



Triple A S.A. E.S.P.

LISTA DE VERIFICACION- AUTOEVALUACION DE LOS OFERENTES ACERCA DEL ESTADO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN SUS EMPRESAS.

MC-RE-FR-2
Versión 1
10/03/2017

Triple A de Barranquilla S.A. E.S.P., como empresa comprometida con la Responsabilidad Social Empresarial, manifiesta la importancia que le representa el contratar con empresas que compartan sus mismos principios y que sean reconocidas por sus prácticas responsables o estén encaminadas a ello.

Las siguientes preguntas están agrupadas por los diferentes grupos de interés (stakeholders), incluyendo algunos aspectos acerca de la cultura de la organización.

EMPRESA:

SERVICIO/ PRODUCTO

FECHA:

SUMINISTRADO:

NOMBRE GERENTE
Y/O REPRESENTANTE

LEGAL:

ESTADO DEL TEMA REFERENTE AL ASPECTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL:

CULTURA

SI NO NA1

¿Replanteó su compañía la misión, visión y valores, incluyendo aspectos de Responsabilidad Social Empresarial y la ha difundido entre ~~todos los grupos de interés?~~

¿Cuenta su compañía con un código de ética (valores, principios, normas de conducta que ríjan el comportamiento de los empleados), que muestre de forma clara su cultura empresarial?

¿Promueve revisiones periódicas al código de ética?

¿Los valores de la organización están documentados y divulgados de forma clara y transparente a todos los grupos de interés de la empresa?

¿Existen procesos de formación y divulgación de los valores tanto para los empleados directos como para los empleados suministrados?

¿La gerencia general de la empresa demuestra compromiso con los valores de la organización?

¿Se les ha comunicado internamente a sus trabajadores, proveedores, etc., y externamente a sus clientes y sociedad en general las políticas, retos y avances que se han hecho en este terreno (económicos, sociales y medioambientales)?

En la actualidad existen ya algunos estándares internacionalmente aceptados para realizar dichas memorias, como el Global Reporting Initiative, etc.

EMPLEADOS

SI NO NA1

TRABAJO FORZADO:

¿Todos los trabajadores laboran voluntariamente en la empresa?		
¿Se obliga a los trabajadores a dejar "depósitos" bajo custodia o documentos de identificación para proceder a su contratación?		
¿Los trabajadores tienen la libertad de dejar su empleo (después de haber avisado con el tiempo establecido en la ley)		

DISCRIMINACIÓN/ EQUIDAD DE GENERO E IGUALDAD:

¿Existe alguna práctica de pruebas de embarazo, antes de vincularse a la empresa y/o después de su ingreso?		
¿Existen mecanismos para identificar e intervenir casos sobre discriminación, acoso sexual y/o amenazas en la empresa?		
¿ Promueve su empresa la participación de la mujer en cargos directivos?		
¿ Existe diferencia salarial en el mismo nivel de cargos, si este es ocupado por una mujer?		
¿ Existen sanciones por expresión de violencia contra la mujer?		

MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

¿Posee normas escritas que prohíben y prevén medidas disciplinarias contra prácticas discriminatorias entre los empleados, en el acceso al empleo, respecto al género, nacionalidad, orientación sexual, raza, edad, creencia y entre personal de habilidades similares?		
¿Existe mecanismos para evitar el acoso laboral a los trabajadores (Ley 1010)?		
¿Existen indicadores de coerción mental o física sobre los empleados?		
¿Las medidas disciplinarias están formalizadas y son claras al personal desde el inicio de sus funciones en la empresa?		
¿Existen acciones disciplinarias en todo nivel jerárquico?		
¿Se facilita la comunicación entre empleados y jefes, es posible para ellos manifestar libremente sus inquietudes?		

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

¿Mantiene actividades de formación y capacitación procurando el mejoramiento de las competencias de sus empleados?		
¿Va más allá de las obligaciones legales y procura alcanzar o superar los patrones de excelencia en salud, seguridad y condiciones de trabajo en su sector? (SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL)		
¿Realiza encuestas sobre el clima organizacional para medir el nivel de satisfacción e identificar áreas que requieran atención?		
¿Ofrece y estimula oportunidades de trabajo voluntario para sus empleados en los proyectos sociales que desarrolla o apoya?		

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

¿Los empleados de su empresa pueden asociarse libremente y negociar colectivamente?		
¿Es posible el diálogo abierto entre empleados y empleadores?		
¿ Existen mecanismos para identificar e intervenir casos de intimidación o discriminación respecto al derecho de libre asociación y derecho de negociación?		
¿Hay algún tipo de organización sindical en la empresa?		

HORARIO DE TRABAJO:

¿Está definida la jornada de trabajo como lo especifica la ley y/o si el horario de trabajo de su compañía es diferente a lo estipulado en la ley, cuenta usted con permisos vigentes?			
--	--	--	--

¿Tienen los empleados al menos un día de descanso a la semana?

¿Son remuneradas las horas extras de acuerdo con la ley?

¿Pueden los empleados rechazar el trabajo de tiempo extra sin repercusiones?

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

¿Cuenta su empresa con un programa de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional?

¿Se encuentran establecidos en su empresa mecanismos de prevención de accidentes con base en el conocimiento de los riesgos de sus actividades?

¿Tiene la alta dirección de su empresa un representante directo en el Comité Paritario de Salud Ocupacional?

¿Se imparten en su empresa charlas periódicas de seguridad?

¿Dentro de las charlas de inducción para personal nuevo, se incluyen aspectos relacionados con seguridad ocupacional y del puesto de trabajo?

¿Cumplen sus instalaciones con los requerimientos técnicos y sanitarios establecidos por Ley colombiana, que garanticen la salud y buenas condiciones de trabajo para sus empleados?

REMUNERACIÓN:

¿Los salarios pagados a los trabajadores cumplen con la norma legal o con las reglas mínimas establecidas en su sector?

¿Se realizan deducciones del salario a los trabajadores por razones disciplinarias?

¿Se les entrega a los trabajadores una relación detallada o estado de cuenta entendible de las deducciones hechas a su salario?

¿Se otorga a los trabajadores los días festivos y de vacaciones anuales establecidos por la ley?

¿Se les compensa a los trabajadores por trabajo extra?

¿Se les solicita a los trabajadores completar trabajo en la casa?

¿Los trabajadores son remunerados cuando se les solicita completar trabajo en la casa?

TRABAJO INFANTIL:

¿Se tienen políticas establecidas sobre la edad mínima para trabajar en su empresa?

¿Se han definido procedimientos o políticas para la contratación de personal?

En caso de trabajadores jóvenes, menores de 18 años, ¿Existen disposiciones para reglamentar las horas laborables y el tiempo extra?

¿Las condiciones de trabajo son apropiadas para el personal joven, en cuanto a su salud e integridad?

CLIENTES

SI

NO

NA1

¿La empresa tiene designado un responsable de atención al cliente?

¿Cuenta con procedimientos internos de rápida respuesta cuando los clientes reportan daños o requieren su atención inmediata?

¿Entrega respuestas a sus clientes sobre reclamaciones o sugerencias?

¿Implementa algún mecanismo para conocer el grado de satisfacción de

¿Mantiene relaciones con las asociaciones o gremios de su entorno?			
¿Promueve la innovación para satisfacer las demandas de sus clientes?			
PROVEEDORES	SI	NO	NA1
¿Mantiene diálogos permanentes con proveedores y tiene en cuenta sus necesidades y expectativas?			
¿Cuenta con procedimientos, políticas, sistemas o prácticas que garanticen la transparencia en las relaciones comerciales con sus proveedores/ contratistas, partiendo de las disposiciones legales?			
¿Tiene definido un plazo para la conformidad de sus proveedores con sus lineamientos de responsabilidad social?			
¿Se les ha comunicado a sus proveedores la necesidad de adquirir compromisos en materia de Responsabilidad Social?			
¿Mantiene relaciones estables y duraderas con proveedores y utiliza criterios de negociación que permiten su crecimiento futuro?			
¿Incluye criterios de Responsabilidad Social en los contratos firmados con sus proveedores?			
¿Impulsa la empresa la contratación local?			
¿Comparte la información relevante sobre la operación del negocio con sus proveedores?			
COMUNIDAD	SI	NO	NA1
¿Incentiva la participación de todos los involucrados con los negocios de la empresa y practica una gestión de transparencia de estrategias y resultados?			
¿Apoya proyectos en la comunidad que buscan mejorar la oferta laboral de profesionales o de mano de obra no calificada para impulsar la empleabilidad local en el mercado laboral?			
¿Realiza estudios de impacto ambiental y realiza actividades de control y seguimiento de manera periódica?			
¿Impulsa alianzas estratégicas con los diferentes sectores de la sociedad que permitan buscar soluciones a problemáticas del entorno más cercano?			
¿Participa de comités locales para dialogar sobre el particular?			
¿Incluye prácticas sociales y a sus responsables en el proceso general de direccionamiento estratégico?			
¿Contribuye su empresa con recursos humanos y/o financieros en procesos de elaboración de propuestas de interés general y de carácter social que partan de entes territoriales o de Entidades académicas?			
ACCIONISTAS/GOBERNANZA	SI	NO	NA1
¿Elabora informes financieros voluntarios sobre la operación de la empresa?			
¿La empresa aporta al desarrollo sostenible del entorno?			
¿Cuenta su empresa con mecanismos que regulen las actuaciones de los miembros no sólo en la alta dirección sino en toda la organización, respecto a su ética en todas sus actuaciones?			
¿Cuenta su empresa con políticas, principios o acciones mediante los cuales su entidad			
¿Existen sistemas de gobernanza (código de ética, código de Buen Gobierno, Manual de compras, etc) sobre la empresa?			

¿Se divultan los procedimientos del sistema de gobernanza de su empresa a los grupos de interés?			
¿Existen mecanismos de control y auditoría en su empresa?			
TOTAL PUNTAJE OBTENIDO			
vacaciones (para ser diligenciado por la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla S.A. E			

NA1 = No aplica