INFORME DE PROGRESO 2017-2018

BARNA PORTERS, S.L

1

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Tipo de organización: Empresa privada

Dirección: C/ Arizala 43-45, 08028-Barcelona

Dirección WEB: www.grupbarnaporters.cat

Teléfono: 934480014

Alto cargo: Roberto José Vicente Blanco

Fecha de adhesión: Abril 2013

Número de empleados/as: 1.684

Sector: Servicios Auxiliares

Nuestros grupos de interés: Accionistas, Trabajadores/as, Clientela, Empresas y personas proveedoras, Administraciones Públicas, Comunidad y Competencia.

Países en los que está presente y alcance de este informe: España

Difusión del Informe: WEB de la compañía, Pacto Mundial.

Período cubierto de la información: año 2017-2018

Responsable: Rebeca Aller Abad, Departamento de RSC.

2

CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

En Barcelona, a 15 de marzo de 2019

Por quinto año consecutivo, BARNA PORTERS, S.L., se acerca a sus grupos de interés con la responsabilidad de confortar su compromiso de colaboración activa con la promoción y divulgación de los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Durante este ejercicio nos hemos enfrentado a dificultades no sólo externas, tanto de coyuntura económica como política, sino también a importantes retos internos, al habernos adentrado en una etapa de madurez, que nos ha obligado a crecer como grupo empresarial, desde las entrañas de la organización.

De dicha etapa madura es fruto nuestra decisión, ya en 2012, de adherirnos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, dando así entrada en nuestra compañía a una serie de actividades que están representando un cambio definitivo en nuestra cultura empresarial. En esta línea, hemos abrazado el denominado Cumplimiento Normativo como una senda por la que debe caminar la responsabilidad social de nuestras organizaciones y el marco en el que encuadrar nuestra razón de ser.

De forma más concreta, hemos trabajado de forma muy acentuada en las políticas de igualdad y no discriminación, así como en la prevención de accidentes de tráfico de las personas que trabajan con nosotros, tanto in itinere como in misión, dado que en Barcelona, provincia en la que se centra la prestación de nuestros servicios, los accidentes han experimentado un aumento considerable, contra el cual debemos luchar.

También nos hemos centrado en la renovación de nuestra Política de Protección de Datos, así como en la progresión del Proyecto de Cumplimiento Normativo de nuestra compañía.

Todos estos logros no hubieran sido posibles sin el compromiso del personal de la compañía, el activo más preciado de nuestro grupo empresarial, que año tras año confirma su confianza en nuestra organización de la manera más acreditada: sintiéndose parte de ella como si de una familia se tratara.

Por todo ello, es un honor confirmar nuestra apuesta firme y decidida por los 10 principios del Pacto Mundial, haciéndoles partícipes a través de este informe de progreso de nuestro empeño en continuar trabajando para contribuir en la defensa de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra el soborno y la corrupción, invitándoles a conocer nuestras acciones en esta línea durante el año 2017-2018.

Fdo.: Roberto José Vicente Blanco

GERENTE.

15957887G ROBERTO JOSE VICENTE (R: B61443628)

Firmado digitalmente por 15957887G ROBERTO JOSE VICENTE (R: B61443628)
Fecha: 2019.03.20 18:25:42 +01'00'

3

CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS

PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Durante 2017 y 2018, nuevamente BARNA PORTERS, S.L., se ha sometido a evaluaciones por parte de entidades externas sobre:

- Auditoría de Calidad: Certificación ISO 9001

- Auditoría de Medioambiente: Certificación ISO 14001

- Auditoría de Seguridad y Salud en el Trabajo: Certificación ISO 18001

En cuanto a la totalidad de Auditorías anteriores, las mismas han sido renovadas por las entidades certificadoras externas.

Tal y como anunciábamos en el Informe de Progreso del año 2016, y dentro del proyecto general de **Compliance** iniciado en dicho año, la empresa, conocedora de que la información es uno de los principales activos de las organizaciones, está confeccionando un sistema de gestión de seguridad de la información como medio más eficaz para minimizar los riesgos derivados del tratamiento de datos, que implicarán la adopción de los controles y procedimientos más eficaces y coherentes con la estrategia de negocio.

En este sentido, y con el objetivo de presentar el proyecto ante la auditora y certificadora correspondientes, a fin de poder acreditarse en la **ISO/IEC 27001**, la empresa ya ha ofrecido diversas jornadas de concienciación y acciones formativas concretas para el conocimiento de la significación de la seguridad de la información y de los objetivos marcados por la ISO/IEC 27001, al personal de oficinas, como sujetos prioritarios de este aprendizaje.

Por último, indicar que BARNA PORTERS manifiesta nuevamente su apoyo y respeto a los Derechos humanos fundamentales reconocidos en el ámbito internacional, no habiendo detectado durante el año **2017 ningún riesgo en este punto con respecto a los diferentes grupos de interés identificados por la empresa**.

PRINCIPIO 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Tal y como anunciábamos en nuestro Informe de Progreso de 2016, finalmente se ha revisado, ampliado, y renovado nuestro **Código Ético y de Conducta Empresarial**, puesto que el primero que se promulgó databa de enero de 2012 y había sido actualizado dos años después. Para ello, se contó con una consultora externa, quien pudo ayudarnos a tener en cuenta aspectos que quizás se habían dado por hechos, pero que era necesario registrar.

Por otra parte, y desde el punto de vista preventivo, a través de la coordinación de actividades con aquellos/as proveedores/as que acceden a nuestras instalaciones, nos aseguramos del cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo de su personal.

Algunos indicadores aplicables relacionados con este principio:

- No existen operaciones identificadas como incidentes de trabajo infantil

- No existen operaciones identificadas como de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso y obligatorio.

Desde BARNA PORTERS, y teniendo en cuenta que la clientela es nuestra razón de ser, hemos puesto el acento en revisar año tras año la evaluación de su satisfacción, y analizar los resultados obtenidos. En el ejercicio 2017-2018, y gracias al nuevo sistema de gestión a través del programa SERVIAP, elaborado ad hoc para la compañía y confeccionado a imagen y semejanza de la misma, se ha conseguido facilitar y aumentar la participación de la clientela en la valoración de los servicios.

En este sentido, las encuestas realizadas a **los/as clientes/as muestran un alto grado de satisfacción**, con resultados muy similares pero a su vez superiores a los obtenidos con respecto a ejercicios anteriores, obteniendo una media del **94,25%**, de complacencia con respecto a los siguientes ítems analizados:

- Relación con el Departamento Comercial

- Relación con otros Departamentos

- Facilidad de contactar con nosotros

- El diseño se ajusta a las necesidades

- Capacidad de respuesta

- Personal asignado

- Control del servicio

- Trato que damos al cliente

- Respuesta ante reclamaciones

Por otra parte, y felizmente, durante el año 2017 se han recibido **54 felicitaciones por la clientela**, siendo como es que durante el ejercicio 2016 se obtuvieron un total de 44.

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

La compañía garantiza la total libertad para con las empleadas y los empleados que quieran formar un sindicato, o afiliarse al que escojan, sin temor a represalias.

Asimismo, **todo el personal, sin discriminación alguna, tiene derecho a formar sindicados y afiliarse a ellos para la protección de intereses individuales y colectivos, sin temor a intimidaciones u otras consecuencias en su detrimento**.

Se garantizan los derechos de representación y asociación de la plantilla, los cuales quedan protegidos y asegurados por todas las garantías legales, incluido el propio convenio colectivo empresarial. Así pues, con respecto a la cobertura dada por el vigente hasta 31 de diciembre de 2017, es mismo mejoraba en dicho período los derechos de las personas que forman parte de la organización, al otorgar, por ejemplo, dos días de permiso retribuidos voluntarios al personal operativo, superando así las condiciones de estos mismos con respecto a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al **convenio colectivo que entró en vigor el 1 de enero de 2018 y cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre de 2021**, el mismo mejora las condiciones de los trabajadores con respecto al anterior, entre otros, en los siguientes sentidos:

- Se modifica el articulo 21 (Licencias), ampliando hasta un máximo de 7 días naturales el permiso por nacimiento de hijos/as, enfermedad grave o defunción para personal de origen no europeo.

- Se modifica el articulo 18 (Jornada de trabajo) de manera que, en aras de facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar, la empresa deberá elaborar cuadrantes anuales en los servicios fijos y estables (de duración prevista de más de un año) y se regulan los cambios de turno, estableciendo las normas que faciliten el intercambio de horario/turno entre las personas trabajadoras.

- Se modifica el art. 20 (Vacaciones) ampliando el período preferencial de vacaciones en un mes, estableciéndolo de mayo a octubre.

- Se incluyen los artículos 35 (Acoso sexual) y 36 (Violencia de género) en los que se regula la actuación de la empresa en ambos casos.

Durante este último ejercicio, como ocurre desde el inicio de las actividades de la organización, se han llevado a cabo las normales y periódicas reuniones por parte del Comité de Empresa sin ninguna incidencia, siendo como es que BARNA PORTERS ha cumplido con los requisitos legales en esta materia, además de que ha facilitado salas de reuniones así como los medios necesarios para la publicación de las comunicaciones correspondientes.

Por su parte, y desde el centro de formación del Grupo Empresarial, se comunica puntualmente a la representación legal de las personas trabajadoras las acciones formativas previstas, a los efectos de que ésta pueda dar el Vº Bº a las mismas, e indicar lo que en su caso considere necesario, adecuando así la compañía el Plan de Formación anual a las necesidades y valoraciones de la plantilla, a través de la Representación Legal de las personas trabajadoras, en la medida de lo posible. Debe indicarse en este punto que durante el año 2017 todas y cada una

de las acciones formativas propuestas a la Representación Legal de los trabajadores y de las trabajadores, sin excepción, han sido aprobadas por la misma.

Se considera una particularidad muy característica de BARNA PORTERS, la existencia de un canal de diálogo permanente entre el personal de estructura y servicios y la dirección. Así, y pese a ser ya considerada como una gran empresa, existe un trato cercano y directo incluso por parte de Gerencia con toda la plantilla, que permite conocer de muy primera mano el nivel de satisfacción de las personas trabajadoras y sus preucopaciones.

Por tanto, **en BARNA PORTERS, no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva**.

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

Por supuesto en BARNA PORTERS no se producen casos de trabajos forzosos y no se colabora con empresas que puedan ser sospechosas de tal práctica, con lo **que en cuanto al presente principio, no se detectan factores de riesgo que puedan ponerlo en peligro, disponiendo de políticas y procedimientos que garantizan la eliminación de tales métodos**.

El personal de servicios recibe con periodicidad mensual su cuadrante de trabajo, donde quedan reflejados los días y los turnos en que se debe trabajar, así como los descansos y libranzas e incluso las formaciones, que se indican en dichos cuadrantes, puesto que se consideran horas de trabajo debidamente remuneradas. Dichos cuadrantes son públicos para las personas de la Representación Legal de los trabajadores, con lo que la transparencia es un principio que aplicamos y que entendemos evita posibles discriminaciones en este ámbito.

Del mismo modo, la remuneración de los trabajadores se efectúa conforme a los plazos e importes recogidos en la legislación laboral vigente o el convenio colectivo de aplicación.

No obstante, las personas trabajadoras tienen a su disposición los canales de comunicación integrados en la organización para denunciar cualquier tipo de irregularidad, en el caso de existir, como es el buzón de sugerencias, el correo electrónico, etc., habiéndose seguido en los casos en que se ha producido alguna incidencia, los procedimientos protocolizados por la organización, siempre abogando por un primer paso: la mediación en los conflictos.

Estos procedimientos están integrados tanto en el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo como en el convenio colectivo, así como en la política aprobada contra la eliminación del trabajo forzoso o bajo coacción.

Por lo que respecta al año 2017, no se presentó ninguna denuncia interna relativa a un posible caso de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, con lo que no hubieron de ponerse en marcha los protocolos que, para este tipo de conflictos, constan aprobados, comunicados a todo el personal, y depositados en RRHH para su consulta por cualquier persona interesada.

Pero además, está implantada una **acción progresiva de encuestas de satisfacción interna y clima laboral** que las personas trabajadoras de forma totalmente anónima pueden cumplimentar a través del programa de gestión SERVIAP, propiedad de BARNA PORTERS.

Como siempre, y en cuanto al personal de nueva incorporación, la empresa informa al personal seleccionado durante el procedimiento de bienvenida, de los canales de notificación que están a su alcance para facilitar las denuncias que en caso de producirse cualquier tipo de acoso, deben iniciarse.

En este punto, es necesario reiterar que la información y la formación son los dos aspectos con mayor peso para prevenir conductas riesgosas en la salud de la plantilla, la empresa ha impartido diversos **cursos de prevención, gestión y técnicas de afrontamiento del estrés**, así como acciones formativas en las que se hacía hincapié en las **técnicas de comunicación tanto verbal como escrita para prevenir cualquier tipo de lenguaje intimidatorio, desafiante o amenazante**, y **formación en gestión de conflictos**.

PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

BARNA PORTERS, S.L., que tiene su centro de actividad en España, considera que **el trabajo infantil no es un riesgo para la entidad**.

No obstante, continúa respetando las normas y disposiciones laborales y las reglamentaciones nacionales sobre la edad mínima exigida para trabajar, verificándose en todos los casos, antes de la firma de los contratos laborales, los datos del nuevo aspirante a trabajador, a través de su documento de identidad y de su alta en la seguridad social, dejando constancia de tal información en nuestro sistema informático, según nuestro Protocolo de Selección.

Del mismo modo, la compañía continúa involucrada con la ONG Bahati, liderada por un trabajador de la organización, que entre otros, tiene el objetivo de realizar proyectos médicos de cooperación y desarrollo en África, a los efectos de proteger a las embarazadas y neonatos, contribuyendo a la reducción de la mortalidad de dichos grupos de riesgo.

También BARNA PORTERS colabora con la gran entidad Cáritas Española, quien promueve el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos, con ADIA ORG, que es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro y sin afiliación política ni religiosa, comprometida con los Objetivos de Desarrollo del Milenio firmado por Naciones Unidas, centrando su actuación en Etiopía.

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

Durante 2017-2018 no se ha observado ninguna práctica discriminatoria en este sentido comunicada a través de los canales de comunicación informados al personal.

BARNA PORTERS se reafirma en conseguir la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de las reuniones que periódicamente realiza la Comisión de Igualdad constituida ya en el año 2010, cuando se aprobó el Plan de Igualdad de la Compañía (como también en Plan de Conciliación).

La misión de esta Comisión es establecer las bases de actuación para no sólo dar cumplimiento a la legislación española vigente en este ámbito (Ley Orgánica 3/2007), sino también avanzar en la consecución y aceptación, como parte de la cultura corporativa de la organización, del principio de igualdad y no discriminación.

Ahondando en este ámbito de análisis, y tal y como anunciábamos en nuestro anterior informe de progreso relativo a la anualidad anterior (2016), durante dicho ejercicio se confeccionó un nuevo Diagnóstico de Igualdad de la compañía, a los efectos de actualizar el Plan de Igualdad que se había confeccionado en el año 2009-2010, fruto del cual se detectaron múltiples progresos con respecto al proyecto de Igualdad anterior, siendo como es que durante el año 2017 se ha confeccionado el **Plan de Igualdad** donde se recogen no sólo dichos progresos, sino también los ámbitos de mejora donde debe actuarse, entre los que se encuentran:

- Preparación y presentación del II PLAN DE IGUALDAD para su revisión y aprobación por Dirección

- Publicación de la realización del II Diagnóstico y del II Plan de Igualdad, a través del programa Serviap.

- Desarrollo de un decálogo de buenas prácticas en materia de igualdad y difundirlo entre empresas proveedoras y clientela.

- Promoción en las elecciones sindicales la incorporación de mujeres a la RLT

- Desarrollo de acciones formativas sobre comunicación igualitaria

- Solicitud al Servicio de Prevención ajeno para que el Plan de Prevención de riesgos laborales realice un análisis pormenorizado de género (descripción, evaluación, encuesta de clima, etc.), además de confeccionar una entrevista de salida, que permita conocer la opinión de la personas que por un motivo u otra causa baja en la empresa

- Información a las mujeres de los riesgos específicos sobre prevención de riesgos, en especial en casos de embarazo y lactancia, por los medios que se consideren adecuados (ej: Serviap), así como explicitar en el Manual de acogida y de Prevención de riesgos los peligros específicos y tradicionales desde la perspectiva de género, utilizando un lenguaje igualitario.

- Comunicación de las medidas de conciliación existentes en la organización

- Realización de un estudio desagregado por sexos de las responsabilidades familiares y la situación personal de las personas trabajadoras, con la finalidad de definir aquellas medidas más positivas y favorecedoras para ambos sexos y

- Elaboración del Plan de Formación anual teniendo en cuenta la incorporación de objetivos y contenidos relacionados con la igualdad (uso del lenguaje no sexista, conciliación, prevención de acoso laboral, etc.) y realizar "charlas-impacto" sobre igualdad, de 15-30 minutos.

Por último, debe informarse de que la organización continuó durante 2017-2018 colaborando con la Asociación "IMPROREC", que desarrolla programas para la protección y reintegración a la sociedad de las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de contribuir a la construcción de una ciudadanía fundamentada en el ejercicio de los derechos humanos.

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

BARNA PORTERS, S.L., ha adoptado un **enfoque preventivo con respecto a las cuestiones medioambientales**, evaluando con sus acciones el riesgo y el impacto medioambientales, el ciclo de vida, y su estrategia es que las políticas que fundamentan dicho enfoque no sólo se tengan en cuenta, sino que se cumplan de la forma más estricta y extensiva.

Así pues, BARNA PORTERS se obliga públicamente a cumplir y hacer cumplir los principios que constituyen nuestra **Política Medioambiental**:

- Comprometiéndonos a tener en cuenta la variable medioambiental en la planificación y desarrollo de nuestros servicios, promoviendo la sensibilización medioambiental de nuestro personal, proveimiento y clientela.

- Comprometiéndonos a cumplir la legislación medioambiental aplicable a nuestras actividades, así como otros compromisos que se puedan establecer, esforzándonos por prevenir la contaminación y minimizar, en la medida de lo posible, el potencial impacto ambiental que generamos.

A este respecto, continúa manteniendo objetivos de reducción de consumo de recursos naturales: electricidad, gas, gas-oil, gasolina, papel y agua y ha mantenido, durante el año 2017 su certificado en materia de medio ambiente, de conformidad con la normativa ISO 14001, auditado anualmente, basado en la prevención de la contaminación.

- Desarrollando un esfuerzo de mejora continua en el marco de nuestro Sistema de Gestión, que nos permita mejorar su eficacia y ser más eficientes en el consumo de los recursos.

- Garantizando la difusión de esta política entre todos nuestros empleados y la sociedad, estableciendo una política de comunicación fluida con todos los agentes involucrados.

BARNA PORTERS mantiene y comunica entre la plantilla, tanto a través del programa de gestión utilizado por empleados/as y clientes/as, como a través de **comunicaciones del Director General** y **carteles en los lugares estratégicos** correspondientes, buenas prácticas ambientales, referidas a:

- Conducción (para ahorro de combustible)

- Impresión de documentos (para ahorro de papel)

- Equipos informáticos; climatización e iluminación (para ahorro de energía)

PRINCIPIO 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental.

BARNA PORTERS, como ya se ha indicado en el punto anterior, ha desarrollado una gran labor informativa, habiendo comunicado a nuestros trabajadores la importancia de la promoción de la responsabilidad medioambiental, con el objetivo de que dichas prácticas sean seguidas por todos los colaboradores, tanto en cuanto a lo que respecta al consumo de agua, electricidad, climatización, consumo de material de oficina, limpieza, división de residuos, etc.

Tal y como anunciábamos en el Informe de Progreso de 2016, y a los efectos de ahondar en esta materia, desde el Departamento de Formación se confeccionó un manual para el personal de oficinas, con el apoyo de una consultora externa, que ha constituido la base de la **formación básica que durante los años 2017-2018 se ha realizado en formato de cursos de 3 horas, impartidos a favor de la totalidad del personal de estructura**.

Por otra parte, fruto del éxito generado en el departamento de Administración, y a los efectos no sólo de transparencia y publicidad de la información al personal del mismo, sino también a los efectos de evitar la utilización del papel, se han mantenido diversas pizarras visibles para la totalidad de personas que forman parte de esta área de la compañía, donde se indican mensualmente diferentes "rankings" relacionados con el estado de la empresa a nivel de facturación, abonos, etc.

Por último, indicar que la empresa tiene contratados **servicios de retirada de residuos (papel), e instalados contenedores para papel y cartón, plásticos, pilas y equipos informáticos obsoletos**, que son llevados a los puntos limpios correspondientes, siendo como es que **BARNA PORTERS no genera residuos catalogados como peligrosos y no ha recibido sanciones o denuncias ambientales**.

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

Como ya indicábamos en nuestros anteriores informes de progreso, a parte de los programas informáticos de contabilidad, nóminas, etc., que frenan la emisión de papel y tinta, la empresa está mejorando día a día el programa "Serviap", creado por la propia compañía, el cual sirve para comunicar noticias y novedades y resolver trámites de forma interna, pero también para resolver incidencias en tiempo real, pudiendo intercambiar multiplicidad de información entre empresa y clientela de forma directa, lo cual evita las llamadas telefónicas y los consumos de papel y toner.

En este sentido, nos orgullece comunicar que **en el año 2017 se rebajó, comparativamente con el ejercicio 2016:**

- Un 0,18% el consumo de papel

- Un 0,04% el porcentaje de carburante gastado con respecto al número de horas trabajadas

- Un 0,34% el porcentaje de consumo de envases con respecto al número de horas trabajadas

- Un 0,002% el consumo de productos con respecto a las horas trabajadas

Del mismo modo, durante 2017 se mantenido la flota de vehículos de la cual dábamos cuenta en nuestro anterior informe de progreso. Así, **todos los vehículos adquiridos son de bajo consumo y alta eficiencia energética**, ya sea por ser directamente eléctricos, funcionar con GLP (gas natural), o ser híbridos.

PRINCIPIO 10: Las empresas deben luchar contra la corrupción y el soborno.

Tal y como anunciábamos en el Informe de Progreso correspondiente al ejercicio 2016, la compañía está adecuando sus procesos, procedimientos, políticas y protocolos al proyecto de Cumplimiento Normativo de BARNA PORTERS, el cual está siendo liderado por una empresa externa, experta en "Compliance".

Durante el año 2017, nuestra organización ha centrado sus esfuerzos en la **adaptación de la política de protección de datos al RGPD** (Reglamento General de Protección de Datos), adecuando los tratamientos de los ficheros de datos a dicho Reglamento; identificando los distintos tratamientos; elaborando el correspondiente registro de actividades; adaptando las diferentes políticas de privacidad; adecuando los contratos de encargado de tratamiento, así como los clausulados de los contratos privados con clientes, incluyendo pactos anticorrupción y confidencialidad de las partes.

Como es sabido por todos/as, la privacidad se ha convertido en una prioridad para las empresas de la Unión Europea, quien conocedora del valor que tienen los datos personales y la importancia de velar por la privacidad de éstos dentro del ámbito empresarial, estableció un marco común para la regulación de esta materia a través del denominado comúnmente RGPD.

En este sentido, BARNA PORTERS, ha **designado a la persona delegada de protección de datos (DPD)**, quien se encuentra elaborando un Registro de Actividades de Tratamiento y realizando un análisis de riesgos, a fin de valorar la necesidad o no de realizar evaluaciones de impacto en esta materia, así como revisando las medidas de seguridad adecuadas a las necesidades y a los avances tecnológicos.

Se ha realizado **formación para la sensibilización de la plantilla** en dicha materia, **tanto a nivel de mandos intermedios, como de personal de administración**, para dar a conocer la importancia del respeto al ámbito de la privacidad, así como las sanciones derivadas de su inobservancia.

La organización ya cuenta con los **protocolos** a seguir, a los efectos de dar respuesta al uso de los derechos **ARCO** de los usuarios, así como a fin de saber cómo gestionar un supuesto de quiebra de seguridad.

El proyecto es de largo recorrido, dada la complejidad y transversalidad de la materia, además del tamaño y diversidad de nuestra organización, con lo que se dará cuenta anualmente de los progresos que se vayan dando de forma progresiva, en los sucesivos informes que se presenten ante Vdes.