



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

Comercial Eléctrica Onubense S.A (CEOSA)



**COMERCIAL ELÉCTRICA ONUBENSE, S.A.**  
**TODO EN ELECTRICIDAD**



Desde nuestra constitución hace más de veinte años, en COMERCIAL ELÉCTRICA ONUBENSE, S.A. (CEOSA) siempre hemos sido conscientes de que un óptimo desarrollo económico puede y debe ser compatible con el compromiso social y de respeto al medio ambiente. En esta implicación hemos apostado por la impronta de una serie de valores que hoy situamos en la base de nuestra política de Responsabilidad Social. Fruto de esta concienciación reafirmamos nuestra adhesión a la iniciativa promovida por la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Estamos seguros que el aporte de esta institución nos está permitiendo mejorar no sólo en calidad (como venimos trabajando) sino también en transparencia, equidad, significación social e integración.

Como parte de dicho compromiso hemos integrado en nuestra *Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud* los Diez Principios promovidos por Pacto Mundial, para que estas iniciativas estén presentes en todas las actuaciones no sólo de nuestra empresa sino también de nuestros grupos de interés.

Nuestro deseo de progresión en el desarrollo de nuestra política de Responsabilidad Social nos ha llevado a comunicar esta iniciativa a todos nuestros grupos de interés para que nuestros/as empleados/as conozcan el sentido de esta concienciación, y para que del mismo modo, nuestros colaboradores, proveedores y clientes puedan convertirse en una red de participantes activos en la implicación en este desarrollo global.

En todas nuestras comunicaciones promovemos el cumplimiento de los Diez Principios, reafirmando el sentido de los mismos y ofreciendo nuestro asesoramiento al respecto, con el fin de lograr mediante un efecto de “onda expansiva” el mayor número posible de personas/entidades identificadas con este compromiso.

Para el próximo ejercicio 2011-2012 nuestro objetivo es continuar con esta labor ya incluida en el “ADN” de la actividad que nos ocupa a un mayor nivel de intensidad y logrando un compromiso creciente de nuestros empleados/as, colaboradores, clientes y proveedores, a los que desde este Informe aprovechamos para agradecer su interés y colaboración en hacer real el cumplimiento de este proyecto.

Fdo.: Director Gerente

  


D. Juan Carlos García Infante.

Fdo.: Res. Area Responsabilidad Social

  


D. Jesús de la Corte de la Corte

Registro Mercantil de Huelva, Tomo 85, Canal 13 de la Sección 9ª del Libro de Sociedades, Folio 11, Hoja n.º 263, Inscripción 3ª. Inscripción en el Registro de la Propiedad de Huelva, Tomo 100, Canal 13 de la Sección 9ª del Libro de Sociedades, Folio 11, Hoja n.º 263, Inscripción 3ª.





## Información general

### Perfil de la entidad: Comercial Eléctrica Onubense S.A (CEOSA)

- **Dirección:** Glorieta Norte S/N
- **Dirección web:** [www.ceosa.es](http://www.ceosa.es)
- **Alto cargo:** Juan Carlos Garcia Infante, Director General
- **Fecha de adhesión:** 15/04/2010
- **Número de empleados:** 38
- **Sector:** Comercio y distribución
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Comercio al por mayor y menor de material eléctrico y de ferretería, suministro industrial y recursos para energías alternativas
- **Ventas / Ingresos:** 15.212.000 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** CEOSA no ha tenido ayudas en la modalidad de préstamos/intereses subvencionados.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Sociedad, Comunidades Locales, Medio Ambiente
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Los Grupos de Interés seleccionados son aquellos que están más involucrados en la actividad de CEOSA.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España y con carácter incipiente Chile, Argelia, Italia y Portugal.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** España
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** En función de los indicadores que más se adecúan para definir la actividad de CEOSA acorde con los principios de transparencia y comunicación.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Esta es la primera edición del mismo. Una vez cumplimentado, vamos a difundirlo de forma interna a través de mail y en tablones a la plantilla, y de forma externa en la página web de la empresa y por mail cuando así nos lo soliciten los Grupos de Interés.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** A principios del año 2010 se le comunica a CEOSA la concesión del "Galardón Fénix a la calidad social de la empresa de 2009". Este galardón supone el reconocimiento público a aquellas empresas que destacan por sus medidas implantadas relacionadas con el número y la calidad de contrataciones de colectivos con especiales dificultades de inserción sociolaboral (contratos estables, fijos, indefinidos), así como la calidad en las políticas de personal que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (conciliación familiar y laboral, acceso de las mujeres al mercado laboral, promoción femenina, acceso de las mujeres a



la formación).

● *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:* En CEOSA se fomenta la comunicación activa con los grupos de interés del siguiente modo: En el caso de la Representación de los Trabajadores su participación es directa en los procesos de decisión referentes a la estrategia de la empresa. Igualmente los proveedores aportan propuestas de mejora orientadas a los clientes, participan en formación a la plantilla, en publicidad y difusión y en la gestión económico-financiera. La sociedad toma parte en los procesos de decisión a través de un sistema consultivo permanente que dispone la Dirección General para las Asociaciones, particulares e interesados en los aspectos relacionados con la empresa y la sociedad (de carácter provincial) con la que interactúa.

● *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:* En materia de Responsabilidad Social las propuestas en cuanto a la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios en la empresa se presentan y verifican en las reuniones periódicas del Equipo Directivo. El documento en el que se difunde y promociona esta supervisión es la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad Social de CEOSA (firmada en 2010)

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) En el ejercicio del 2010 CEOSA inicia el proceso de implantación de la política de Responsabilidad Social, para en el siguiente ejercicio del 2011 comenzar a evaluar dicho progreso a través de unos indicadores que serán reflejados en el Informe de Progreso de dicho periodo.

### **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) CEOSA está adherida a la Red Pacto Mundial España desde el año 2010, esta acción nos ha llevado asumir el compromiso de implantar de forma gradual los Diez Principios en nuestra gestión diaria e informar a nuestros grupos de interés en cuanto a los progresos que vamos alcanzando en el cumplimiento de este compromiso. Entre algunas de las acciones que venimos desarrollando y que en el presente Informe de Progreso están descritas, destacamos la colaboración con diversas entidades (Universidades, Asociaciones, entidades benéficas y ONG) para contribuir al fomento del empleo de colectivos en riesgo de exclusión social, el desarrollo personal en la infancia y la contribución a la ejecución de proyectos en el Tercer Mundo, entre otros aspectos. Del mismo modo apostamos por la preservación y promoción del respecto al medio ambiente, que articulamos a través de nuestro Sistema de Gestión Medio Ambiental basado en los requisitos de la Norma UNE-EN-ISO-14001:2004 y mediante la definición y difusión de buenas prácticas en esta materia, encontrándonos siempre en permanente proceso de mejora.



### Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.ceosa.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* CEOSA se caracteriza por un compromiso progresivo en cuanto a la implantación de los 10 Principios y prueba de ello es su objetivo de hacer extensible esta implicación al resto de Grupos de Interés. Este proyecto se desarrolla dirigiéndose también a su entorno, entre otras acciones, a través del fomento de un mayor conocimiento de productos y tecnologías sostenibles accesible a toda persona que tenga contacto con la actividad de CEOSA, procurando generar en su sociedad una mayor reflexión al respecto. Del mismo modo, a través de los planes implementados en materia de integración laboral, CEOSA hace partícipe a su comunidad local sobre la posibilidad de contribuir en este mismo compromiso.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Jesús de la Corte
- *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:* No

*Implantación:* En el próximo ejercicio tenemos previsto realizar un diagnóstico para detectar y analizar los riesgos de nuestros Grupos de Interés.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* CEOSA dispone de un Manual de Bienvenida para nuevas incorporaciones, en el que se detalla nuestra Política Integrada de RSE (documento adjunto), nuestros Valores, así como el Decálogo de buen comportamiento y actuación en atención al cliente.

*Asimismo disponemos de un sistema de gestión certificado en Calidad (ISO 9001) y en Seguridad y Salud Ocupacional (OHSAS 18001).*

*Objetivos:* Para el ejercicio 2011 tenemos previsto la implantación del Código de Conducta de CEOSA.

[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:* CEOSA apuesta por una comunicación eficaz y activa a todos los niveles jerárquicos de la entidad que se desarrolla a través de sesiones de Skip-Level, de un buzón físico y virtual de sugerencias, y mediante un calendario permanente de reuniones RH-RS y Representación de los Trabajadores.

Del mismo modo CEOSA dispone de diversos recursos orientados a la mejora personal y profesional de su plantilla que se mostrarán a lo largo del Informe, entre ellos destacamos en este punto el Plan Anual de Formación, el Sistema de Evaluación del Desempeño y el Sistema de Promoción Profesional de mujeres a puestos de responsabilidad.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Responsable de RS tiene entre su cuadro de objetivos departamentales anuales el seguimiento de la implantación de la Política de RS y la aplicación del Código de Conducta, una vez sea implantado.

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

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Los empleados de CEOSA son informados de la Política Integrada al incorporarse en la empresa y de forma continuada en posteriores sesiones de formación, sensibilización y reflexión al respecto.

## • Resumen de Implantación:

<b>Diagnóstico</b>		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Otros	
Proveedores	Falta de colaboración	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Otros	Actualizar y enriquecer documentación con la aportación de Grupos de Interés.
	Política de Atención al Cliente	Actualizar y enriquecer documentación con la aportación de Grupos de Interés.
	Política de RSE	Actualizar y enriquecer documentación con la aportación de Grupos de Interés.
Empleados	Código de conducta	Actualizar y enriquecer documentación con la aportación de Grupos de Interés.
	Otros	Actualizar y enriquecer documentación con la aportación de Grupos de Interés.
	Política de RSE	Actualizar y enriquecer documentación con la aportación de Grupos de Interés.
Proveedores	Política de calidad	Actualizar y enriquecer documentación con la aportación de Grupos de Interés.
	Política de RSE	Actualizar y enriquecer documentación con la aportación de Grupos de Interés.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Ampliar nuestra comunicación y diálogo con Clientes.
Empleados	RSE	Continuar trabajando en la sensibilización y formación de nuestros Empleados.
Proveedores	RSE	Establecer un sistema de clasificación de Proveedores.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Difundir entre nuestros Clientes un resumen de aportaciones/resoluciones.
	Encuestas	Difundir entre nuestros Clientes un resumen de aportaciones/resoluciones.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Difundir entre nuestros Clientes un resumen de aportaciones/resoluciones.
	Servicios de atención al cliente	Difundir entre nuestros Clientes un resumen de aportaciones/resoluciones.
	Teléfono de denuncias/quejas	Difundir entre nuestros Clientes un resumen de aportaciones/resoluciones.
Empleados	Dirección de RRHH	Establecer un Buzón de Sugerencias como canal adicional de aportaciones.
	Encuesta	Establecer un Buzón de Sugerencias como canal adicional de aportaciones.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Establecer un Buzón de Sugerencias como canal adicional de aportaciones.
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Establecer un Buzón de Sugerencias como canal adicional de aportaciones.
Proveedores	Encuestas y cuestionarios	Finalizar y revisar un sistema de clasificación de Proveedores.
	Evaluación Departamento de compras	Finalizar y revisar un sistema de clasificación de Proveedores.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Finalizar y revisar un sistema de clasificación de Proveedores.
	Seguimiento Código de conducta	Finalizar y revisar un sistema de clasificación de Proveedores.



## • 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:* En el tiempo de elaboración de este Informe de Progreso nos encontramos en el proceso de elaboración del Sistema de Clasificación de proveedores.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### 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:* No

*Implantación:* El proceso de fabricación de nuestros proveedores se ajusta a la normativa de la UE. No obstante y acorde con la información proporcionada anteriormente, nos encontramos en proceso de elaboración del Sistema de Gestión y Clasificación de Proveedores para determinar con mayor exactitud la información disponible de la cadena de producción de proveedores.



### 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:* De nuevo hacemos referencia al Sistema de Clasificación de proveedores que en el presente ejercicio 2011 estamos desarrollando.

## 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:* En este ejercicio 2010 no disponemos de este dato.

*Objetivos:* La información referente al porcentaje de nuestros proveedores que disponen de una certificación estará disponible en el ejercicio posterior al correspondiente de este Informe.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		

  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	No tenemos política	Creación de un Sistema de Gestión y Clasificación de Proveedores	

  

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	RSE	Sistema de Clasificación de proveedores.	

  

 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:* El sistema de gestión de CEOSA se apoya en la asunción de la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el trabajo y Responsabilidad Social en la que de forma clara se reconoce el efectivo 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:* El personal de CEOSA es informado y formado sobre su derecho de libertad de afiliación y a la negociación colectiva tanto en su incorporación, a través del Manual de Bienvenida, así como de forma continua a lo largo de su recorrido profesional en la empresa.

[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 (P3C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La representación de los trabajadores (3 personas) participa en la toma de decisión de todos los

temas inherentes al personal. Es debidamente informada, por adelantado, de las decisiones a llevar a cabo. Finalmente, se le hace entrega de cuanta información es requerida.



## 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:* Existen varios canales de comunicación a través de los cuales la plantilla puede manifestar sus valoraciones:

- Reuniones de coordinación
- Buzón físico y virtual de sugerencias
- Sesiones de Skip-Level
- Calendario permanente de reuniones entre la Dirección de RH-RS y la Representación de los trabajadores.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

  

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio colectivo	En el ejercicio 2011 CEOSA crea y difunde su Código de Conducta.	
	Política de comunicación con el empleado	En el ejercicio 2011 CEOSA crea y difunde su Código de Conducta.	
	Política de RSE	En el ejercicio 2011 CEOSA crea y difunde su Código de Conducta.	

  

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	En el ejercicio 2011 CEOSA realiza una Encuesta de Clima Laboral.	

  

 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:* La actividad de CEOSA se centra en el comercio al por mayor y menor de material para la industria y el sector de las energías renovables, sin que ello suponga actividades forzosas.

---

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* En el ejercicio 2010 no existen situaciones laborales en CEOSA donde sea necesario implantar medidas de conciliación.

---



### 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:* CEOSA dispone de Convenio Colectivo de referencia, contratos de trabajo, acuerdos con los representantes de los trabajadores y prontuario de orden interno.

---



### 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. (P4C411)

Respuesta: SI

**Implantación:** El trabajo forzoso o bajo coacción no tiene cabida en la actividad diaria de CEOSA. Dispone de las siguientes acciones que regulan la actividad laboral:

Manual de bienvenida, calendario laboral anual negociado, sistema de planificación de vacaciones, cuadro de equivalencia salarial, sistema de pago de incentivos, sistema de seguimiento de objetivos departamentales, sistema de fomento de promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, mapa competencial y sistema de evaluación del desempeño, plan anual de formación y premio al trabajador del año.



## 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. (P4C511)

Respuesta: SI

**Implantación:** Auditorías internas.

Gestión del personal por parte del Dpto de Recursos Humanos.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Incorporar las necesidades de mejora que sean pertinentes
	Convenio colectivo	Incorporar las necesidades de mejora que sean pertinentes
	Otros	Incorporar las necesidades de mejora que sean pertinentes
	Política de RRHH	Incorporar las necesidades de mejora que sean pertinentes
	Política de RSE	Incorporar las necesidades de mejora que sean pertinentes

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Extender este compromiso entre nuestros Grupos de Interés.



 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:* En CEOSA nuestra política de contratación cumple lo requerido en el Estatuto de los Trabajadores y en nuestro Convenio Colectivo, por lo que el trabajo infantil no supone un factor de riesgo.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad Social de CEOSA está claramente recogido que nuestro Sistema de Gestión avala la erradicación del trabajo infantil.

[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:* En el siguiente ejercicio 2011 está programado solicitar la adhesión de los proveedores de CEOSA

a la Política Integrada de Calidad, Prevención, Medio Ambiente y Responsabilidad Social de la organización.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH	Establecer un Sistema de Clasificación de Proveedores.
	Política de RSE	Establecer un Sistema de Clasificación de Proveedores.
	Política interna	Establecer un Sistema de Clasificación de Proveedores.
	Protocolos de selección del personal	Establecer un Sistema de Clasificación de Proveedores.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Establecer un Sistema de Clasificación de Proveedores.

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:* SI

*Implantación:* En relación a la concesión del "Galardón Fénix a la calidad social de la empresa" se realizó un diagnóstico y el resultado fue negativo.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



### 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:* Como parte de su Sistema de Gestión, CEOSA dispone de diversos planes de integración y no discriminación laboral:

- Programa específico para promoción profesional de mujeres dentro de la empresa.
- Plan de fomento del sistema de prácticas en la empresa e incorporación de personas jóvenes demandantes del primer empleo.
- Convenio de colaboración con la Fundación Valdocco, entidad destinada a la inserción laboral de colectivos en riesgos de exclusión social.
- Sistema de evaluación del desempeño y mapa de competencias.



### 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:* SI

*Implantación:* Acorde con lo indicado en el apartado de Políticas de este principio, las acciones de CEOSA en este punto se centran en colaborar con diversas entidades para incorporar personas en prácticas profesionales que se encuentran en situación de demanda del primer empleo, que presentan discapacidad o que pertenecen a colectivos de difícil acceso al mercado laboral.

---

¿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:* En CEOSA existe un compromiso de abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, una de sus medidas es la promoción de la igualdad efectiva de oportunidad de acceso a puestos directivos tanto para los hombres como para las mujeres que aspiran a promocionar o incorporarse a estos puestos. Dicha medida se articula a través del Sistema establecido de Promoción Profesional de Mujeres.

*Objetivos:* Este compromiso está plenamente implantado a través de la Política Integrada que articula el Sistema de Gestión implantado en 2010, así como en el Código de Conducta establecido en el presente ejercicio 2011.

[Descargar el documento adjunto](#) 

---



### 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:* 13,16 %

*Directivos mujeres:* 2,63 %

*Directivos hombres:* 10,53 %

*Mujeres:* 26,32 %

*Hombres:* 73,68 %

*Mayores de 45 años:* 21,05 %

*Menores de 30 años:* 13,16 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 76,32 %

*Empleados con contrato temporal:* 23,68 %

**Implantación:** Como parte de la apuesta de CEOSA por la inserción laboral de personas demandantes de primer empleo, detallamos que durante el ejercicio 2010, 24 personas han desarrollado prácticas profesionales en la empresa, a través de convenios con distintas entidades.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La difusión de esta información se realiza a través de los Organigramas que se integran dentro de los manuales de calidad de la empresa, así como en el Manual de Bienvenida a nuevas incorporaciones.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** Ninguno.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

  

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSE	Establecer un Código de Conducta.

  

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros	Establecer un Proyecto de inserción laboral

  

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Publicar en la Memoria de sostenibilidad la composición de la 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:* En 2010 CEOSA implanta un Sistema de Gestión Ambiental con el objeto de identificar, controlar y cuantificar los distintos aspectos ambientales significativo de la organización en el Medio Ambiente.

[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:* 62

*Implantación:* Se ejecutaron diversas acciones formativas sobre "Eficiencia y ahorro energético", "Energías Renovables", "Cursillo de Renovables", "Plan de Emergencia", "Sensibilización y Conocimiento del Sistema de Gestión Ambiental y de la integración de la RS en el Sistema de Gestión de la empresa."  
Destacamos la inversión en formación del personal comercial para su conocimiento y posterior introducción en el mercado de productos y tecnologías más respetuosas con el Medio Ambiente.

## • 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	Acción social	Incluir este enfoque preventivo en nuestro Código de Conducta
	Formación en el respeto del medio ambiente	Incluir este enfoque preventivo en nuestro Código de Conducta
	Sensibilización en materia medio ambiental	Incluir este enfoque preventivo en nuestro Código de Conducta

 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:* No se han identificado aspectos ambientales significativos que supongan un riesgo para el Medio Ambiente. Se destaca la responsabilidad de CEOSA como centro de recepción temporal de RAEE dentro de sistemas de gestión integrados, p.ej. "Ambilamp"



### 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:* CEOSA dispone de un Sistema de Gestión Medio Ambiental basado en los requisitos de la Norma UNE-EN-ISO-14001:2004, de un Sistema de Gestión de la Calidad acorde con la Norma UNE-EN-ISO-9001:2008 y de una Política Integrada de Calidad, Prevención, Medio Ambiente y RS, firmada la última actualización de la misma en septiembre de 2010.

[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. (P8C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Buzón de la sostenibilidad: buzón creado para recoger ideas del personal propio en pro del Medio Ambiente y la RS de la organización.

Uso de bolsas reutilizables de venta al público en tienda fomentando la responsabilidad ambiental del público en general.

Implantación del Sistema de Gestión Medioambiental.

Formación de equipos de auditores internos en materia ambiental.

Reutilización y reciclado de residuos de cartón.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 224,2

*Agua:* 295

*Papel:* 0

*Implantación:* Electricidad: 224,280 Kwh

No disponemos del dato segregado de consumo de papel.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa dispone de un procedimiento para la identificación, evaluación y control de aspectos ambientales.

### • 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	Realizar más acciones formativas y de sensibilización de la plantilla
	Sistemas de Gestión de Calidad	Realizar más acciones formativas y de sensibilización de la plantilla
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Realizar más acciones formativas y de sensibilización de la plantilla



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Incorporar las propuestas de mejora en materia M.A. a petición del personal

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Conservar y mejorar el procedimiento actual



## • 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:* SI

*Implantación:* Formación y sensibilización del personal comercial en materia de productos respetuosos con el medio ambiente.

Ampliación de las opciones de compra del cliente ofertando nuevos productos y equipos más respetuosos con el medio ambiente que sean o formen parte de nuevas tecnologías más sostenibles.



### 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:* 1350

*Implantación:* Acorde con la información proporcionada en el Principio 7, destacamos que en el ejercicio 2010 se han destinado 1350€ en capacitación de nuestro personal comercial para proporcionarles formación en materia de medio ambiente, así como un mejor conocimiento en innovación de productos que suponen novedad en el mercado, logrando de este modo la introducción en dicho mercado de productos y tecnologías más respetuosas con medio ambiente.

## • 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	Incrementar las horas de formación en materia de protección del medio ambiente.

 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:* En el ejercicio 2010 CEOSA no dispone de un diagnóstico de riesgos en materia de lucha contra la corrupción.



### 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:* En el ejercicio 2010 CEOSA implanta su Política de Calidad, Prevención, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad Social, en la que la organización se compromete a mantener un Sistema Integrado de Gestión orientado a, entre otros aspectos, trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno, así como a cumplir con todos los requisitos legales y reglamentarios que afecten a la prestación de los servicios de la empresa, e igualmente respetar otros compromisos que la organización haya suscrito o hayan sido requeridos por los clientes y/o partes interesadas.

[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. (P10C31)



*Respuesta:* No

*Implantación:* En el ejercicio 2010 se forma e informa a la plantilla sobre la implantación del Sistema de Gestión de CEOSA incluyendo el compromiso de lucha contra la corrupción.



## 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:* 10

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 0

*Implantación:* En el ejercicio 2010 la Política Integrada de CEOSA se difunde entre sus empleados.

*Objetivos:* Para el próximo ejercicio 2011 se continuará realizando la difusión de la Política Integrada de la organización entre clientes y proveedores con el objeto de fomentar su participación e implicación en la misma.

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Para el próximo ejercicio 2011 está prevista la creación de un canal de gestión de incidencias en materia de anti corrupción.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Otros	
Empleados	Otros	
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE	Difundir nuestro Código de Conducta
	Políticas internas de gestión	Difundir nuestro Código de Conducta
Empleados	Política de RSE	Implantar un Código de Conducta
	Políticas internas de gestión	Implantar un Código de Conducta
Proveedores	Política de compras	Solicitar a proveedores la adhesión a la Política Integrada de CEOSA
	Política de RSE	Solicitar a proveedores la adhesión a la Política Integrada de CEOSA

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Difusión de la Política Integrada de Calidad, Prevención, Medio Ambiente y RS
Empleados	Comunicación interna y externa	Inclusión de mejoras por parte de la plantilla
	Difusión de la política	Inclusión de mejoras por parte de la plantilla
Proveedores	No tenemos acción concreta	Difusión de la Política Integrada de Calidad, Prevención, Medio Ambiente y RS

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Implantar un sistema de seguimiento del Código de Conducta
Empleados	Auditorías	Implantar un sistema de seguimiento del Código de Conducta
	Buzón de sugerencias	Implantar un sistema de seguimiento del Código de Conducta
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Implantar un sistema de seguimiento del Código de Conducta
Proveedores	No tenemos seguimiento	Implantar un sistema de seguimiento del Código de Conducta



## • 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

<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		
<a href="#">25</a>	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
<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	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
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="#">P1C111</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="#">P1C211</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C311</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="#">P1C411</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="#">P1C511</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="#">P2C111</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="#">P2C211</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="#">P2C311</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="#">P2C411</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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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. Describalos	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, 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? Describalas	LA12
PRINCIPIO 4		
<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? Describalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
<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.	
PRINCIPIO 6		
<a href="#">P6C1I1</a>	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	
<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	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
<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>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<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,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	durante el ejercicio.	Sensibilización
<a href="#">P10C511</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