalmente a dar el paso definitivo de crear su propio centro educativo.

Así en el año 2000, los socios fundadores de la cooperativa dieron el salto y ampliaron el proyecto educativo, que venían desarrollando en la Escuela Municipal de La Coruña, para albergar tanto la etapa infantil como la totalidad de la escolaridad obligatoria (primaria y secundaria).

Esto supuso atender a desafíos como conseguir un terreno idóneo para la construcción del centro, encargar el proyecto arquitectónico, afrontar la gran inversión económica y absorber un importante incremento en el número de socios y socias.

En esta nueva etapa se cuenta con 22 socios que, durante dos cursos, atienden ambos centros simultáneamente (la escuela Infantil municipal y el nuevo centro).

En el año 2002, no obstante, vieron la necesidad de hacer converger los esfuerzos en el nuevo centro. Se renuncia así a la gestión de la Escuela Infantil Municipal y se adelanta la fase de construcción del módulo que albergaría, en el nuevo edificio, la etapa de Educación Infantil.

La unificación del proyecto redonda en beneficio de la calidad educativa al garantizar la continuidad en la enseñanza obligatoria, pues esto permite que los niños y niñas que se escolarizan desde el primer ciclo de infantil dispongan de un proyecto educativo coherente de principio a fin, y de una metodología que parte siempre de sus necesidades a lo largo de las distintas etapas hasta llegar a los 16 años, cuando finaliza la etapa obrigatoria.

El deber legal de construir todas las aulas necesarias para la etapa de primaria no permitió inicialmente, una ocupación completa del centro.

Para afrontar este exceso de capacidad o déficit de ocupación (durante el primer curso sólo se cubrieron 4 de las 12 aulas disponibles) se decidió investigar nuevas oportunidades de mercado que supusieran una rentabilización de las instalaciones, equipamiento e infraestructuras; una optimización de los recursos materiales y humanos y una buena divulgación del proyecto educativo, que convirtieran la ANDAINA en un Centro de Formación Integral.

La idea central de la cooperativa es ofrecer un proyecto educativo de calidad, centrado en tres pilares:

- Aprender a aprender : supone el aprendizaje de contenidos y se basa en estrategias de autoaprendizaje y tratamiento de la información.
- Aprender a ser: pretende el desarrollo del ámbito individual de los alumnos y alumnas, a través de una concepción equilibrada de su personalidad, y que se traduce en el tercer pilar, el ámbito colectivo.
- Aprender a convivir. Este aspecto se centra en la relación de los alumnos y alumnas con los demás y se basa en el modelo de aprendizaje cooperativo.

2.3.- VALORES CORPORATIVOS

MISIÓN: Nuestra misión es la educación y la formación de personas en todos los ámbitos de la vida, acompañándolas en su aprendizaje para ser ciudadanos/as comprometidos/as y responsables.

VISIÓN: Conseguir una educación basada en los siguientes valores:

- Participación democrática y responsable mediante el compromiso y la cooperación.
- Cultura profesional, soporte de la calidad a través de la formación y del intercambio de experiencias en un contexto creativo.
- Sentido crítico, entendido como capacidad de reflexión y comunicación, partiendo de la evaluación individual y colectiva con el objeto de la mejora continua
- Compromiso con la realidad social, cultural, económica, tecnológica y lingüística, respetando las diferencias e aprendiendo de ellas.
- Pedagogías constructivas e innovadoras que desenvuelvan competencias funcionales

La Responsabilidad Corporativa en ANDAINA, S.C.G se encuentra presente en todo lo que hacemos y en nuestro día a día. Cumplimos la legislación vigente tanto de España, autonómica y local de aplicación, así como las normas internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Derechos Laborales establecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Además, analizamos y llevamos a cabo acciones que nos permiten mejorar la seguridad y la calidad de vida dentro de la empresa, y cumplimos con nuestro compromiso con las comunidades en las que estamos presentes y con la sociedad en su conjunto.

2.4.- PRINCIPALES DEMANDAS Y PREOCUPACIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

ANDAINA S.C.G mantiene un diálogo constante, estrecho y fluido con sus grupos de interés a través de los canales de comunicación establecidos (reuniones periódicas, teléfono, fax, correo electrónico, encuestas de satisfacción).

Las principales demandas recogidas se resumen en:

Personal: flexibilidad horaria, medidas de conciliación

Proveedores: relaciones duraderas, plazos cortos de facturación

Clientes; calidad y seguridad de los productos/servicios comercializados y respeto por el medio ambiente.

Comunidad local: respeto por el medio ambiente, colaboración en el desarrollo local

Administración: servicios de calidad, transparencia y cumplimiento de legislación

2.5.- APORTACIONES A ACTIVIDADES DE ACCIÓN SOCIAL

Uno de los valores sobre los que se asienta la política empresarial de ANDAINA S.C.G es el respeto con el entorno con el que interactúa. Por eso, cuenta con un sistema de Gestión ambiental certificado bajo la norma ISO 14001:2004 y crea conciencia de respeto hacia el medio ambiente en las empresas para las que presta servicio.

De cara al entorno local, vivimos una situación de crisis en la que el paro está alcanzando a la gran mayoría de las familias, y en las que es complejo para los jóvenes introducirse en el mundo laboral. ANDAINA S.C.G acoge alumnos en prácticas educativas mediante convenio con el Prácticum de la universidad de A Coruña. También acoge a ayudantes lingüísticos a través de la Fundación Paideia aunque últimamente está empezando a gestionarlo la propia cooperativa. Una de las medidas de conciliación que tiene el personal en prácticas es que disponen de servicio de comedor gratuito en el centro.

En cuanto al personal, desde Octubre de 2011 la empresa dispone de la Certificación EFR de la Fundación Mas Familia por lo que con frecuencia se realizan entrevistas o se pasan encuestas para conocer necesidades del personal.

Además la empresa dispone de un plan de conciliación donde se recogen las siguientes medidas:

- **Horario laboral flexible:** Ajustar dentro de los límites establecidos por la propia actividad, las tardes de permanencia en función de las propias necesidades, siempre que se pueda coordinar con el resto del equipo.

- **Trabajo a tiempo parcial:** Tipo de contratación frecuente en la organización, que organizativamente se tienen en cuenta los criterios pedagógicos de la Dirección para asignar la distribución de la jornada.
- **Flexibilidad horaria** en la incorporación de personal después del embarazo, que por cuestiones organizativas la Dirección analizará cada caso de manera particular.
- **Excedencia para cuidado de un familiar:** que supera lo establecido en convenio colectivo ya que no se limita a familiares de primer grado.
- **Mayor número de días de permiso por hospitalización o fallecimiento:** Se establecen 4 días hábiles, superando lo establecido en convenio
- **Abandono del lugar de trabajo por emergencia personal o familiar:** Tras comunicarlo al superior inmediato y el Departamento de Personal si así lo estima podrá solicitar a posteriori el justificante correspondiente.
- **Calendario de vacaciones flexible atendiendo a las particularidades del sector:** Como criterio general, toda la plantilla disfrutará el mes de agosto de vacaciones. El personal contratado tendrá además 3 semanas en agosto (excepto la 1ª) y los socios 2 semanas, indicando previamente su preferencia.
- **Permutar días de permanencia en funciones de necesidades personales:** Siempre que se coordine con el resto del equipo y la Dirección podrá solicitar justificante acreditativo.
- **Cambiar reuniones para atender a las necesidades personales de alguno de los asistentes:** Tras comunicarlo al superior inmediato, se debe coordinar con el resto del equipo y el Departamento de Personal si así lo estima, podrá solicitar a posteriori el justificante correspondiente.
- **Permisos para asistencia a exámenes no oficiales:** Se debe coordinar con el resto del equipo y el Departamento de Personal si así lo estima, podrá solicitar a posteriori el justificante correspondiente.
- **Permisos puntuales para cuestiones personales:** Comunicar previamente al superior e informar a Dirección. Se dispone de 24 horas anuales para los socios trabajadores.
- **Teléfono móvil y ordenador portátil en determinados puestos:** En función de las características de determinados puestos la Dirección valorará la posibilidad de facilitar las correspondientes herramientas.
- **Gratuidad en las actividades complementarias para hijos de trabajadores.** Los hijos de los trabajadores pueden disfrutar sin coste de la asistencia a fiestas, salidas y demás actividades que organice el gabinete psicopedagógico.
- **Asesoramiento legal, financiero y fiscal:** La Dirección se encarga de coordinar las dudas que el colectivo de socios pueda tener sobre los procedimientos a seguir para ponerse en contacto con los asesores externos.
- **Servicio de cafetería y comedor subvencionado:** Servicio de café gratuito para todos los empleados. El personal docente contratado tiene un 50% de descuento en la comida o compensar con una guardia y los socios tienen comedor gratuito. El resto de personal: comida gratis, en base a acuerdo previo con la Dirección.

ANDAINA S.C.G es socio de Acoes Honduras con una aportación de 180 euros anuales. Por otra parte la cooperativa como entidad que gestiona el centro educativo tiene un convenio firmado con el Concello de Culleredo para becar por completo a 2 alumnos de privación social.

2.6.- MEMORIA RSE

Esta memoria ha sido elaborada a partir de los datos proporcionados por los registros internos de la empresa y abarca el período comprendido entre Enero y Diciembre del año 2014. Incluye todas las actividades, todos los departamentos y todas las instalaciones de la empresa.

La memoria se presenta con una periodicidad anual, esta es la primera memoria que la empresa presenta.

Para la elaboración de esta memoria se ha utilizado como documento de referencia la guía GRI (versión G4) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Toda la información aquí reflejada procede de datos y mediciones internas realizadas por la empresa

Esta memoria está a disposición de todos los interesados en la página web del Global compact y será facilitada directamente a todo aquel que la solicite directamente en nuestras oficinas.

DATOS DE CONTACTO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA MEMORIA DE RSE:

NOMBRE:	Dña. María de las Nieves Martínez Alonso
DIRECCIÓN:	Rúa Aguaceiros, N°21, Rutis, A Zapateira, CP 15174, Culleredo, A Coruña
TELEFONO DE CONTACTO:	+ 34 981 13 88 80
FAX:	+ 34 981 13 16 98
CORREO ELECTRÓNICO:	dir_xeral@andaina.com

3. SEGUIMIENTO Y RESULTADOS

A continuación, se analizan cada uno de los 10 principios del Pacto Global y cómo se desarrolla dentro de ANDAINA S.C.G. Para cada uno de ellos se han establecido indicadores de seguimiento basados en los Indicadores GRI.

3.1.- PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1 las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

PRINCIPIO 2 Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

La empresa apoya y respeta los Derechos Humanos tanto los recogidos en la Declaración de Derechos Humanos como los desarrollados en la normativa y legislación que le es aplicable (ley de Igualdad, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, legislación laboral, estatuto de los trabajadores, convenio colectivo, etc.).

ANDAINA S.C.G. apoya sus valores sobre una Guía de Conducta Ética en la que el respeto a la igualdad y a la diversidad figura en su artículo primero. El respeto a la igualdad y a la diversidad es básico para tratarnos mutuamente con la fraternidad debida como seres humanos pero también lo es para competir en un mercado globalizado.

En ANDAINA S.C.G consideramos que un trabajo satisfactorio tiene que ser en primer lugar un trabajo seguro. El trabajador designado para las labores de Prevención y la dirección de la Empresa, mantienen sus reuniones periódicas para realizar el seguimiento a nuestro sistema preventivo y proponer acciones correctoras y de mejora, con la intención de lograr que nuestros puestos de trabajo sean seguros.

El Personal de Compras de ANDAINA S.C.G., mantiene el compromiso de vigilar que sus proveedores respeten los derechos humanos. Está en el criterio de los responsables de contratar el suministro de materiales que un proveedor que no respete los derechos humanos no puede ser un interlocutor válido ni podrá asegurar la capacidad de suministro a medio o a largo plazo.

La empresa, a través de su evaluación anual de proveedores lleva un control sobre los mismos y sobre la información transferida.

Acciones desarrolladas:

- Aprobación por parte de la Dirección y difusión de la Política de RSE, en la que se recogen los compromisos de la empresa en materia de RSE
- Implantación y seguimiento del plan de Plan de Seguridad y Salud laboral, según la legislación vigente
- Formación en materia de responsabilidad Social y de seguridad y salud laboral.
- Entrega de equipos de protección individual, así como prendas de trabajo a todo el personal que pudiera requerirlo
- La empresa cuenta con un procedimiento interno documentado y aprobado por la Dirección en el que se establecen los requisitos de selección y evaluación de los proveedores. Así mismo, en todo caso la empresa exige a sus proveedores y subcontratas el cumplimiento de la legislación en vigor.
- Mantenimiento del Sistema de Gestión de calidad y gestión ambiental, que regula, entre otros requisitos la formación y contratación del personal.
- Evaluación de los proveedores y aprobación del código de conducta para los proveedores en el que se vincula el cumplimiento de la legislación en vigor y el respeto por los Derechos Humanos.
- Aprobación y difusión de un código de conducta interno en el que se pone de manifiesto la política de la empresa en relación con los principios del Pacto Global y que todos los empleados tienen que cumplir.

Objetivos:

- Crear una sección de Responsabilidad Social en la web de la empresa donde se recoja el informe de progreso y las acciones en materia de responsabilidad social desarrolladas en la empresa.
- Mejorar la comunicación interna
- Mantener las políticas actuales en cuanto a selección y evaluación de proveedores
- Mantener los procesos y adaptarse a los cambios normativos que pudieran producirse

Indicadores GRI:

G4-HR1	<i>Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos</i>	0% contratos Al tratarse de proveedores nacionales con los que trabajamos, ya están sometidos a la legislación en vigor en temas laborales y de derechos humanos.
G4-HR2	<i>Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.</i>	2 horas Durante el año 2014 se han realizado acción formativa en RSC.
G4-HR3	<i>Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	0 incidentes No se han producido incidentes de discriminación
G4-HR4	<i>Identificación de centros y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda estar amenazado, y medidas adoptadas para defender estos derechos.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR5	<i>Identificación de centros y proveedores con riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.
G4-HR6	<i>Centros y proveedores con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.

G4-HR7	<i>Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las actividades.</i>	0 personal No se han identificados riesgos La empresa no cuenta con personal de seguridad
G4-HR8	<i>Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas y medidas adoptadas</i>	0 casos No se han identificados riesgos La empresa tiene ámbito nacional al igual que sus proveedores.
G4-HR9	<i>Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos</i>	100% La empresa cuenta con un único centro de trabajo y todos los proveedores son nacionales, todos han sido evaluados y no se han detectado riesgos en cuanto a la posible vulneración de los derechos humanos.
G4-HR10	<i>Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a derechos humanos</i>	100% nuevos proveedores No hay unos criterios específicos para la evaluación de nuevos proveedores en relación a los derechos humanos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación en vigor en temas laborales y de derechos humanos.
G4-HR11	<i>Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro, y medidas adoptadas.</i>	0 impactos Se ha analizado la totalidad de los proveedores con los que trabajamos y no se han identificado riesgos.
G4-HR12	<i>Número de reclamaciones relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos formales de reclamación</i>	0 reclamaciones No se ha presentado ni recibido ningún tipo de reclamación relacionada con derechos humanos en el período analizado en esta memoria.

G4-SO1	<i>Porcentaje de centros dónde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación en la comunidad local</i>	<p>100% centros</p> <p>La empresa cuenta con un único centro de trabajo, donde se aplican sus políticas en materia de RSE</p>
G4-SO2	<i>Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales</i>	<p>0 centros</p> <p>Debido a la actividad de la empresa, no se han identificado efectos negativos significativos sobre las comunidades locales</p>

3.2.- PRINCIPIOS DE DERECHOS LABORALES

PRINCIPIO 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

PRINCIPIO 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

PRINCIPIO 5 Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

PRINCIPIO 6 Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

La empresa en todo caso aplica la normativa y legislación en vigor en temas laborales relacionados con la contratación, formación y promoción del personal. Internamente, en cumplimiento de la legislación en vigor, la empresa mantiene un diálogo con los órganos de representación de los trabajadores en aquellos casos en que proceda esta consulta.

Durante el período de análisis la empresa ha continuado con la aplicación de las políticas de contrataciones y política de conciliación en virtud de la legislación vigente.

La empresa no ha identificado en su actividad directa ninguna posibilidad que pueda poner en peligro el derecho a la libertad de asociación de su personal, ya que en todo momento se respeta la legislación en vigor en esta materia.

La interpretación del principio cuarto, sobre trabajo forzoso o bajo coacción, en el caso de ANDAINA S.C.G, debe trasladarse a nuestro desempeño en la labor de reducción del riesgo en materia de seguridad y riesgos psicosociales y en cuanto a la erradicación del trabajo infantil, en todo momento se tiene en cuenta la normativa en vigor.

En relación al riesgo de pérdida de oportunidades por prácticas discriminatorias, en ANDAINA S.C.G evaluamos los objetivos individuales en relación a parámetros medibles, en los que no cabe ninguna diferenciación, ni práctica de discriminación por razón alguna.

Por otra parte, en ANDAINA S.C.G. aplicamos la ley de la igualdad con criterios totalmente abiertos a priorizar la conciliación laboral, en temas de horarios adaptados o reducciones de jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sin que su práctica evite promociones internas y el desarrollo profesional.

En cumplimiento de la legislación en vigor, la plantilla de la empresa percibe su remuneración en función de lo establecido en el convenio colectivo en vigor. Incentivando a los profesionales para la realización de actividades de innovación pedagógica, tecnológica y de emprendimiento.

La empresa garantiza el cumplimiento de este principio a través de:

- Consulta a representantes de los trabajadores
- Aplicación de normativa y legislación laboral en materia de información, consulta y negociación con los representantes de los trabajadores
- Potenciación de reuniones formales e informales para trasladar aquellos aspectos relevantes para trabajadores y organización.

La empresa no sólo aplica directamente estas políticas, sino que a través de su evaluación anual de proveedores lleva un control sobre los mismos y sobre la información transferida.

Acciones desarrolladas:

- Procedimiento de comunicaciones internas
- Implantación de medidas de flexibilidad horaria para facilitar la conciliación

Objetivos:

- Incluir en página web de la empresa información relativa a desarrollo de acciones de RSE en la empresa
- Continuidad en la aplicación de la normativa y legislación en vigor

Indicadores GRI:

<p>G4-LA1</p>	<p>Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región</p>	<p>39,58 % contrataciones y rotación Durante el año 2014 se han realizado 19 nuevas contrataciones. Hombres : 8 Mujeres : 11 Localidad: A Coruña,</p>
<p>G4-LA2</p>	<p>Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosados por ubicaciones significativas de actividad</p>	<p>Todos los trabajadores tienen derecho a medidas de conciliación a través de la certificación efr. No hay diferencia entre trabajadores por cuestión de jornadas (excepto las legales indicadas en convenio).</p>

G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	<p>0% bajas maternidad/paternidad</p> <p>Durante el año 2014 una empleada se acogió a la baja por maternidad. Esta empleada ya se ha reincorporado a su puesto.</p>
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de éstos en los convenios colectivos.	<p>15 días</p> <p>En estos momentos el convenio colectivo provincial aplicable al sector no hace mención a este tema.</p>
G4-LA5	Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad laboral.	<p>100% trabajadores</p> <p>En cumplimiento de la legislación en vigor.</p>
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y sexo.	<p>0.98 % incidentes/accidentes relacionados con la seguridad y salud laboral.</p> <p>Durante el año 2014 se ha producido una caída de una persona de limpieza y una contractura de una persona de cocina. Ambos accidentes se clasificaron como leves. No se han producido enfermedades profesionales, o absentismo entre el personal. Tampoco hubo víctimas mortales.</p>
G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad	<p>0 trabajadores</p> <p>El personal no desarrolla ninguna actividad profesional con incidencia o riesgo elevado de desarrollar algún tipo de enfermedad profesional</p>

G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos	La empresa está sometida al cumplimiento de la legislación en vigor en materia de Seguridad y Salud laboral. Como tal requisito también viene recogido en el convenio colectivo provincial del sector.
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Durante el año 2014 se impartieron un total de 20 horas de formación por empleado.
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	No hay definida una acción concreta en cuanto a la gestión del final de la carrera profesional del personal (por jubilación o finalización del contrato de trabajo), pero sí se establecen programas de formación para mejorar las capacidades del personal. Durante el año 2014 los trabajadores asistieron de media a 2/3 formaciones anuales recibiendo de media 50 h anuales de formación dentro de su jornada de trabajo.
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	100% hombres 100% mujeres Existen procedimientos de evaluación del personal que se establecen en el procedimiento de RRHH de la certificación de calidad, la organización está trabajando para la incorporación de herramientas de evaluación 360°.
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad	ANDAINA S.C.G, es una sociedad cooperativa compuesta por 18 socios. No hay diferencias entre socios.

G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosada por categoría profesional y por ubicaciones significativas de actividad	No hay diferencias entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales	100% nuevos proveedores Durante el año 2014 no se aplicaron criterios específicos relativos a prácticas laborales para la evaluación de los nuevos proveedores. Todos los proveedores son nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral.
G4-LA15	Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto	0 impactos negativos No se han detectado impactos negativos significativos tanto reales como potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro.
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	0 reclamaciones Durante el período analizado por esta memoria, no se han presentado ni tratado ningún tipo de reclamaciones sobre prácticas laborales

G4-HR3	<i>Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas</i>	0 incidentes No se han producido incidentes de discriminación
G4-HR4	<i>Identificación de centros y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda estar amenazado, y medidas adoptadas para defender estos derechos.</i>	0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.

<p>G4-HR5</p>	<p><i>Identificación de centros y proveedores con riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.</i></p>	<p>0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.</p>
<p>G4-HR6</p>	<p><i>Centros y proveedores con riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado.</i></p>	<p>0 proveedores No se han identificados riesgos. Todos los proveedores con los que trabajamos son proveedores nacionales, sometidos a la legislación vigente en materia laboral y de derechos humanos.</p>

3.3.- PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

PRINCIPIO 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

PRINCIPIO 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

En línea con su compromiso con el medio ambiente, ANDAINA S.C.G está en búsqueda constante de recursos y alternativas para hacer de su actividad más respetuosa con el medio ambiente.

La empresa se encuentra comprometida con el medio ambiente y el desarrollo sostenible. Cuenta con una política ambiental establecida y aprobada por la dirección y un sistema de gestión de calidad y gestión ambiental según las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004 certificado por APPLUS desde el año 2012.

En ANDAINA S.C.G. al tratarse de una pyme del sector servicios, no se han identificado impactos significativos sobre el medio ambiente pero aun así se realiza un seguimiento periódico de los aspectos ambientales así como se establecen objetivos y metas ambientales para lograr su reducción.

Se ha establecido indicadores ambientales para el control de los consumos de recursos y la generación de los residuos y se establecen objetivos anuales para la mejora del desempeño ambiental de la empresa.

Acciones desarrolladas:

- Formación en el sistema de gestión ambiental para todo el personal de nueva incorporación
- Promoción de la gestión ambiental y formación ambiental a empresas clientes.
- Se han planteado objetivos de reducción de consumo de gasóleo utilizado en los vehículos para el desplazamiento del personal.

Objetivos:

- Seguir con la política de minimización del impacto ambiental de sus actividades
- Se plantean objetivos específicos para reducción del consumo electricidad en un 1% y reducir consumo de papel en un 2%
- Concienciación ambiental para personal de la empresa

Indicadores GRI:

G4-EN1	<i>Materiales utilizados, por peso o volumen.</i>	Se lleva control de: Consumo de papel:354 paquetes Consumo de cartuchos: 46 uds Consumo de gasóleo:6000l Consumo de papel Higiénico: 31 paquetes de 18 rollos Consumo de papel de cocina: 38 paquetes de 12 rollos
G4-EN2	<i>Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados</i>	100% del papel utilizado una vez desechado es entregado a gestor para su reciclaje. Papel destinado a reciclaje: 100 kg de papel
G4-EN3	<i>Consumo de energía interno</i>	Consumo de energía eléctrica año 2013-2014: 76151KW
G4-EN4	<i>Consumo de energía externo</i>	No hubo consumo de energía externo
G4-EN5	<i>Intensidad energética</i>	No se cuenta con datos del año 2014
G4-EN6	<i>Reducción del consumo energético</i>	El consumo energético del año 2013 has sido un 0.99 % menor con respecto al curso 2012-2013.
G4-EN7	<i>Reducción de los requisitos energéticos de los productos y servicios</i>	No se lleva el control de este indicador..
G4-EN8	<i>Captación total de agua según la fuente</i>	El agua consumida en las instalaciones procede de la red municipal de suministro de aguas. Los datos de consumo durante el curso 2013-2014 fueron de 1899 litros
G4-EN9	<i>Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de aguas</i>	No hay constancia de fuentes de agua afectadas. El agua consumida procede de la red de distribución municipal.
G4-EN10	<i>Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada</i>	No se utiliza agua reciclada o reutilizada.

G4-EN11	<i>Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad</i>	Las oficinas no se ubican en áreas protegidas o de gran valor para la biodiversidad.
G4-EN12	<i>Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos o los servicios.</i>	No se han identificado. Por el tipo de actividad y por la situación de las instalaciones no se han descrito impactos significativos sobre la biodiversidad.
G4-EN13	<i>Hábitats protegidos y restaurados</i>	No se han llevado a cabo ninguna acción de restauración de áreas protegidas.
G4-EN14	<i>Número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie</i>	No se han descrito ninguna especie en peligro de extinción afectada por las actividades de la empresa
G4-EN15	<i>Emisiones directas de gases de efecto invernadero</i>	Las emisiones de gases con efecto invernadero son derivadas de los desplazamientos de los vehículos de transporte escolares, que no son propiedad de la cooperativa.
G4-EN16	<i>Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía</i>	No se contabilizan
G4-EN17	<i>Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero</i>	No se realizan emisiones indirectas
G4-EN18	<i>Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero</i>	No se realizan emisiones indirectas.
G4-EN19	<i>Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero</i>	No se cuenta con datos de 2014
G4-EN20	<i>Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono</i>	No se generan emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono como consecuencia de las actividades de la empresa.
G4-EN21	<i>NO_x, SO_x y otras emisiones atmosféricas significativas</i>	No hay medición de otros tipos de emisiones

G4-EN22	<i>Vertido total de aguas, según su calidad y destino.</i>	Las aguas residuales generadas no proceden de ningún proceso industrial, únicamente de los aseos, cocina y de la limpieza de las instalaciones. Estos vertidos se están realizando al colector municipal. No se está llevando un control cuantitativo del agua vertida.
G4-EN23	<i>Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.</i>	Los residuos generados se basan en generación de pilas, tinta, fluorescentes, equipos electrónicos, papel y cartón, aceites de cocina. Las cantidades gestionadas durante el curso 2013-2014 fueron: Generación de pilas: 45 uds Generación de fluorescentes: 42 uds Generación de papel y cartón: 100Kg Generación de aceites: 116 l
G4-EN24	<i>Número y volumen total de los derrames accidentales más significativos.</i>	NO se han registrado durante el año 2014 derrames ni accidentes ambientales
G4-EN25	<i>Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III y VIII del Convenio de Basilea y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.</i>	No calculado.
G4-EN26	<i>Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización</i>	No procede , puesto que la empresa no realiza ningún tipo de vertido de aguas de proceso que puedan afectar a la biodiversidad. El agua vertida procede de los aseos del personal y de la limpieza de las instalaciones y se realiza al colector de la red municipal.

G4-EN27	<i>Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios</i>	Dentro del marco del sistema de gestión medioambiental certificado , se ha realizado una evaluación de aspectos ambientales de sus actividades. Además se han establecido indicadores de reducción de consumos y generación de residuos y se han establecido objetivos
G4-EN28	<i>Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.</i>	Al tratarse de un centro educativo, no se ponen en el mercado materiales de embalaje para sus actividades que deban ser recuperados
G4-EN29	<i>Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y de la normativa ambiental.</i>	No se han recibido ningún tipo de multas o sanciones por incumplimiento de la normativa ambiental
G4-EN30	<i>Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.</i>	Se ha realizado una evaluación de aspectos ambientales como consecuencia de los requisitos del sistema de gestión ambiental ISO 14001. Los impactos ambientales más significativos evaluados en Septiembre de 2014 se centran en la generación de residuos de papel/cartón, generación de residuos fluorescentes, generación de pilas, consumo de agua, consumo de energía eléctrica, consumo de papel higiénico y consumo de gas.
G4-EN31	<i>Desglose de los gastos y las inversiones ambientales</i>	No hay datos de 2014
G4-EN32	<i>Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales</i>	100% de proveedores son evaluados en función de su comportamiento ambiental

G4-EN33	<i>Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto</i>	<p>0 impactos</p> <p>Se ha evaluado a todos los proveedores en función de su comportamiento ambiental. No se han identificado proveedores con impactos ambientales significativos.</p>
G4-EN34	<i>Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación</i>	<p>0 reclamaciones.</p> <p>Durante el período de análisis de esta memoria no se han presentado o resuelto ninguna reclamación ambiental</p>

3.4.- PRINCIPIOS ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10 Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

La empresa cuenta con una política de RSE aprobada por Dirección, en la que se hace mención de rechazo a toda forma de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales.

El riesgo en cuanto a corrupción es muy bajo, aun así se ha decidido la elaboración de un código de conducta tanto para personal de la empresa como proveedores.

Acciones desarrolladas:

- Se ha impartido formación en RSE al personal

Objetivos:

- Elaboración de un código de conducta interno y el código de conducta para los proveedores.

Indicadores:

G4-SO3	<i>Porcentaje y número total de centros en los que se ha evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados</i>	No se han identificado en la empresa riesgos relacionados con la corrupción.
G4-SO4	<i>Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.</i>	Todo el personal ha sido formado e informado de las políticas de la empresa respecto de la RSE y la lucha contra la corrupción , así como el código ético en vigor.
G4-SO5	<i>Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas</i>	No ha habido incidentes de corrupción
G4-SO6	<i>Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario</i>	La empresa no realiza aportaciones financieras ni de ningún tipo a partidos políticos ni a otro tipo de instituciones relacionadas.

ANDAINA SOCIEDADE COOPERATIVA GALEGA

Rúa Aguaceiros, Nº21, Rutis, A Zapateira,
CP 15174, Culleredo, A Coruña
España

Teléfono + 34 981 13 88 80

www.andaina.com