



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Sirimiri Servicios Socioculturales S.L.



• Carta de Renovación del compromiso



Ésta es para Sirimiri la segunda memoria de sostenibilidad, con ella renovamos nuestro compromiso con la Iniciativa del Pacto Mundial y sus 10 principios. Esta memoria de progreso supone una revisión del marco general de nuestra Política y Estrategia que se caracteriza por la transparencia en la gestión; pretendemos que sea un instrumento eficaz para transmitir el compromiso de nuestras personas hacia esta intención y guiar intervenciones futuras.

El año 2010 ha supuesto para nuestra entidad una prueba de fuego en lo que respecta al cumplimiento de algunos compromisos relacionados con la calidad. Como resultado, este año hemos recibido la certificación Q de Plata lo que ha puesto en evidencia nuestros puntos fuertes, pero también áreas de mejora. Entre estas últimas se encuentra el compromiso con la RSE que nos hemos dispuesto a abordar con determinación, para lo cual hemos diseñado un Plan específico para los próximos tres años que contiene acciones concretas en los ámbitos medioambiental, social y económico, a desplegar con todos nuestros grupos de interés.

El desarrollo del modelo EFQM de calidad en nuestra entidad, avala nuestra trayectoria en RSE, proporcionando herramientas que han contribuido a la necesaria reflexión y orientación de nuestra memoria de sostenibilidad. Durante 2010 hemos asistido a cuantas oportunidades de formación acerca de temas sensibles a la RSE nos ha sido posible, tanto las organizadas desde la Red española del Pacto Mundial como desde las oportunidades de formación que parten desde otras organizaciones del entorno.

Esta Memoria se ha elaborado en conformidad con la Guía GRI G3 para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), y constituye una presentación equilibrada y razonable del desempeño social, económico y ambiental de nuestra organización.

En un mundo global en constante cambio, la sostenibilidad sólo es posible si las empresas asumimos nuestra responsabilidad. Sirimiri, fiel a su trayectoria de carácter social y comprometida con sus valores, ha encontrado en la RSE la vía más apropiada para contribuir, con su modesta aportación a un mundo más justo y sostenible.

Mikel Alvarez de Eulate
Gerente



Información general

Perfil de la entidad: Sirimiri Servicios Socioculturales S.L.

- *Dirección:* C/ Zapatería 77, bajo
- *Dirección web:* www.sirimiri.net
- *Alto cargo:* Mikel Alvarez de Eulate, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 30/04/2010
- *Número de empleados:* 141
- *Sector:* Servicios profesionales
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Atención a personas mayores, familias y cuidadores en el ámbito de servicios sociales mediante la suscripción de contratos con la administración pública.
- *Ventas / Ingresos:* 3746685,37€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *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:* Aquellos vinculados a la estrategia de Sirimiri, que tienen implicaciones en la misión y nos orientan a la visión.
- *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:* Toda la entidad
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Atendiendo a las directrices del sistema de calidad EFQM, y al contenido de la memoria GRI 2009. Y a las orientaciones del GRI.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Comunicación interna a través de la asamblea anual y la intranet. Comunicación externa a través de los proyectos técnicos y las auditorías externas.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *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 del proceso de mejora continua, las autoevaluaciones y los resultados de



las encuestas de satisfacción de los diferentes grupos de interés.

- *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:* Equipo de planificación y estrategia, constituido por seis personas de la organización, líderes de gestión.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) no

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) Colaboramos con proyectos de desarrollo a nivel local.

Más información

- *Notas:*
- *Documento adjunto:* 37495_2972972011131028.rar
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 21 de septiembre de 2011
- *Responsable:* Elena Martínez Rodríguez
- *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.



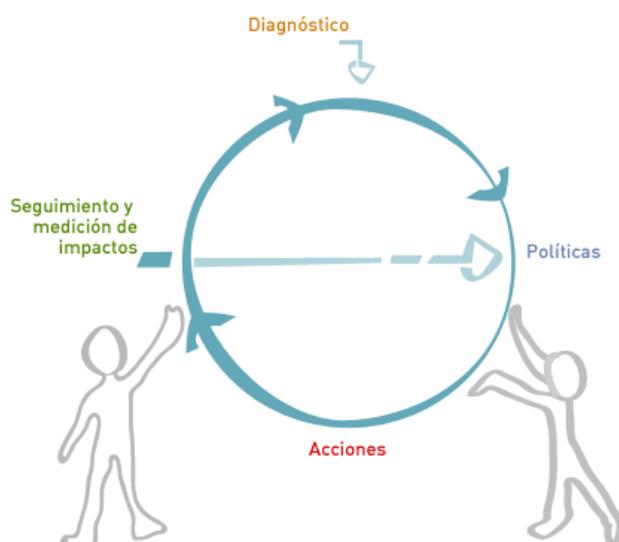
ACCIONES

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 (P1C111)

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: Hasta 2010 la reflexión de Sirimiri en materia de apoyo y respeto a los derechos humanos era que garantizamos el cumplimiento del principio haciendo una gestión eficiente y sensible de las personas y facilitando una buena atención. Lo primero lo abordábamos a través de la gestión de personas (contratación, seguimiento, apoyo, reconocimiento... Considerábamos que si al frente de los servicios situábamos personas profesionales, comprometidas y colaboradoras (nuestros valores), las intervenciones se guiaban por proyectos bien orientados, y se firmaba un código de ética profesional, el cumplimiento de los derechos humanos personificados en los empleados y las personas usuarias, quedaba garantizado.

A raíz de la reflexión suscitada por diferentes acciones de formación en RSE durante los dos últimos años, y las reflexiones sobre ética y gerontología, trabajo social, etc, hemos considerado que, si bien las acciones antes mencionadas deberían mantenerse, es conveniente una formación y reflexión de las personas y los proveedores clave acerca del estilo de intervención más adecuado en el trabajo con personas y los aspectos a mantener o mejorar en la atención

Objetivos: Revisión Planes comunicación externo e interno; Actualización web y habilitación intranet; Formación específica; Ampliación Inversión en proyectos comunitarios



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Para Sirimiri la PERSONA es el eje central de todas las acciones emprendidas tanto desde la

gestión como desde la intervención en los servicios; así tanto los profesionales como las personas usuarias son dos grupos de interés fundamentales en el desarrollo de su estrategia.

Objetivos: Formación específica

Revisión código ética por líderes y servicios.

Difusión guías elaboradas para proveedores-clave

[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: Adquirir formación específica relativa al P1

Habilitación web como vehículo de implantación mejora de RSE.

Plan acogida de empleados con firma del código de ética de Siimiri.

Objetivos: Sistematizar el tratamiento de sugerencias, quejas y reclamaciones de clientes.

Incorporar Plan sostenibilidad y Adhesión a Pacto mundial en las redes de comunicación habituales



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Contamos con criterios de selección de proveedores.

La comunicación con los proveedores clave con la empresa es permanente y por el tipo de trabajo presencialmente semanal, lo que garantiza el seguimiento.

Los proveedores clave participan de nuestros proyectos de trabajo, aportan y reciben de los mismos, ya que compartimos personas usuarias, y son claves para el cumplimiento de nuestros objetivos.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: El Plan de Acogida de Sirimiri incorpora el código ético para su firma por cuanto todas las personas de la empresa lo conocen.

Se plantea su revisión y mejora contando con la participación de empleados dispuestos a su revisión.



Objetivos: Del Código de ética genérico, se han elaborado manuales de buenas prácticas de aplicación de procesos, servicios por parte de los equipos implicados.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de calidad	
	Falta de comunicación y transparencia	
Empleados	Falta de formación	
Proveedores	Calidad	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Informar presencial y por doc. del estilo de atención centrado en la persona.
	Política de Atención al Cliente	Informar presencial y por doc. del estilo de atención centrado en la persona.
	Política de RSE	Informar presencial y por doc. del estilo de atención centrado en la persona.
Empleados	Código de conducta	Participación activa revisión código ética
	Código Ético	Participación activa revisión código ética
	Política de RSE	Participación activa revisión código ética
Proveedores	Código Ético	Participación activa en prácticas RSE de Sirimiri asociadas a servicios
	Reglamento interno	Participación activa en prácticas RSE de Sirimiri asociadas a servicios



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Informar sobre valores Sirimiri a todos los Grupos Interés
	RSE	Informar sobre valores Sirimiri a todos los Grupos Interés
Empleados	Acción social	Desarrollar el plan de formación reflexión entre los líderes.
	RSE	Desarrollar el plan de formación reflexión entre los líderes.
Proveedores	Acción social	Poner en marcha el plan de información reflexión a los proveedores clave

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Mantener informados permanentemente sobre acciones de RSE de Sirimiri
	Servicios de atención al cliente	Mantener informados permanentemente sobre acciones de RSE de Sirimiri
Empleados	Auditorías	Mantener la tendencia + en satisfacción de personas (estudios satisfacción)
	Dirección de RRHH	Mantener la tendencia + en satisfacción de personas (estudios satisfacción)
	Encuesta	Mantener la tendencia + en satisfacción de personas (estudios satisfacción)
	Otros	Mantener la tendencia + en satisfacción de personas (estudios satisfacción)
Proveedores	Encuestas y cuestionarios	Mantener la tendencia + en satisfacción de proveedores (estudios satisfacción)
	Seguimiento Código de conducta	Mantener la tendencia + en satisfacción de proveedores (estudios satisfacción)



• 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: No

Implantación: La continua y fluida comunicación con nuestros proveedores-clave indica el bajo riesgo de nuestra cadena de suministro principal.

Objetivos: Los proveedores-clave de Sirimiri han cumplimentado una matriz de competencias que ha proporcionado valiosa información para la mejora de servicios y revisión de condiciones de trabajo.



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: En el mapa de procesos de Sirimiri se dispone de un proceso específicos relativo a gestión de proveedores que establece los pormenores relativos a compras, serevicios externos y proveedores-clave. Por su parte los proveedores-clave disponen de un convenio que se revisa y renueva con carácter anual una vez analizadas las necesidades y demandas de ambas partes firmantes.

Objetivos: Mantener y mejorar canales de comunicación y evaluación a fin de alinear posiciones en RSE y contribuir a la mejora de la calidad de los servicios prestados. En este sentido sería deseable elaborar un mapa de riesgo que oriente la futura intervención.

Se plantea la firma de un Código Etico para este grupo de interés.



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: SI

Implantación: Los proveedores-clave de Sirimiri han proporcionado valiosa información para la mejora de servicios y revisión de condiciones de trabajo (a través de la matriz de competencias) que ha sido incorporada en nuevos proyectos técnicos presentados a nuestros clientes, contribuyendo a la aportación de valor de la empresa.

Objetivos: Se plantea el reconocimiento de esta aportación de valor, explorando fórmulas de compensación de aquellas personas activamente más vinculadas al desarrollo de la RSE conjuntamente a la empresa.



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: 0 %

Implantación: Nuestros proveedores no disponen de certificación externa dado que no es requerimiento para su vinculación con la empresa.

No obstante el 100% de los proveedores-clave han recibido una evaluación de sus competencias que han contribuido a la mejora en la calidad de los servicios prestados.

Objetivos: Intento de implantación de compra unificada y verde para algunos productos con tímidos resultados. Previsión de unificación de proveedores que operan en diferentes ámbitos de la entidad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Alinear a los proveedores-clave en la cultura de RSE de la empresa
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Alinear a los proveedores-clave en la cultura de RSE de la empresa



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Participación activa del colectivo en acciones de RSE de Sirimiri

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: SI

Implantación: La falta de representación de los trabajadores en Sirimiri puede suponer un peligro de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva. En todo caso, los mecanismos de negociación articulados hasta el momento parecen haber sido efectivos, no teniendo ninguna causa pendiente con la plantilla.

Objetivos: La incorporación paulatina de mayor nº de personas en la gestión de Sirimiri a través de procesos, contribuye a canalizar las demandas de la plantilla.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La evaluación externa de Euskalit realizada en 2010 nos indicó la necesidad de extender el liderazgo de gestión a una parte mayor de las personas de la organización. La incorporación de equipos de proceso y su implicación activa y continua nos indican que el camino iniciado es el adecuado.

Objetivos: La participación activa de las personas en la estrategia en todo su trazado permite comprender y compartir los objetivos a largo plazo de la organización y compromete activamente en acciones transversales a toda la organización



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: No

Implantación: Si bien no disponemos de acciones concretas en este ámbito es preciso señalar que se ha revisado el Plan de comunicación interno se ha incorporado a la web nuevas aplicaciones que permiten una comunicación más eficiente dentro de la organización.

La participación en equipos de procesos ha proporcionado una metodología de trabajo que amplía la participación y el liderazgo.

Objetivos: El favorable ambiente laboral y la alta satisfacción de las personas de la plantilla representan una buena gestión de personas, presente en el mapa de procesos de nuestra empresa y desarrollando aspectos tales como la selección y contratación, formación, reconocimiento, gestión competencias, comunicación. El rendimiento de los planes de comunicación y los resultados obtenidos en la gestión más participada orientarán las futuras intervenciones en este ámbito.



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? Describalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La identificación de los profesionales con los valores de Sirimiri constituyen uno de los factores clave de éxito vinculando estrategias y resultados.

La satisfacción de este grupo de interés exige nuestra atención y por ello se dispone de herramientas de evaluación que permiten analizar las inquietudes y necesidades de los empleados a fin de canalizarlas adecuadamente y darles respuesta.

Objetivos: La trayectoria de medición se inicia en 2003 y en la actualidad se realizan mediciones bienales segmentadas entre personal empleado y contratado, cuya trayectoria ascendente nos indica una adecuada política de personal en la que la asignatura pendiente se centra en la formación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Ampliar el liderazgo y la participación en la gestión
	Política de RRHH	Ampliar el liderazgo y la participación en la gestión
	Política de RSE	Ampliar el liderazgo y la participación en la gestión



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Optimizar el rendimiento de la participación en la gestión

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: Nuestros clientes (instituciones públicas), nuestro acceso al mercado (concursos públicos) y nuestra propia gestión interna de personas (selección, contratación; gestión por competencias, formación, reconocimiento, comunicación) minimizan el riesgo y contribuyen a la adecuada implementación de este principio.

La comunicación y evaluación de los proveedores-clave permiten reconducir cualquier cuestión de riesgo suscitada en el desarrollo de los servicios.

Objetivos: El seguimiento de proveedores-clave es el adecuado

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

Respuesta: SI

Implantación: Existen situaciones dispares y reducidas que se estudian de manera individualizada.

Objetivos: Mantener el estudio individualizado de casos, orientando intervenciones futuras en la solución de los casos de conciliación ya planteados.



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: Todos los empleados están informados de sus condiciones laborales pero no existe un mecanismo articulado para proporcionar dicha información.

La dispersión de equipos de trabajo y su diversidad requieren de una comunicación específica en cada caso.

Objetivos: Establecer plazos, mejorar contenidos y articular canales de información adecuados para optimizar la

comunicación y la percepción de transparencia en la organización.



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: No

Implantación: Acciones que se llevan a cabo sistemáticamente y con carácter anual son:

Revisión y mejora sistema de comunicación a empleados.

Mejora continua del plan formativo dirigido a empleados.

Mantener el actual seguimiento de convenios y subcontrataciones proveedores-clave



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: Las medidas de conciliación son concretas y se realiza un seguimiento de cada caso individual.

No se ve necesaria la implantación de políticas de conciliación específicas atendiendo a la posible casuística y mientras no se detecten necesidades al respecto.

Objetivos: Seguir aplicando la atención individualizada en la política de atención a las personas empleadas, entendida como un valor añadido.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Mejorar la información proporcionada al personal en contenido, forma y plazos.
	Otros	Mejorar la información proporcionada al personal en contenido, forma y plazos.
	Política de RSE	Mejorar la información proporcionada al personal en contenido, forma y plazos.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Revisar y mejorar el seguimiento individual de empleados y proveedores

 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: La normativa nacional vigente en material legal y laboral así como la responsabilidad de Sirimiri como entidad social, nuestro ámbito de intervención y nuestra vinculación contractual con la Administración pública hacen incuestionable este principio y todos los relativos a Derechos humanos.

Objetivos: Sirimiri sigue estrictamente el cumplimiento normativo y además, las entidades públicas para las que trabaja establecen criterios de contratación que así lo exigen.

Nuestros proyectos, documentos de buenas prácticas y código de ética recogen el cumplimiento de todos los aspectos relativos a los Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestras intervenciones en este apartado pueden orientarse a la concienciación y sensibilización respecto a derechos humano dado el código ético suscrito por nuestros empleados y su aplicación cotidiana en su tarea profesional.

Objetivos: Mantener las colaboraciones externas con carácter voluntario contribuyendo a sensibilizar a los grupos de interés implicados (empleados, clientes usuarios e instituciones, proveedores-clave, sociedad).

Mejorar las aportaciones económicas vinculadas a programas comunitarios



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: No

Implantación: Facilitar la aplicación del Plan de RSE en los diversos ámbitos de intervención de Sirimiri y revisar con los empleados las aportaciones que es posible realizar en cada caso.

Objetivos: Contribuir desde la aportación económica en programas comunitarios relacionados.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético	Seguir colaborando en la comunidad	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	Implicar activamente a los grupos de interés en el Plan RSE de Sirimiri	

 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 (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: El grado de avance de las normativas en relación a la contratación de personas en riesgo de exclusión requiere de un esfuerzo de la entidad por la búsqueda de información y formación relativa a su contenido y posibilidades de aplicación.

Objetivos: Facilitar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de riesgo por discriminación y orientación posterior de las acciones de RSE a fin de mejorar el cumplimiento normativo.



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? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: La gestión de personas en su proceso de selección y contratación determina la actuación de la entidad en este ámbito.

El código de ética señala la no discriminación de miembros vulnerables de la comunidad.

Objetivos: Revisión subproceso selección y contratación
Aplicación paulatina de las cláusulas sociales en los nuevos servicios.



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 (P6C311)

Respuesta: No

Implantación: La gestión por procesos requiere de la recopilación de normas, leyes, reglamentos de aplicación que se recoge por servicio y se actualiza con carácter anual.

La adecuada gestión de esta información permitirá optimizar su cumplimiento y mejorar su ámbito de aplicación para incorporarlo como RSE al Plan de Sirimiri.

Objetivos: Formación en cláusulas sociales

Seguimiento evolución plantilla y cumplimiento de LISMI.

Revisión de la información disponible acerca de normativa y legislación para facilitar su acceso, conocimiento y aplicación inmediata.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: La tipología de nuestra empresa, eminentemente compuesta por mujeres en una proporción 80-20 no requiere de planes de igualdad que garanticen el acceso de las personas sin discriminación de género a cualquier puesto.

Objetivos: En nuestro caso la discriminación positiva se realiza para incorporar hombres, siempre que se de la circunstancia de igualdad de condiciones en relación a la competencia prevista para el puesto a ocupar.



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 (P6C511)

Directivos frente a empleados: 3,8 %

Directivos mujeres: 66,7 %

Directivos hombres: 33,3 %

Mujeres: 80 %

Hombres: 20 %

Mayores de 45 años: 24,65 %

Menores de 30 años: 14,94 %

Empleados no nacionales: 1,36 %

Empleados con contrato fijo: 47,4 %

Empleados con contrato temporal: 52,59 %



Implantación: Los indicadores GRI relativos a estos datos quedan suficientemente explicitados en la memoria que se presenta como anexo.

La política de personal aplicada en la selección y contratación cuenta con criterios específicos que garantizan la adecuada accesibilidad a los puestos de trabajo a las personas, evitando la discriminación por cualquier motivo (raza, cultura, género, edad)

Objetivos: Aplicar la política de recursos humanos sin excepción.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: No

Implantación: El organigrama de Sirimiri se ha compartido en diversas acciones de comunicación interna con las personas empleadas, en relación con la extensión del liderazgo y la participación más amplia en la gestión. El personal contratado tiene pocas oportunidades de conocer el organigrama de la entidad.

Objetivos: Contribuir a la transparencia informativa en relación a los órganos de dirección y a la composición de la plantilla de Sirimiri.

Acercar a la totalidad de la plantilla información sobre la composición de la misma

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: Sirimiri no ha cursado a lo largo de su trayectoria ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el puesto de trabajo.

Objetivos: Plantear en el Equipo directivo la posibilidad de incorporar un plan concreto para prevenir este tipo de situaciones y valorar su idoneidad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Falta de formación Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH	Revisión del código de ética vigente y alineación con RSE



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Formación, adecuación y mejora de la aplicación de la normativa vigente
	Otros	Formación, adecuación y mejora de la aplicación de la normativa vigente

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No se publica	Mejorar información acerca de la composición de Sirimiri: dirección y plantilla



• 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: Una vez incorporada esta dimensión al Plan de RSE de Sirimiri y verificadas las acciones realizadas hasta el momento, estamos en disposición de sistematizar su aplicación, medición y mejora en la entidad.

Objetivos: Formación en 5S para organización eficiente del espacio, materiales y equipamiento.

Sensibilización de colectivos destinatarios de nuestra actividad.

Revisión de consumos para su seguimiento y recionalización.



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: 20

Implantación: La formación en el modelo 5S tiene como finalidad los estudios de los centros de trabajo a fin de determinar las necesidades organizativas y medioambientales que es preciso abordar.

Objetivos: Multiplicar la formación en cada servicio para su paulatina implantación como sistema eficaz de gestión con atención a criterios medioambientales.

Aplicación sistema 5S en toda la organización (2012)

Realizar auditorías anuales internas y/o externas de verificación de implantación del sistema.

• 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 Sensibilización en materia medio ambiental	Sistematizar la aplicación y mejora de la dimensión medioambiental Sistematizar la aplicación y mejora de la dimensión medioambiental

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. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: El tipo de actividad de la entidad no entraña riesgos ni impactos medioambientales de envergadura pero es preciso realizar una evaluación de riesgos siendo precisa una tarea previa de estudio acerca de nuestro impacto ambiental para analizar las posibilidades de actuación responsable.

Nuestro trabajo nos responsabiliza en actuaciones de sensibilización e implicación activa de las personas destinatarias, para lo cual se plantean desde la empresa mejoras alineadas con las políticas y actuaciones del entorno.

Objetivos: Aprender y aplicar buenas prácticas medioambientales de entidades referentes.

Alinear las mejoras planteadas por Sirimiri con el proyecto Green Capital.

Plantear criterios de compra de equipos informáticos.

Rerealizar mantenimiento preventivo de los bienes de equipo



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? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: El diseño del Plan de RSE de Sirimiri ha obedecido a la necesaria reflexión y ordenamiento de las acciones realizadas hasta el momento en coherencia con la estrategia y el modelo de calidad elegido.

La priorización de acciones, su despliegue y evaluación obedecerán a este plan establecido y determinarán la idoneidad del mismo.

Objetivos: Colaborar con entidades referentes en medioambiente para corroborar la adecuación de las medidas implantadas así como en la formación de los grupos de interés.

Incorporar en servicios y procesos la dimensión mediambiental para garantizar la sensibilización, la minimización del impacto y

la optimización de recursos.



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. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Tras la elaboración participada por los empleados de un decálogo mínimo de criterios ambientales, comunicado a todos los servicios, se diseña el Plan RSE de Sirimiri. Parte del mismo se refiere al ámbito medioambiental y es preciso desplegarlo en la organización.

El enfoque medioambiental en nuestros proyectos técnicos contribuirán a difundir este interés por la sostenibilidad y la actuación responsable.

Objetivos: Incorporar mejoras medioambientales en los proyectos técnicos presentados a concurso.

Recibir formación, información específica: Plan RSE; sostenibilidad; 5S

Identificar impactos, plantear objetivos y acciones de mejora en cada servicio/proceso.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 9632

Agua: 40

Papel: 2400

Implantación: No existe referencia de años anteriores porque no se disponía de planes de mejora de esta dimensión. Los valores actuales servirán de punto de partida para establecer medidas de referencia y mejora

Objetivos: Posibilitar la mejora de la eficiencia energética de nuestras instalaciones.

Sensibilizar acerca del uso adecuado de las diversas fuentes de energía.

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

Respuesta: No

Implantación: La aplicación del Plan RSE de Sirimiri lleva aparejada la sistematización de la medición y valoración de los datos para facilitar la mejora de los aspectos de actuación prioritarios.

La responsabilidad de los diversos apartados de RSE de este plan recaerá en los líderes de gestión y atención que incorporarán su aplicación en sus ámbitos de intervención (procesos, servicios)

Objetivos: Contar con el apoyo externo de entidades referentes del sector para orientar los pasos de implantación adecuados.

Incorporar indicadores de seguimiento a la gestión del plan (GRI, IHOBE...)

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Sistemas de Gestión de Calidad	Aplicar el Plan de RSE de Sirimiri en su ámbito medioambiental

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Aplicación paulatina Plan RSE Sirimiri

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Incorporar mecanismos de seguimiento medioambiental



• 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. (P9C111)

Respuesta: No

Implantación: La adquisición durante el 2011 de nuevas instalaciones orientarán la aportación de Sirimiri en este apartado.

Objetivos: Optimizar los recursos, equipos y materiales en la oficina.

Aplicar criterios de diseño ambiental a las nuevas instalaciones con apoyo externo (asesoramiento, subvención, proyecto técnico..).

Difundir la buena práctica ambiental que suponga la aplicación de ecodiseño.



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. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No se realizan acciones concretas en este apartado en el año 2010.

• 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	RSE	Apliación Plan RSE Sirimiri

 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 (P10C11)

Respuesta: No

Implantación: No se han dado casos relevantes de ninguna de las situaciones destacadas aunque el riesgo de que ocurran es posible.

Objetivos: Plantear un mapa de riesgos en el que aparezcan aspectos críticos de la gestión y por grupo de interés.



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? (P10C21)

Respuesta: SI

Implantación: La participación de los grupos de interés en la actualización y mejora de los documentos mencionados contribuye a su compromiso con su contenido.

Objetivos: Revisión y mejora de las políticas de Sirimiri relacionadas con la ética y su aplicación en cada ámbito. Revisión y actualización documental y firma si procede.



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. (P10C31)

Respuesta: SI



Implantación: La gestión estratégica debe incorporar en sus procesos buenas prácticas.

la transparencia en las comunicaciones internas y externas contribuyen a reforzar la buena imagen de la entidad

Objetivos: Incorporar la política ética de Sirimiri en la web.

Mejorar los planes de comunicación interno y externo.

Continuar el seguimiento de servicios y grupos de interés para evitar riesgos en esta materia y solucionar con inmediatez cualquier duda o problema de actuación.



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(P10C411)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

Respuesta: No

Implantación: El desarrollo de cada servicio se refleja mediante la correspondiente memoria anual que recoge el desempeño profesional en todas sus dimensiones, siendo una medida oportuna y suficiente de control y mejora de la calidad de los servicios prestados.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Desinformación	
Empleados	Aceptación de regalos	
	Favoritismos	
	Malversación	
Proveedores	Competencia desleal	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Revisión políticas y actualización en documentación técnica
	Política de RSE	Revisión políticas y actualización en documentación técnica
	Políticas internas de gestión	Revisión políticas y actualización en documentación técnica
Empleados	Código de conducta	Revisión conjunta de las políticas establecidas y comunicación a GI
	Código Ético	Revisión conjunta de las políticas establecidas y comunicación a GI
	Política de RSE	Revisión conjunta de las políticas establecidas y comunicación a GI
Proveedores	Reglamento interno	Revisión conjunta de las políticas establecidas y comunicación a GI
	Código Ético	Firma del código ético de Sirimiri
	Política de calidad	Firma del código ético de Sirimiri
	Política de compras	Firma del código ético de Sirimiri
	Política de RSE	Firma del código ético de Sirimiri

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Actualización de contenidos
Empleados	Comunicación interna y externa	Participación en la revisión y mejora de política y optimizar Plan difusión
	Difusión de la política	Participación en la revisión y mejora de política y optimizar Plan difusión
Proveedores	Difusión de la política	Firma de código de ética de Sirimiri y comunicación de política

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	Mantener el actual nivel de seguimiento
Empleados	Otros	Mantener el actual nivel de seguimiento
Proveedores	Otros	Mantener el actual nivel de seguimiento



• 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
<u>1</u>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	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	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	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		
P1C111	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	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	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	
P2C211	¿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?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿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
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿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? Describalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿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
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿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? Describalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	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
P5C2I1	¿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
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico 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	
P6C2I1	¿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	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿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
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿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?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	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.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	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	
P10C2I1	¿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
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12