



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

Técnicos Constructores Santander, S.A  
(TECOSAN)

### • Carta de Renovación del compromiso



Muy Sres. Nuestros:

Han pasado 4 años desde nuestra adhesión a la iniciativa Global Compact. Este año preparamos el 2º Informe de Progreso con la responsabilidad y compromiso aún mayor de seguir trabajando para y por objetivos orientados hacia los Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente e Igualdad, en un contexto empresarial que asegure cierta sostenibilidad y rentabilidad económica.

Hemos aprendido a gestionar mejor nuestro sistema, y por tanto nuestros estándares de competitividad, siendo, en consecuencia más sostenibles; a la vez que hemos divulgado a nuestros stakeholders las iniciativas, mejoras o actividades que hemos puesto en marcha en materia de Derechos Laborales, Sociales y Humanos.

Durante el año 2010 hemos padecido una situación o contexto general complicado que en gran medida ha arrastrado a nuestro sector a niveles de crecimiento muy bajos y con una gran incertidumbre de futuro. Aún así, **Técnicos Constructores Santander, S.A.** ha apostado por una estrategia empresarial agresiva que ha reportado niveles de crecimiento y productividad espectaculares. Queda el arduo de trabajo de continuar en esta línea y mantener la apuesta de la Dirección; pero con el convencimiento de que con esfuerzo y trabajo duro emprenderemos nuevos proyectos o iniciativas empresariales; asumiendo mayores niveles de responsabilidad social con el ánimo de aprender nuevas prácticas de RSC (motivación de aprendizaje).

***Es por ello que manifestamos nuestro compromiso mediante el Informe de Progreso Año 2010 al cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial convencidos de la necesidad de crecimiento sostenible.***

Como consecuencia durante el año 2010, hemos reforzado nuestra comunicación a través de nuestra página Web con boletines periódicos; participamos en las reuniones que la "Red Responsabilidad Social Empresas Cántabras en el Pacto Mundial" sigue celebrando asistiendo a foros y cursos obteniendo del tejido empresarial cántabro una mayor adhesión de empresas que apoyan esta iniciativa.



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



OBRAS Y PROYECTOS  
C/ Menendez Pelayo 60 1º Dcha.  
Telf.: 942 27 44 00 Fax: 942 27 44 12  
39006 Santander  
[www.tecosan.es](http://www.tecosan.es) | [tecosan@tecosan.es](mailto:tecosan@tecosan.es)



Como parte integrante e interesada, **Técnicos Constructores Santander, S.A.** seguirá trabajando al objeto de búsqueda del equilibrio y rendimiento empresarial.

Atentamente,  
Roberto Llanes Cavia  
Director Gerente

## Información general

### Perfil de la entidad: Técnicos Constructores Santander, S.A (TECOSAN)

- *Dirección:* Paseo Menéndez Pelayo, 60, 1ªdcha
- *Dirección web:* [www.tecosan.es](http://www.tecosan.es)
- *Alto cargo:* Roberto LLanes Cavia, Director Gerente
- *Fecha de adhesión:* 28/09/2007
- *Número de empleados:* 25
- *Sector:* Construcción e ingeniería
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Construcción de los Tipos de Obra: Edificación Civil, Industrial, Eléctricas y Cogeneración, Cimentaciones Especiales y de Máquinas, Estructuras de Hormigón y Metálicas, Obras Hidráulicas, Urbanizaciones, Edificación de Viviendas y Locales Comerciales
- *Ventas / Ingresos:* 3.251.797,08
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 0
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* CRITERIO DE FUNCIONALIDAD Y ORIENTACIÓN EMPRESARIAL
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* ESPAÑA
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* NACIONAL
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* PRIORIZANDO PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* WEB CORPORATIVA Y BOLETINES PERIÓDICOS
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2008
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

### Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* A TRAVÉS DE PROCESOS DE FEEDBACK; CUESTIONARIOS SATISFACCIÓN; PROPUESTAS DE MEJORA EN NUESTRO SISTEMA ORGANIZATIVO



☉ *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* DEPARTAMENTOS TÉCNICOS, SEGURIDAD Y SALUD, CALIDAD Y FINANCIERO REPORTAN A LA DIRECCIÓN LA TOMA DE DATOS A LOS DIFERENTES RESPONSABLES O SUBORDINADOS.

☉ *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) COMO TAL NO EXISTE JUNTA DIRECTIVA. NO EXISTEN INDICADORES PROPIAMENTE DICHOS QUE MIDAN EL PROGRESO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS. SE DEFINEN ACTUACIONES QUE POR SÍ SOLAS DEMUESTRAN QUE EL PACTO TIENE VIDA.

### Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

☉ *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) DESARROLLA Y COLABORA CON DOS PROYECTOS ANUALMENTE DESDE HACE 5 AÑOS: ONG Y ASOCIACIÓN SIN ANIMO DE LUCRO

### Más información

☉ *Notas:*

☉ *Dirección web:* <http://www.tecosan.es>

☉ *Implantación otros Grupos de Interés:*

☉ *Día de publicación del Informe:* viernes, 08 de julio de 2011

☉ *Responsable:* Marta LLanes Cavia

☉ *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



### POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



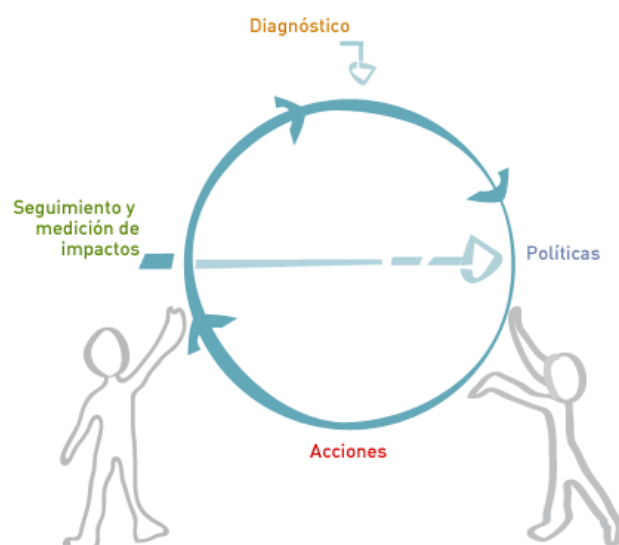
### ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.







## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

*Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.*

**Respuesta:** SI

**Implantación:** UNA DE NUESTRAS MAYORES PREOCUPACIONES/RIESGOS ADHERENTE A NUESTROS CLIENTES ES SU NIVEL DE SATISFACCIÓN POR LA EJECUCIÓN DE LOS TRABAJOS DESARROLLADOS. BIEN ES VERDAD QUE HACEMOS SEGUIMIENTO MEDIANTE COMUNICACIÓN FEEDBACK Y ENCUESTAS A NUESTROS CLIENTES BUSCANDO MEJORAR PLAZOS; ASESORAMIENTO; RELACIÓN PROFESIONAL..... IGUALMENTE UNO DE NUESTRAS MAYORES PREOCUPACIONES ES ASEGURAR A LOS NUEVOS Y PERIODICAMENTE AL RESTO DE TRABAJADORES FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGO LABORALES. POR EL SECTOR DE ACTIVIDAD EN EL QUE NOS ENCONTRAMOS ES UN PILAR BÁSICO Y FUNDAMENTAL PARA LA ORGANIZACIÓN QUE BUSCA EL APOYO Y RESPETO A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES. ANUALMENTE DESTINAMOS UNA PARTIDA IMPORTANTE EN LA FORMACIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A TODA NUESTRA PLANTILLA.

**Objetivos:** CON LA NUEVA DIMENSIÓN DE PYME QUEREMOS PONER EN MARCHA Y DEFENDER RESPETO Y PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS EN LA CONTRATACIÓN ESTABLE DE PLANTILLA, BUSCANDO MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD, MOTIVACIÓN, IMPLICACIÓN, CRECIMIENTO DE INGRESOS Y AHORRO DE COSTES. CONTRATACIÓN DE PERSONAL ESPECIFICO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE LIDERE EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD Y CALIDAD



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* DURANTE EL EJERCICIO 2010 HEMOS ELABORADO NUESTRO 1º CODIGO CONDUCTA EMPRESARIAL. NO QUEREMOS QUE SEA UN DOCUMENTO ESTANCO; LA IDEA ES IR DÁNDOLE VIDA Y RECORRIDO.

*Objetivos:* DESARROLLO Y MEJORA 1ª VERSIÓN CODIGO CONDUCTA. LAS ACCIONES O ACTUACIONES EN POLÍTICA DE PRL SE IRÁN AÑADIENDO A NUESTRO CÓDIGO O MANUAL ÉTICO.

[Descargar el documento adjunto](#) 



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* DESDE EL COMPROMISO AL PACTO MUNDIAL, LA ENTIDAD HA CENTRADO ESTE PRINCIPIO 1 EN EL GRUPO DE INTERÉS NUCLEAR: NUESTROS EMPLEADOS. NO DESCUIDAMOS AL RESTO DE STAKEHOLDERS (PROVEEDORES Y CLIENTES) PERO EN EL PRINCIPIO 1 NUESTRO VALOR ES EL EMPLEADO, DÁNDOLE FORMACIÓN, INFORMACIÓN, PLAN DE ACOGIMIENTO EN LA EMPRESA, FLEXIBILIDAD O CONCILIACIÓN EN LA JORNADA LABORAL, RECONOCIMIENTO CAPACITACIÓN PERSONAL QUE MEJORE EL DESARROLLO DE TRABAJOS EN ASPECTOS DE PLAZOS, SATISFACCIÓN, CUMPLIMIENTO OBJETIVOS.....

*Objetivos:* 1) CONTRATACIÓN FIJA Y ESTABLE % PLANTILLA A 31/12/2010. MÁS DEL 60% DE LA PLANTILLA SON FIJOS Y CASI EL 40% HA SIDO CONTRATADO DE FORMA ESTABLE PARA COLECTIVOS DE DIFÍCIL INSERCIÓN LABORAL (mayores de 45 años). COMO OBJETIVO COMPROMISO DE GERENCIA DE MANTENER PLANTILLA (o incluso aumentar) PARA AQUELLOS COLECTIVOS CON MAYORES PROBLEMAS EN CONTRATACIÓN. (larga duración paro; edad complicada) 2) MEJORA EN LA FORMACIÓN ADAPTADA A LAS NECESIDADES DE CADA PUESTO Y RESPONSABILIDAD.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* NUESTRO PILAR PARA EL AÑO 2010 ES MANTENER LA APUESTA POR LA GESTIÓN SEGÚN LA NORMA 18001. DURANTE EL PRÓXIMO AÑO ES OBJETIVO OBTENER LA RECERTIFICACIÓN DEL SISTEMA SEGÚN LA NORMA OHSAS. ENTENDEMOS QUE ESTAMOS EN LA BUENA SENDA PARA OBTENER CIERTO GRADO DE MADUREZ EN EL DESARROLLO Y CUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS Y NORMAS EN EL ENTORNO LABORAL



Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** DENTRO DEL PLAN DE ACOGIDA Y BIENVENIDA, EL TRABAJADOR SE FORMA NO SÓLO EN TEMAS PROPIOS DE SU RESPONSABILIDAD; SINO QUE CONOCE Y SE LE TRANSMITE LA MISIÓN-VISIÓN QUE LA EMPRESA PONE EN PRÁCTICA NO SÓLO EN TEMAS ÉTICOS, SINO LABORALES, IGUALDAD.....

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	ENCUESTAS SEGUIMIENTO ESPECIAL HINCAPIÉ NUEVA CARTERA DE CLIENTES
	Política de calidad	ENCUESTAS SEGUIMIENTO ESPECIAL HINCAPIÉ NUEVA CARTERA DE CLIENTES
Empleados	Código Ético	INSTALACIÓN DE BUZONES SUGERENCIA Y MEJORA PANELES INFORMACIÓN AL EMPLEADO
	Política de RRHH	INSTALACIÓN DE BUZONES SUGERENCIA Y MEJORA PANELES INFORMACIÓN AL EMPLEADO
Proveedores	Código Ético	COMUNICACIÓN E IMPLICACIÓN NUEVAS PRACTICAS RSE
	Política de calidad	COMUNICACIÓN E IMPLICACIÓN NUEVAS PRACTICAS RSE

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	PARA EL PROXIMO AÑO NO VISLUMBRAMOS POR NUESTRO SECTOR NECESIDAD DE ACCIÓN
Empleados	Acción social	MANTENIMIENTO ACCIÓN RRHH DESARROLLADA AÑO 2010
Proveedores	No tenemos acción concreta	PARA EL PROXIMO AÑO NO VISLUMBRAMOS POR NUESTRO SECTOR NECESIDAD DE ACCIÓN

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	COMPROMISO SEGUIMIENTO CERTIFICADO OHSAS. OBTENCIÓN RECERTIFICACIÓN
	Encuestas	COMPROMISO SEGUIMIENTO CERTIFICADO OHSAS. OBTENCIÓN RECERTIFICACIÓN
	Procedimiento de gestión de incidencias	COMPROMISO SEGUIMIENTO CERTIFICADO OHSAS. OBTENCIÓN RECERTIFICACIÓN
Empleados	Dirección de RRHH	BUZÓN SUGERENCIAS Y PANELES INFORMATIVOS DERIVADOS CODIGO CONDUCTA
Proveedores	Encuestas y cuestionarios	SEGUIMIENTO CODIGO CONDUCTA
	Sistema Clasificación proveedores	SEGUIMIENTO CODIGO CONDUCTA



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* NUESTRO CERTIFICADO DE CALIDAD EVALÚA A LA CARTERA DE PROVEEDORES, NO SE HAN DETECTADO INCIDENCIAS O NO CONFORMIDADES DE DISCRIMINACIÓN O VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS. PARA LA EVALUACIÓN O APROBACIÓN DE UN PROVEEDOR (COMO PARTE SUBCONTRATISTA DE UN TRABAJO) TENEMOS LA OBLIGACIÓN DE DOCUMENTARNOS EXHAUSTIVAMENTE, CONTROLANDO INDIRECTAMENTE LA NO VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

*Objetivos:* ACTUALIZAR Y MANTENER EL PROCESO ANTERIORMENTE CITADO.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* LA NORMA ISO 9001 PROCEDIMENTA EL SISTEMA DE COMPRAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS SEGÚN LOS ESTÁNDARES ESTABLECIDOS EN LA POLÍTICA DE CALIDAD.

[Descargar el documento adjunto](#)



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio (P2C311)

**Respuesta:** No

**Implantación:** DESIGNACIÓN DE UNA PERSONA EN TEMAS DE RSE QUE AUNE DE TODOS LOS DEPARTAMENTOS LAS NUEVAS PRÁCTICAS U OBJETIVOS A DESARROLLAR CADA AÑO. OBJETIVO A IMPLANTAR DURANTE EL AÑO 2011. LA GERENCIA HA DECIDIDO QUE ES CLAVE DESIGNAR UNA PERSONA QUE DIRIGA DEPARTAMENTO DE CALIDAD-SEGURIDAD-MEDIO AMBIENTE Y QUE PUEDA PONER EN MARCHA ACTUACIONES EN MATERIA DE RSE.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

**Respuesta:** 85 %

**Implantación:** NOS HEMOS IMPLICADO EN LA DIFUSIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL A TRAVÉS DE: - WEB CORPORATIVA - BOLETINES ELECTRÓNICOS - ACCIONES Y COMUNICACIONES QUE SE ELABORAN (cursos, manifiestos...) RED RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESAS CÁNTABRAS. - PARTICIPACIÓN EN JORNADAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de calidad	COMPROMISO POR RE-EDITAR EL CERTIFICADO DE CALIDAD
	Sistemas de clasificación de proveedores	COMPROMISO POR RE-EDITAR EL CERTIFICADO DE CALIDAD
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	COMPROMISO POR RE-EDITAR EL CERTIFICADO DE CALIDAD



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	ASUNCIÓN / RESPONSABILIDAD DE TEMAS DE RSC Y SOSTENIBILIDAD.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



## • Principio 3

*Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* POR EL SECTOR EN EL QUE SE DESARROLLA LA ACTIVIDAD Y EL PERFIL DE ORGANIZACIÓN, NO PERMITIMOS FACTORES DE RIESGO QUE PONGAN EN PELIGRO EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* DURANTE EL EJERCICIO 2010 SE MANTUVIERON REUNIONES O CONVERSACIONES PERIÓDICAS CON EL PERSONAL (FEEDBACK) PARA CONOCER CIRCUNSTANCIAS O AMBIENTE DE TRABAJO (recabar opiniones, quejas, sugerencias.....)

*Objetivos:* DAR MAYOR FORMALIDAD AL PUNTO DE NOTAS.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* AUN CUANDO LA VIGENCIA DEL CONVENIO MARCA LOS 4 AÑOS PARA SU REVISIÓN; ANUALMENTE REVISAMOS EL CONTENIDO DEL CONVENIO ADAPTÁNDOLO RIGUROSAMENTE A LOS PUESTOS



DE TRABAJO EXISTENTES (POR CATEGORIA Y RESPONSABILIDADES).



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** EXISTE UN PLAN DE FORMACIÓN ANUAL DISEÑADO Y REVISADO POR GERENCIA. EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACION DETECTADAS (BIEN EN EL MERCADO O BIEN POR EXIGENCIAS DE PROYECTOS A DESARROLLAR) Y POR CATEGORIAS, SE DISEÑA UN PLAN DE ACCIONES DE FORMACIÓN ENCAMINADAS A CUBRIR LAS CARENCIAS QUE EL TRABAJADOR PUEDE MANIFESTAR. LA FILOSOFIA ES AUNAR DE VARIAS ORGANIZACIONES FORMATIVAS LOS CURSOS QUE POR PERFIL ENCAJEN EN NUESTRA ORGANIZACIÓN. DE TODAS FORMAS, SE QUIERE AMPLIAR Y DESARROLLAR NUEVOS MECANISMOS QUE SE PONDRAN EN MARCHA DURANTE EL EJERCICIO 2011.

**Objetivos:** BUZÓN SUGERENCIAS/ IMPLANTACIÓN DISEÑO Y DESARROLLO DE BOLETINES INTERNOS

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	RESPETO A LAS ACTUALIZACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA COMUNIDAD DE CANTABRI
	Convenio colectivo	RESPETO A LAS ACTUALIZACIONES DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA COMUNIDAD DE CANTABRI
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	REVISIÓN ANUAL DEL CONVENIO POR CATEGORIA Y RESPONSABILIDADES



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* EL CLIENTE MARCA EN DETERMINADOS SUPUESTOS LA ENTREGA O FINALIZACIÓN DE UN TRABAJO PERO NUNCA FORZAMOS EL MISMO EN SITUACIONES DE RIESGOS. DEFENDEMOS Y LUCHAMOS POR UN TRABAJO DIGNO (CÓDIGO ÉTICO).

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* NO EXISTE UN PLAN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR NI JORNADA INTENSIVA O TELETRABAJO POR EL SECTOR EN EL QUE NOS ENCONTRAMOS O LA PLANTILLA QUE ACTUALMENTE SOMOS. NO OBSTANTE, EN DETERMINADOS SUPUESTOS, LA EMPRESA PERMITE FLEXIBILIZAR VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* NO OBSTANTE HAY CIRCUNSTANCIAS O SITUACIONES QUE SE VALORAN POR DIRECCIÓN Y P.E. MODIFICAN AL ALZA LAS REMUNERACIONES; ASÍ COMO AJUSTE CALENDARIO LABORAL A LAS CIRCUNSTANCIAS PROPIAS DE LA ORGANIZACIÓN (por trabajo, fiestas locales o provinciales, puentes.....)



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** ANUALMENTE SE APRUEBAN LAS HORAS DE LA JORNADA LABORAL; CON DETALLE DE LAS RETRIBUCIONES BRUTAS POR CATEGORIA O PUESTO DE TRABAJO.







## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** EXISTEN PARTES DE TRABAJO EN DONDE SE DETALLA QUÉ BENEFICIARIO HA DISFRUTADO DE UNA FLEXIBILIZACIÓN EN SU HORARIO DE TRABAJO. EL ENCARGADO REGISTRA EN SU EQUIPO DE TRABAJO LAS HORAS EXTRAS (si las hubiera) Y LA JORNADA NORMAL TRABAJADA. IGUALMENTE EXISTE UN CONTROL DE LAS HORAS DE FORMACIÓN IMPARTIDAS (hay un responsable).

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico				
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos	
Empleados		Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)		
 Políticas				
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos	
Empleados		Convenio colectivo	RESPECTO AL CONVENIO QUE ANUALMENTE SE REVISAS	
 Acciones				
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos	
Empleados		Acción social	MANTENER RESPETO POR LOS ACUERDOS LABORALES ANUALES QUE SE ACTUALIZAN	
 Seguimiento				
Grupos de Interés		Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados				



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* SECTOR Y COMUNIDAD SIN RIESGO



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* NUESTRA PLANTILLA ES CONSCIENTE DE LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN NUESTRA SECTOR Y ACTIVIDAD

[Descargar el documento adjunto](#) 



### ACCIONES:


¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)


*Respuesta:* SI


*Implantación:* IMPLANTACIÓN PÁGINA WEB Y BOLETINES ELECTRÓNICOS. DURANTE EL AÑO 2009 INICIAMOS EL PROYECTO DE CREAR E IMPLANTAR UNA PÁGINA WEB; EL TIEMPO NOS HA IDO DANDO LA POSIBILIDAD DE MEJORAR ESTE MEDIO INTRODUCIENDO BOLETINES ELECTRÓNICOS EN LOS QUE ENTRE


OTROS ASUNTOS INFORMAMOS DE LA PUBLICACIÓN DEL INFORME DE PROGRESO Y EL COMPROMISO Y RESPECTO A LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL. ANUALMENTE COLABORAMOS CON PROYECTOS DE INDOLE NO LUCRATIVO QUE ENTRE OTROS ASUNTOS TRABAJAN PARA ERRADICAR EL TRABAJO INFANTIL

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		Código Ético	ACTUALIZAR CONDUCTA SOCIAL CORPORATIVA

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		Acción social	AMPLIAR LA DIVULGACIÓN DE ESTE PRINCIPIO A LA COMUNIDAD

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			





## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* NO EXISTE DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR SEXO, EDAD, NACIONALIDAD O CONDICIONES RELIGIOSAS. EN ESTE SENTIDO, LAS CATEGORIAS PROFESIONALES DELIMITAN EXACTAMENTE LAS REMUNERACIONES EN FUNCIÓN DE LA VALIA Y RESPONSABILIDAD.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* DE LO MANIFESTADO EN EL ÚLTIMO INFORME DE PROGRESO, CUMPLIMOS NUESTRO OBJETIVO DE INCREMENTAR LA PLANTILLA Y EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE O VIABLE, CUBRIR LA DEMANDA CON PERSONAS DE COLECTIVOS MAS DESFAVORABLES.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Durante el año 2010, nuestra dimensión de micropyme ha pasado a pyme en base a: POLITICAS

**LABORALES:** 1. Incremento de plantilla de 5 a 34 trabajadores. 2. En 2010, el 64,70% es fijo frente al 100% del ejercicio anterior. No obstante el aumento de plantilla ha ascendido en 29 personas. 3. Apuesta fuerte por colectivos en riesgo de exclusión: 50% de nuestra plantilla encaja en este colectivo con el factor añadido por parte de la organización de asumir su condición de fijo desde su fecha de alta (demandantes de empleo). 4. Se ha incrementado el empleo femenino con respecto al año 2009 por circunstancias de la producción (de 2 a 3 personas). **POLITICAS FORMATIVAS** 1. 21 personas han participado en actividades de formación (61,76%) durante el ejercicio 2010. 2. El número total de horas de formación asciende a 900 con un coste total de 3.943 €. **POLITICAS PREVENCIÓN** 1. Reconocimiento Médico: 94, 12% plantilla.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** ESTE ASPECTO NO HA VARIADO CON RESPECTO AL AÑO 2009. POR FALTA DE CANDIDATURAS NO EXISTE IGUALDAD DE PUESTOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA DETERMINADOS PUESTOS DE TRABAJO (a su vez, relevantes para el sector o actividad a desarrollar).



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

**Directivos frente a empleados:** 5,88 %

**Directivos mujeres:** 2,94 %

**Directivos hombres:** 2,94 %

**Mujeres:** 5,88 %

**Hombres:** 94,12 %

**Mayores de 45 años:** 50 %

**Menores de 30 años:** 2,94 %

**Empleados no nacionales:** 0 %

**Empleados con contrato fijo:** 64,7 %

**Empleados con contrato temporal:** 35,3 %

**Implantación:** CÁLCULOS REALIZADOS SOBRE UN TOTAL DE 34 PERSONAS EN PLANTILLA

¿Dónde publica la entidad la composición de órganos directivos y el resto de empleados? (P6C6I1)

**Implantación:** ES EL MANUAL DE CALIDAD Y LA MEMORIA DE LAS CCAA QUIENES RECOGEN EL ORGANIGRAMA DE LA ORGANIZACIÓN Y SU DETALLE POR DEPARTAMENTO ASÍ COMO CATEGORÍA Y

CONTRATO.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* NO RECIBIDA NINGUNA ACUSACIÓN DE ACOSO, ABUSO O INTIMIDACION EN EL LUGAR DE TRABAJO

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	MANTENER LO DESARROLLADO EN EL AÑO 2009Y 2010 (CULTURA Y PERSONAS)
	Política de contratación y selección	MANTENER LO DESARROLLADO EN EL AÑO 2009Y 2010 (CULTURA Y PERSONAS)
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	MANTENER LOS NIVELES DE PLANTILLA EN PERSONAL FIJO
	Proyecto de inserción laboral	MANTENER LOS NIVELES DE PLANTILLA EN PERSONAL FIJO
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	MANTENER LOS NIVELES DE TRANSPARENCIA SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE
	Otros	MANTENER LOS NIVELES DE TRANSPARENCIA SEGÚN LA NORMATIVA VIGENTE



## • Principio 7

*Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* - RECICLAJE TONERS EMPRESA ESPECIALIZADA. ACUERDO CREACIÓN PUNTO LIMPIO OFICINA (ver certificado) . CONSUMO PAPEL RECICLADO. IMPRESIÓN DOBLE CARA PARA USO INTERNO

[Descargar el documento adjunto](#)



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

*Respuesta:* 18

*Implantación:* ASUNCIÓN 2% DEL TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN RECIBIDAS.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	REDUCCIÓN USO PAPEL
	Sensibilización en materia medio ambiental	REDUCCIÓN USO PAPEL

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* EL RIESGO MEDIOAMBIENTAL ES PEQUEÑO SI LO COMPARAMOS CON LA TOTALIDAD DE LAS OBRAS REALIZADAS Y LA OFICINA TÉCNICA. NO EXISTE UNA POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* AUNQUE NO ESTÉ IMPLANTADA NINGUNA NORMA MEDIOAMBIENTAL, HEMOS DESARROLLADO POLÍTICAS DE RECICLAJE DE PAPEL Y TONERS.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* - RECICLAJE DE TONERS EMPRESA ESPECIALIZADO. ALCANCE ACUERDO CREACIÓN PUNTO LIMPIO OFICINA. - CONSUMO PAPEL RECICLADO. IMPRESIÓN DOBLE CARA





## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

*Electricidad:* 10090,87

*Agua:* 379,41

*Papel:* 450

*Implantación:* ELECTRICIDAD: ENTENDEMOS QUE NO ES UN OBJETIVO FIABLE PUESTO QUE ESTE DATO CONTEMPLA LOS CONSUMOS DE LA OBRA EJECUTADA. LA ÚNICA INTERPRETACIÓN PLASMABLE CON EL DATO ES PAREJO AL NIVEL DE CRECIMIENTO O FACTURACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN. AGUA: AUNQUE EN MENOR MEDIDA, SE PUEDE APLICAR PARTE DEL PLANTEAMIENTO ANTERIOR

*Objetivos:* ALCANZAR EQUILIBRIO CONSUMO PAPEL Y USO TONERS RECICLADOS.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

*Respuesta:* No

*Implantación:* NO VALORABLE POR EL POCO IMPACTO EN LA ACTIVIDAD PROPIA

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	SEGUIMOS CON EL OBJETIVO DE A CORTO PLAZO IMPLANTAR NORMA 14001
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	REDUCCIÓN USO PAPEL



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	NINGUNO



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** EXIGENCIA NUEVAS ADQUISICIONES CUMPLIMIENTO MARCADO CE MÁQUINAS Y MÍNIMO IMPACTO MEDIOAMBIENTAL



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

**Respuesta:** 0

**Implantación:** LA ENTIDAD NO DISPONE DE UN DEPARTAMENTO DE I+D+I. PARA EL DESARROLLO Y DIVULGACIÓN DE TECNOLOGIAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE NO REALIZA INVERSIONES.

**Objetivos:** NINGUNO. NO ES FACTOR ESTRATÉGICO DE NUESTRO NEGOCIO

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	MANTENIMIENTO MINIMO IMPACTO MEDIOAMBIENTAL ADQUISICIÓN NUEVA MAQUINARIA

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



## • Principio 10

*Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* EN EL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA, RECHAZAMOS CUALQUIER TIPO DE ACTIVIDAD DE CORRUPCIÓN, EXTORSIÓN O SOBORNO.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* CON RESPECTO AL AÑO 2008, HEMOS ELABORADO UN PRIMER BOCETO DE NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA. DOCUMENTO QUE IRÁ DÁNDOSE MÁS FORMA EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES Y OBLIGACIONES QUE SE VAYAN DETECTANDO.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* NUESTRA WEB CORPORATIVA MANIFIESTA NUESTRO COMPROMISO AL PACTO MUNDIAL Y A SUS DIEZ PRINCIPIOS BÁSICOS

**Objetivos:** PUDIERA SER VALORABLE EN PRÓXIMOS AÑOS DEFINIR ACCIONES ESPECIFICAS ORIENTADAS HACIA LA LUCHA CONTRA TODA FORMA DE CORRUPCIÓN; PROMOCIÓN DE LA TRANSPARENCIA EN TEMAS DE CÓDIGOS DE CONDUCTA, VALORES CORPORATIVOS.....



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

**Clientes:** 50

**Empleados:** 100

**Proveedores:** 50

**Implantación:** TANTO PARA CLIENTES COMO PARA PROVEEDORES NO TENEMOS INDICES QUE PUEDAN MEDIR EXACTAMENTE EL VALOR RESEÑADO.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C5I1)

**Respuesta:** No

**Implantación:** ENTENDEMOS QUE GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO SON IGUALMENTE MECANISMOS O ASPECTOS A TENER EN CUENTA. DE TODAS FORMAS, DURANTE EL AÑO 2010 NO HEMOS DETECTADO NINGUNA INCIDENCIA O IRREGULARIDAD EN ESTE PRINCIPIO

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de conducta	CUMPLIR CON EL CONTENIDO DEL CODIGO ÉTICO E IR ACTUALIZANDO SEGÚN LAS NECESIDADE
	Código Ético	CUMPLIR CON EL CONTENIDO DEL CODIGO ÉTICO E IR ACTUALIZANDO SEGÚN LAS NECESIDADE
	Manual de calidad	CUMPLIR CON EL CONTENIDO DEL CODIGO ÉTICO E IR ACTUALIZANDO SEGÚN LAS NECESIDADE
Empleados	Código de conducta	CUMPLIR CON EL CONTENIDO DEL CODIGO ÉTICO E IR ACTUALIZANDO SEGÚN LAS NECESIDADE
	Código Ético	CUMPLIR CON EL CONTENIDO DEL CODIGO ÉTICO E IR ACTUALIZANDO SEGÚN LAS NECESIDADE
	Normas éticas y valores corporativos	CUMPLIR CON EL CONTENIDO DEL CODIGO ÉTICO E IR ACTUALIZANDO SEGÚN LAS NECESIDADE
Proveedores	Código Ético	CUMPLIR CON EL CONTENIDO DEL CODIGO ÉTICO E IR ACTUALIZANDO SEGÚN LAS NECESIDADE

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	MANTENER COMPROMISO DIVULGACIÓN
Empleados	Difusión de la política	MANTENER COMPROMISO DIVULGACIÓN
Proveedores	Difusión de la política	MANTENER COMPROMISO DIVULGACIÓN



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	PROXIMO AÑO DEFINIR MECANISMO PROPIO
Empleados	No tenemos seguimiento	PROXIMO AÑO DEFINIR MECANISMO PROPIO
Proveedores	No tenemos seguimiento	PROXIMO AÑO DEFINIR MECANISMO PROPIO

## • Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<a href="#">1</a>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<a href="#">2</a>	Dirección	2.4
<a href="#">3</a>	Nombre de la entidad	2.1
<a href="#">4</a>	Persona de contacto	3.4
<a href="#">5</a>	Número de empleados	2.8
<a href="#">6</a>	Sector	2.2
<a href="#">7</a>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<a href="#">8</a>	Ventas e ingresos	2.8
<a href="#">9</a>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<a href="#">10</a>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<a href="#">11</a>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<a href="#">12</a>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<a href="#">15</a>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<a href="#">16</a>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<a href="#">20</a>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<a href="#">21</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">25</a>	implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P2C4I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
	PRINCIPIO 3	
<a href="#">P3C1I1</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	durante el ejercicio	
<a href="#">P3C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas	LA12
	<b>PRINCIPIO 4</b>	
<a href="#">P4C1I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C3I1</a>	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C4I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
	<b>PRINCIPIO 5</b>	
<a href="#">P5C1I1</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<a href="#">P5C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
	<b>PRINCIPIO 6</b>	
<a href="#">P6C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión?	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	¿Dónde publica la entidad la composición de órganos directivos y el resto de empleados?	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
	<b>PRINCIPIO 7</b>	
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
	<b>PRINCIPIO 8</b>	
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
	<b>PRINCIPIO 9</b>	
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
	<b>PRINCIPIO 10</b>	
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
<a href="#">P10C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	<b>ÍNDICE</b>	
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12