

## GLOBAL COMPACT

### COMMUNICATION ON PROGRESS.

June 2015

A commitment to the Global Compact demonstrates that a company is willing to take part in building a sustainable global market. Every company has a role to play and every company can contribute to positive change. However, the road traveled will be different for every company. Companies begin and end in different places on the road to improvement. Where a company stands at the entry point to the Global Compact is not important. What really matters is the sincere commitment to the Global Compact's mission and the willingness to change.

Every journey begins with the first step

Periodo cubierto por esta Comunicación de Progreso (COP)

De: 21 – Febrero – 2013

A: 15 – Junio – 2015

Declaración de apoyo continuo

15 – Junio - 2015

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que el Colegio La Salle F. Gran Vía, 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,

Jacobo Henar Barriga

Director del Colegio La Salle F. Gran Vía

Zaragoza

## **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 empleados no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

Dada la naturaleza religiosa de nuestro Centro, y tal como se reconoce en nuestro carácter propio, los Derechos Humanos son aceptados como pilares de la dignidad humana y como tales son fundamento de la política del centro. Así mismo su implementación en la sociedad y su defensa están presentes en nuestra labor docente y profesional.

• El centro asume el respeto a la Constitución española que reconoce que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

---

• Asimismo el Equipo Directivo suscribe un Código Ético en el que se hace explícita alusión al respeto a los Derechos Humanos y se trabaja por la prevención de posibles abusos.

• Se da a conocer el carácter propio a proveedores, clientes y personas que colaboran en la actividad del centro, exigiendo el respeto a su cumplimiento.

• Cada año, en colaboración con la Red de Centros de La Salle, se trabaja en la sensibilización y difusión de cada uno de los Objetivos del Milenio.

El colegio está comprometido con la defensa de los Derechos del Niño.

Implementación

• En la web del centro aparece el procedimiento a seguir en el caso de reclamaciones o sugerencias, que pueden ser gestionadas personalmente o vía internet.

• Elevar la conciencia o entrenar a los empleados acerca de los derechos humanos.

• Dentro del Organigrama del Centro existen asignadas responsabilidades en la protección de los derechos humanos. En última instancia son el Equipo Directivo y la Dirección del centro los que asumen su defensa.

• Existen igualmente departamentos (Pastoral y Educación Social), que llevan a cabo campañas y acciones puntuales en apoyo de los derechos humanos. A ello se añaden las reflexiones de la mañana que giran en torno a dichos valores y la formación en Voluntariado Internacional ofertada a los alumnos y ex alumnos del centro.

## Medición de resultados

- Ausencia de reclamaciones o conflictos generados por incumplimiento o violación de los Derechos Humanos en el período documentado.
- El centro se somete a Auditorías externas periódicamente donde se analiza el rendimiento en torno al cumplimiento de los derechos humanos.

## **Principios 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.

## Valoración, política y objetivos

El centro acata la legislación laboral y se adhiere a los tratados internacionales suscritos por las autoridades competentes en la defensa de los derechos laborales.

- En sus relaciones laborales el Centro se ciñe al cumplimiento de la normativa legal así como a los acuerdos suscritos con Organismos Internacionales (OIT)
- Se cuenta con la participación de los representantes sindicales en todos aquellos supuestos en los que la ley así lo establece.
- El Centro exige igualmente a aquellos asociados y proveedores comerciales la adhesión y el respeto a los principios laborales.
- Existe periódicamente formación en prevención de riesgos laborales.

## Implementación

- Existe a disposición de personas, clientes y grupos de interés un buzón de sugerencias, centro de llamadas y mecanismo de reclamaciones, presencial y vía internet.
- Anualmente los trabajadores cuentan con la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico que pondere su estado de salud y prevea posibles riesgos.
- Todos los trabajadores tienen acceso a entrevistas con la Dirección del Centro, en la que se consulta sobre su situación y posibles necesidades laborales o personales.
- Los representantes sindicales, elegidos por el procedimiento democrático que marca la ley, asumen entre sus responsabilidades, la protección de los derechos laborales dentro de la organización.

## Medición de resultados

- En el Organigrama del Centro, de los cinco miembros del Equipo Directivo, dos son mujeres. Se favorece igualmente la diversidad por los distintos tramos de edad en el mismo representados (cubriendo un espectro entre 30 y 55 años).
- Los casos de infracción de los principios laborales se tramitan según la legislación laboral vigente.
- En el último período analizado, no se han dado supuestos de investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al trabajo
- El centro se somete a Auditorías externas periódicas que analizan igualmente estos aspectos (ISO, E.F.Q.M...)

## **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.

## Valoración, política y objetivos

La conciencia medioambiental está presente en la práctica diaria del Centro, así como en su política de sensibilización y gestión de recursos. Dentro de la Responsabilidad

Social, el desarrollo sostenible va marcando las medidas a tomar en lo que a infraestructuras y procesos se refiere.

- A la hora de acometer obras de infraestructura se pondera y evalúa el efecto medioambiental y el impacto que estas vayan a tener en el centro.
- Dentro del sistema de calidad existe un proceso de gestión medioambiental, incluida la prevención y la gestión de los riesgos que afecten al medio ambiente.
- Como objetivos específicos en el área de medio ambiente para el año que entra se trabajará en el reciclado y uso racional del papel, así como del mejor rendimiento energético (calefacción y electricidad), gracias a las obras de infraestructura que se están llevando a cabo durante un período de tres años.

#### Implementación

- Se llevarán a cabo acciones de formación para elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en la protección del medio ambiente
- En cada aula existirán espacios dedicados al reciclaje. Así mismo se designa un equipo responsable de su recogida y posterior gestión. Todo ello en colaboración con campañas de organismos e instituciones públicas.
- Se llevará a cabo la tercera fase de adecuación de infraestructura dirigidas a mejorar la eficiencia energética de productos, servicios y procesos
- Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Para ello se insistirá en las comunicaciones y procesos on line, para reducir el consumo de papel.

#### Medición de resultados

- Ausencia de Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al medio ambiente.
- En la evaluación del proceso de gestión medio ambiental, se puede observar el progreso específico que hacen en el área de protección del medio ambiente durante el último periodo de documentación.
- Auditorías externas periódicas que evalúen igualmente el rendimiento medioambiental.

## **Principios de anticorrupción**

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos

Desde todos los ámbitos de la gestión del Centro se lleva a cabo una política de transparencia en lo que se refiere a la administración económica como de recursos humanos.

Ejemplos

En el Código Ético del Equipo Directivo se hace referencia a la integridad como principio básico en nuestra conducta y a la transparencia como principio de actuación económica.

Implementación

Ejemplo

- Existe a disposición de personas, clientes y grupos de interés un buzón de sugerencias, centro de llamadas y mecanismo de reclamaciones, presencial u on line donde se pueden presentar cuestiones que se consideren infringen el mencionado principio.

Medición de resultados

Ejemplos

En el proceso de selección de personal se sigue un protocolo específico en el que interviene el Equipo Directivo haciendo una primera valoración de los candidatos. Posteriormente intervienen los representantes de la Institución, que deciden en última instancia en base a la terna presentada.

Las auditorías externas a las que regularmente se somete el centro, pueden pronunciarse igualmente sobre dicho proceso de selección de personal.

Inexistencia de investigaciones, casos legales, sentencias o multas relacionadas con la corrupción o el soborno.