



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Técnicas Eléctricas y Desarrollo Integral,  
S.L.U.



Molinos de Antero, 22 - 24.  
27400 Monforte de Lemos | Lugo (España)  
Tel.: +34 982 416 317 | Fax: +34 982 416 526  
teydi@teydi.es | [www.teydi.es](http://www.teydi.es)

## CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Monforte de Lemos, a 28 de Octubre de 2011

A pesar de que durante el año 2010 se ha producido la escisión de la entidad mercantil TÉCNICAS ELÉCTRICAS Y DESARROLLO INTEGRAL, S.L., dando origen a dos entidades: AVANT TEYDI GLOBAL, S.A. y TÉCNICAS ELÉCTRICAS Y DESARROLLO INTEGRAL, S.L.U. (TEYDI) se sigue apostando por los mismos principios rectores que han guiado a la empresa anteriormente

Por tanto, en TEYDI seguimos guiando nuestra gestión interna por un Sistema de Gestión Integrado, basado en las normas UNE-EN-ISO 9001 (Calidad), UNE-EN-ISO 14001 y Reglamento EMAS (Medio Ambiente) y Seguridad y Salud (OHSAS 18001).

TEYDI, consciente de la responsabilidad que deben asumir las organizaciones empresariales en el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el Medio Ambiente y con los valores humanos, sobre todo en estos momentos de crisis, desea mantener su firme compromiso con los Principios del Pacto Mundial.

Mediante esta carta, ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, de tal forma que todas las actividades desarrolladas por TEYDI se ajustarán a las directrices establecidas en los 10 Principios del Pacto Mundial, y que difundiremos y promocionaremos a nuestros grupos de interés.

Destacar que durante el año 2010, hemos conseguido reducir nuestros consumos (electricidad, agua...), de manera significativa con la implantación de medidas desarrolladas dentro de un Sistema de Gestión Ambiental, (nos lo han reconocido con la consecución del Premio Transfronterizo a la Excelencia Empresarial en su categoría de Responsabilidad Social Empresarial – Medio Ambiente) y se ha implantado un Plan de Igualdad y un Sistema de Gestión Socialmente Responsable.

Como objetivos para el nuevo año, intentaremos desarrollar el Plan de Igualdad y el Sistema de Gestión Socialmente Responsable, que recientemente hemos implantado.

  
Técnicas Eléctricas y Desarrollo Integral, S.L.U.  
C.I.F. B-27413756

José Álvarez Rodríguez

Director General de TEYDI



## Información general

### Perfil de la entidad: Técnicas Eléctricas y Desarrollo Integral, S.L.U.

- *Dirección:* Molinos de Antero, 22-24 bajo
- *Dirección web:* [www.teydi.es](http://www.teydi.es)
- *Alto cargo:* José Álvarez Rodríguez, Director General
- *Fecha de adhesión:* 21/06/2007
- *Número de empleados:* 73
- *Sector:* Construcción e ingeniería
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Instalaciones eléctricas y automatismos
- *Ventas / Ingresos:* 13.624.233,17 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* - 8.000,00 € POR IMPLANTACIÓN DE PLAN DE IGUALDAD - 6.365,00 € POR IMPLANTACIÓN DE CUADROS DE MANDO INTEGRAL
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* - POR LA IMPORTANCIA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
- *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:* ESPAÑA
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* - POR IMPORTANCIA SOCIAL, AMBIENTAL Y FINANCIERA
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* PAGINA WEB
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* - PREMIO TRANSFRONTERIZOS A LA EXCELENCIA EMPRESARIAL - CATEGORÍA: RESPONSABILIDAD SOCIAL - MEDIO AMBIENTE
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *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:* La entidad recibe las sugerencias de los Grupos de Interés a través de los canales establecidos (página web, intranet, correo electrónico, teléfono...) y posteriormente se analizan entre el



Director General y el Responsable de Calidad y Medio Ambiente sobre la viabilidad de la implantación de la medida y comunicando a la parte la causa de su implantación o de su desestimación.

- *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:* La estructura organizativa se puede comprobar en el archivo adjunto del organigrama de la empresa. Referente a la toma de decisiones sobre la implantación y desarrollo de los Principios Rectores del Pacto Mundial recae sobre el Director General (que forma parte del Consejo de Administración) con el asesoramiento del Responsable de Calidad y Medio Ambiente. Las decisiones tomadas por el Director General son llevadas al Consejo de Administración para su validación.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) La implantación de los 10 principios rectores del Pacto Mundial se analiza a través de Indicadores definidos a tal fin. Primero se examina por parte del Director General y del Responsable de Calidad y Medio Ambiente y posteriormente se lleva al Consejo de Administración para su Validación.

### 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) La entidad colabora con el Pacto Mundial y realiza acciones de carácter social de forma permanente, por ejemplo, durante el año 2010 se ha donado 10.000,00 € a la Cruz Roja para paliar las consecuencias del Terremoto de Haití.

### Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
  
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 03 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Amadeo Costa Carnicero
- *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

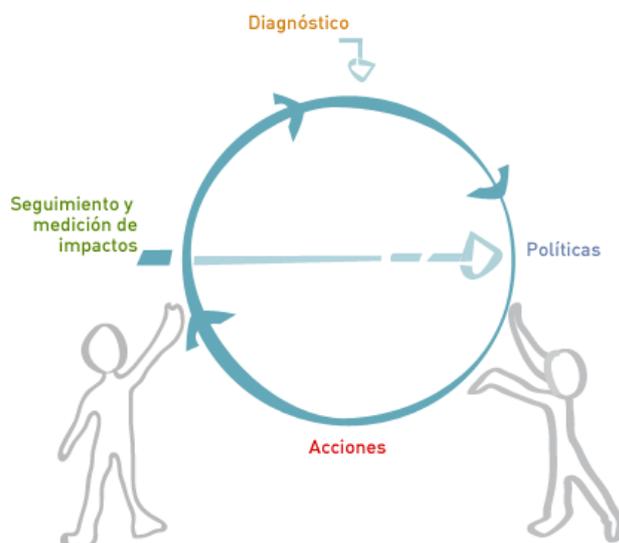
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### 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: TEYDI ha analizado el Análisis de los Derechos Humanos y se verifica:*

- *Cientes: al tratarse de clientes exclusivamente españoles (varios de los cuales están adheridos al Pacto Muncial), se cumple la legislación vigente.*
- *Empleados: se cumple con la legalidad vigente en las condiciones laborales (horarios, sueldos, representación sindical, no discriminación...), aunque es mejorable la formación del personal de obra. Por tanto, se está realizando un gran esfuerzo en el aumento de las acciones formativas del personal, tanto de prevención como técnicas.*



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta: SI*

*Implantación: TEYDI pone a disposición pública su compromiso con el Pacto Mundial a través de su publicación en la página web, en diversos comunicados y divulgaciones, en las cláusulas de los contratos realizados... También disponemos acceso público de nuestra Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud, como de nuestra Política en RSE.*



### 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:* Durante el año 2010 se ha implantado y desarrollado el Compromiso con la Política de Gestión Ética y Socialmente Responsable, con el visto bueno de la Dirección de la empresa y de los Representantes de los trabajadores.

TEYDI durante el año 2010 ha donado 10.000,00 € a la Cruz Roja, con la aportación de la Dirección de la empresa y de los trabajadores, para paliar la catástrofe de Haití.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* TEYDI dispone de procedimientos para la evaluación de los proveedores Aptos.

Además se realizan Auditorías Internas y Externas de su Sistema de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud y también de su Contabilidad.

También se dispone de encuestas de satisfacción, tanto para clientes como para trabajadores, para analizar su grado de satisfacción.

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

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* En el momento de la contratación de un nuevo empleado se le entrega un folleto informativa sobre los valores recogidos en el Pacto Mundial.

Se comunica y está accesible a todo el personal el Informe del Pacto Mundial.

Además, se realizan comunicados para fomentar la concienciación y sensibilización de los valores del Pacto Mundial.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Falta de formación	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de calidad	Continuar con la divulgación de los Valores recogidos en el Pacto Mundial.
	Política de RSE	Continuar con la divulgación de los Valores recogidos en el Pacto Mundial.
	Políticas internas de gestión	Continuar con la divulgación de los Valores recogidos en el Pacto Mundial.
Empleados	Política de RSE	Continuar con la concienciación y sensibilización de estos temas.
	Políticas internas de gestión	Continuar con la concienciación y sensibilización de estos temas.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Divulgación de los Principios Rectores del Pacto Mundial.
Empleados	RSE	Divulgación de los Principios Rectores del Pacto Mundial y de RSE



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Encuestas</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Servicios de atención al cliente</li> <li>Teléfono de denuncias/quejas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguir con la vigilancia del estricto cumplimiento de los Derechos Humanos.</li> <li>Seguir con la vigilancia del estricto cumplimiento de los Derechos Humanos.</li> <li>Seguir con la vigilancia del estricto cumplimiento de los Derechos Humanos.</li> <li>Seguir con la vigilancia del estricto cumplimiento de los Derechos Humanos.</li> <li>Seguir con la vigilancia del estricto cumplimiento de los Derechos Humanos.</li> </ul>
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Comisión interna de control o Comité ético</li> <li>Encuesta</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Protocolos Prevención acoso y PRL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguir con la formación e información a los trabajadores sobre estos temas.</li> <li>Seguir con la formación e información a los trabajadores sobre estos temas.</li> <li>Seguir con la formación e información a los trabajadores sobre estos temas.</li> <li>Seguir con la formación e información a los trabajadores sobre estos temas.</li> <li>Seguir con la formación e información a los trabajadores sobre estos temas.</li> <li>Seguir con la formación e información a los trabajadores sobre estos temas.</li> </ul>



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* TEYDI dispone de un procedimiento de evaluación de proveedores y subcontratas, para poder darlos como Aptos dentro de su Sistema de Gestión, en donde se ponderan temas como Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, Responsabilidad Social...

*También se valora la existencia de certificaciones por parte de Organismos Acreditados a tal fin.*



### 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:* TEYDI dispone de un procedimiento definido e implantado de evaluación de proveedores, dándole una categoría en función de las respuestas al cuestionario que se le suministra, donde se valorea no solo las certificaciones sino su compromiso social y ambiental.



### 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:** TEYDI, antes de dar de alta a un proveedor, se le envía un cuestionario, según el procedimiento de Evaluación de Proveedores y Subcontratistas y se le analiza para ver su idoneidad, no solo en cuanto a la entrega de material en plazo y calidad, sino también en sus compromisos sociales, ambientales, laborales, de prevención... Además en los contratos con los Subcontratistas se añade una cláusula de cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial.



## 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:** 59 %

**Implantación:** Durante el año 2010 se ha aumentado en un 6% en total el número de proveedores con Certificaciones (del 53% al 59%).

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de calidad	Aumentar el número de proveedores con Certificaciones reconocidas.
	Procedimiento de compras	Aumentar el número de proveedores con Certificaciones reconocidas.
	Sistemas de clasificación de proveedores	Aumentar el número de proveedores con Certificaciones reconocidas.
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Aumentar el número de proveedores con Certificaciones reconocidas.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Aumentar el número de proveedores con certificaciones, comprometidos socialmente

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos





## • 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:* TEYDI respeta escrupulosamente la representación de los trabajadores a través de los medios que existen: delegados sindicales, comité de empresa, delegados de prevención, comité de seguridad... Se realizan reuniones periódicas y se analizan los diferentes aspectos relacionados con el trabajo. En ese sentido, no hay censuras ni cortapisas sobre el tratamiento de las sugerencias, observaciones... de los trabajadores, que no solo llegan por los cauces indicados, sino también buzón de sugerencias, correo electrónico...



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se vuelve a insistir en que TEYDI respeta la libertad sindical de los trabajadores, manteniendo reuniones periódicas para estudiar las diversas propuestas, sugerencias... de los trabajadores.



### 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:* Durante el año 2010 se han celebrado Elecciones Sindicales en un día laborable acordado con los trabajadores.

Se ha aumentado el grado de participación con respecto a las anteriores elecciones.



## 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:* TEYDI dispone de los cauces legales: Comité de empresa, Delegados sindicales, Comité de Seguridad, Delegados de prevención... que se respetan y se favorece el empleo de los mismos. Asimismo disponemos de otros cauces para la transmisión de quejas, sugerencias, observaciones, críticas... como son el buzón de sugerencias, correo electrónico, reuniones informales tanto departamentales como interdepartamentales.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio colectivo	Seguir fomentando la participación de los trabajadores en estos temas.	
	Política de RSE	Seguir fomentando la participación de los trabajadores en estos temas.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Aumentar la concienciación del personal acerca de estos temas.	

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:* Todo el trabajo se realiza en España y se cumple con la normativa laboral vigente.

Todos nuestros empleados están dados de alta en la SS y sus contratos están acogidos al Convenio Colectivo.

Asimismo se vigila a nuestras subcontratas que no existan incumplimientos en temas laborales.

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* TEYDI cuenta con casos en donde se ha flexibilizado la jornada laboral para conciliar la vida laboral y familiar, como es el caso de madres con hijos pequeños...

También se ha dado casos de flexibilización por temas de formación del personal.

---



### 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:* Se verifica que no existe ningún empleado de TEYDI sin contrato o con condiciones contrarias a lo recogido en el Convenio vigente.

También se hace un seguimiento de las subcontratas para que se cumpla la legislación laboral.

---



### 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:* Se ha definido una nueva Política Retributiva para TEYDI basado en criterios objetivos, como son productividad, calidad del trabajo...



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Toda petición acerca de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar es analizada, dando una respuesta rápida con el motivo de esa decisión.  
Actualmente tenemos 2 trabajadoras con reducción de la jornada laboral para el cuidado de sus hijos y 2 trabajadores con horario flexible para continuar con sus estudios (Másters).

## • 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 Convenio colectivo Política de RSE	Cumplimiento estricto de la legislación laboral vigente. Cumplimiento estricto de la legislación laboral vigente. Cumplimiento estricto de la legislación laboral vigente.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Se ha definido parcialmente una nueva Política Retributiva



 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 TEYDI existe una Política en que se prohíbe el trabajo infantil y tampoco contratamos menores de edad.



**POLÍTICAS:**

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* TEYDI, al trabajar exclusivamente en España y en el Sector de la Construcción, no contrata menores de edad.



**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:* Se vigila escrupulosamente que nuestras Subcontratas no tengan en plantilla a menores de edad.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSE	Seguir con el cumplimiento estricto de este protocolo de contratación
	Política interna	Seguir con el cumplimiento estricto de este protocolo de contratación
	Protocolos de selección del personal	Seguir con el cumplimiento estricto de este protocolo de contratación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Que nuestra Subcontratas no contraten menores de edad.

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:* Al tener que implantar el Plan de Igualdad se ha realizado un diagnóstico de la situación laboral de la empresa, con especial relevancia, a la diferencia de género. Además, con la definición de la Política Retributiva se han analizado las características de los puestos para ser lo más objetivo posible en los incentivos y cumplimientos de objetivos.



### 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:* Durante el año 2010 se ha implantado un Plan de igualdad en la empresa y se han definido unas políticas de RSE, consensuadas entre la Dirección y los Representantes sindicales.



### 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:* En el desarrollo de la implantación del Plan de Igualdad, se realizan actividades formativas y de



sensibilización sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

Además, con la aprobación de las políticas de RSE se hace más hincapié en estas medidas de concienciación y sensibilización.

---

¿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:* Dentro de los protocolos de selección del personal, TEYDI respeta su política de No Discriminación.

Además, los ascensos son debidos al desarrollo del trabajo y no a razones de sexo, raza, religión, etnia...



### 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:* 7,88 %

*Directivos mujeres:* 2,25 %

*Directivos hombres:* 5,63 %

*Mujeres:* 17,83 %

*Hombres:* 82,17 %

*Mayores de 45 años:* 9,63 %

*Menores de 30 años:* 19,72 %

*Empleados no nacionales:* 8,62 %

*Empleados con contrato fijo:* 78,25 %

*Empleados con contrato temporal:* 21,75 %

*Implantación:* TEYDI no discrimina en su política de selección y contratación del personal por razones de sexo, religión, etnia, raza...

---

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:* TEYDI tiene a disposición pública, a través de la página web, publicación de catálogos, folletos informativos... la composición del organigrama, indicando el personal responsable y los datos de contacto.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* TEYDI, a lo largo, de su historia no ha tenido ningún caso de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Con la implantación del Plan de Igualdad, si la persimividad con este tema era nula, ahora el personal aún está más concienciado.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de igualdad	Mantenimiento y desarrollo del Plan de Igualdad y de las políticas de RSE
	Política de RSE	Mantenimiento y desarrollo del Plan de Igualdad y de las políticas de RSE

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Continuar con el Desarrollo del Plan de Igualdad y de Políticas RSE
	Implantación del Plan de igualdad	Continuar con el Desarrollo del Plan de Igualdad y de Políticas RSE
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Continuar con el Desarrollo del Plan de Igualdad y de Políticas RSE



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Actualización constante del organigrama de TEYDI según las variaciones sufridas
	Otros	Actualización constante del organigrama de TEYDI según las variaciones sufridas
	Web	Actualización constante del organigrama de TEYDI según las variaciones sufridas



## • 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:* TEYDI tiene un Sistema de Gestión Ambiental implantado y desarrollado como reconoce la certificación según la norma UNE-EN-ISO 14001. Además tiene verificado y validado su Sistema de Gestión Ambiental por el Reglamento EMAS, el más exigente de los que existen en el mercado actualmente.



### 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:* 960

*Implantación:* Se ha producido un aumento del 100% de horas (de 480 a 960 horas) con respecto al año anterior.

## • 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	Seguir con la formación e información en temas ambientales
	Formación en el respeto del medio ambiente	Seguir con la formación e información en temas ambientales
	Sensibilización en materia medio ambiental	Seguir con la formación e información en temas ambientales

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:* SI

*Implantación:* TEYDI tiene implantado, dentro de su Sistema de Gestión Ambiental, un procedimiento de "Identificación y Evaluación de Impactos Ambientales", donde se recoge la metodología a seguir para clasificar los Aspectos Ambientales detectados en la empresa como Significativos y No Significativos. De esta manera, centramos nuestros esfuerzos en el control y reducción de los Aspectos Significativos.



### 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:* TEYDI dispone de una Política Ambiental integrada con el resto de las Políticas de la empresa (Calidad y Seguridad y Salud), que se le hace entrega al personal de TEYDI en el momento de la contratación. Además, está accesible para el personal como para el resto de la sociedad a través de la página Web y en diversas publicaciones realizadas. Dentro del Sistema de Gestión Ambiental, TEYDI dispone de los procedimientos "Identificación de Requisitos Legales y otros Requisitos" y "Identificación y Evaluación de Impactos Ambientales" que nos permiten prevenir y gestionar los riesgos ambientales de la empresa y del cumplimiento estricto de la normativa vigente.



### 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:* Se mantienen actualizados y en vigor los Manuales de Buenas Prácticas Ambientales para Oficina, Almacén y Obra y están disponibles, tanto en papel como en digital, para el personal de TEYDI.

Durante todo el año se realizan acciones formativas e informativas relacionadas con el Medio Ambiente: ISO 14001, Problemas Ambientales mundiales...

También se han realizado cursos externos sobre Medio Ambiente: Gestión de Residuos, Gestión de RAEE, Curso Superior de Medio Ambiente...



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 87050

*Agua:* 124

*Papel:* 21750

*Implantación:* Los datos de consumos de TEYDI están comprobados por un verificador autorizado y están accesibles al público en la Declaración Ambiental, que está disponible en la página web de TEYDI.

Como se puede comprobar se producen reducciones significativas en el consumo de energía, agua y papel con respecto al año 2009, debido a la concienciación del personal.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* TEYDI cuenta, dentro de su Sistema de Gestión Ambiental, de un procedimiento para la identificación y evaluación de los aspectos ambientales identificados en el desarrollo de sus actividades.

Además, dispone de un Departamento de Medio Ambiente con dedicación exclusiva en temas ambientales.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Que el 100% de nuestro personal y tengan conocimiento de la Política Ambiental
	Sistemas de Gestión de Calidad	Que el 100% de nuestro personal y tengan conocimiento de la Política Ambiental
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Que el 100% de nuestro personal y tengan conocimiento de la Política Ambiental

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	TEYDI tiene definido un PLAN DE SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL anual.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Reducciones de los Aspectos Significativos de TEYDI
	Responsable Medioambiente	Reducciones de los Aspectos Significativos de TEYDI



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* TEYDI, dentro de su Sistema de Gestión Ambiental, un procedimiento de Compras donde la importancia de la variable ambiental de los productos sean importante (material reciclado y/o reciclable, producto ecológico, con certificaciones ambientales...).

Asimismo se dispone de un procedimiento de Evaluación de proveedores y subcontratistas donde también se tiene en cuenta su compromiso con el Medio Ambiente (certificaciones ambientales...).

TEYDI, además, desarrolla actividades respetuosas con el Medio Ambiente, como son las instalaciones de Energías Renovables y de Tratamiento de Aguas (EDAR, ETAP, Desalinizadoras...).



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 1,86

*Implantación:* Se ha producido un aumento de 0,64 a 1,86 del porcentaje sobre el total de los ingresos brutos para el desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente. No se ha incluido los costes de gestión y retirada de residuos ni las Auditorías y Certificaciones del Sistema de Gestión Ambiental.

Se han realizado catálogos de Energías Renovables en inglés y francés.

Se ha invertido en formación sobre energía eólica y biomasa a personal de la empresa, para desarrollar futuros proyectos.

## • 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	Seguir con procedimientos de compras donde la variable ambiental sea importante

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 (P10C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se ha detectado ningún caso de extorsión, robo, soborno... que nos hagan tomar medidas adicionales.

*De todas formas, se comunica tanto a empleados como a clientes y proveedores, nuestra Adhesión al Pacto Mundial y la defensa de los valores del mismo.*



### 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? (P10C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A pesar de no tener una política documentada contra la corrupción y extorsión, sí que en nuestra Política de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud aparece nuestro compromiso de cumplimiento de la legislación vigente.



### 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. (P10C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Tras la implantación del Sistema de Responsabilidad Ética, se sigue desarrollando los principios

rectores de este Sistema con acciones de sensibilización y concienciación del personal.



## 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

*Implantación:* Todo el personal de TEYDI sabe que no se permiten acciones de corrupción en ninguna de sus expresiones. Además, saben que un principio rector de la empresa es el cumplimiento de la legalidad vigente. A los clientes también se la hace saber que TEYDI es una empresa intolerante con ese tipo de actuaciones.

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* TEYDI ha apostado por la transparencia y el buen gobierno, como es que nuestro Sistema de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud supera cada año una Auditoría Externa por un organismo acreditado. Además, nuestro sistema económico-financiero también pasa una auditoría externa para dar respuesta a un requisito legal. Publicamos nuestros datos ambientales con la Declaración Ambiental de carácter anual.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Desinformación Favoritismos Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos Soborno Tráfico de influencias	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de calidad	Denunciar cualquier acción de corrupción y extorsión detectada.
	Política de RSE	Denunciar cualquier acción de corrupción y extorsión detectada.
Empleados	Políticas internas de gestión	Denunciar cualquier acción de corrupción y extorsión detectada.
	Código Ético	Denunciar cualquier acción de corrupción y extorsión detectada.
	Políticas internas de gestión	Denunciar cualquier acción de corrupción y extorsión detectada.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros	Desarrollo de un RSE basado en la norma SGE 21:2008
Empleados	Comunicación interna y externa	Desarrollo de un RSE basado en la norma SGE 21:2008
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Desarrollo de un RSE basado en la norma SGE 21:2008
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Desarrollo de un RSE basado en la norma SGE 21:2008

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	No permitir ninguna acción relacionada con la corrupción.
	Otros	No permitir ninguna acción relacionada con la corrupción.
Empleados	Buzón de sugerencias	No permitir ninguna acción relacionada con la corrupción.
	Otros	No permitir ninguna acción relacionada con la corrupción.



## • 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



	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