



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

Colegio de Ambientólogos de Cataluña  
(COAMB)

• C



COAMB  
Col·legi d'Ambientòlegs  
de Catalunya

Estimado/a lector/a,

El Colegio de Ambientólogos de Cataluña (COAMB) es una corporación de derecho público creada a través de la Ley 12/2003 y que tiene como misión representar y defender y ordenar el ejercicio de la profesión de ambientólogo/ga y velar por la ética profesional, así como promover el respeto al medio ambiente entre la sociedad.

El COAMB se constituyó en mayo de 2004 y durante estos primeros seis años de existencia los objetivos principales de las sucesivas Juntas de Gobierno han sido consolidar el Colegio, conseguir una masa importante de colegiados/as (950 doctores y licenciados en Ciencias Ambientales en diciembre de 2010), poner en marcha diversos servicios básicos para las personas colegiadas, crear una buena estructura técnica y de gestión, aprobar el primer Código Deontológico de los profesionales del medio ambiente en España, etc. Han sido seis años muy intensos, donde buena parte de estos objetivos se han hecho realidad, y a lo largo de los cuales hemos ido consolidando y difundiendo una nueva profesión que cada día es más respetada y valorada.

En este contexto el COAMB quiere incorporar criterios de gestión responsable de la institución. Este primer Informe de Progreso es una muestra de esta voluntad y, al mismo tiempo, debe permitir establecer un nuevo vínculo con nuestros grupos de interés y debe contribuir a difundir nuestras actividades y colaboraciones.

El COAMB, desde su creación, ha aplicado prácticas de responsabilidad social sobre todo en lo que respecta a la protección del medio, una actitud inherente a la profesión, pero también en relación con prácticas sociales con los trabajadores, la sociedad, la banca ética, la participación y la comunicación con otras organizaciones. Lo que pretendemos con este documento es estructurar mejor estas actuaciones, añadir otras nuevas, aprender y poder mejorar continuamente.

Este año hemos dado un primer paso-del que estamos especialmente orgullosos-adhiriéndonos al Global Compact de las Naciones Unidas, haciendo explícito nuestro compromiso con los 10 principios básicos de la responsabilidad social a nivel internacional. Esperamos poder seguir apoyando esta iniciativa durante muchos años, reforzados gracias a las diversas actuaciones que tenemos previstas realizar en los próximos años.

Creemos que estas actuaciones que estamos desarrollando y que desarrollaremos en un futuro pueden mejorar mucho la relación con nuestros grupos de interés, incrementar la satisfacción de nuestros colegiados/as, hacer más fluida la comunicación y más intensa la participación con las iniciativas impulsadas por las diversas Administraciones. Finalmente, también mejorando la gestión interna y externa del propio Colegio. Por todos estos motivos apostamos por la responsabilidad social de nuestro colectivo.



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



**COAMB**  
Col·legi d'Ambientòlegs  
de Catalunya

Somos conscientes de que hemos iniciado un largo camino y que todavía nos faltan muchas cosas por hacer, pero esperamos poder recorrerlo de la mejor manera posible y buscando la complicidad con todas las partes interesadas del COAMB.

Agradecemos mucho la confianza y el interés en leer este Primer Informe de Progreso del COAMB y os animamos a hacernos llegar todas las propuestas y sugerencias que creáis oportunas.

Recibid un cordial saludo,

Sergi Cantó  
Presidente COAMB 2004-2010

Arnau Queralt  
Presidente COAMB 2010-2012

## Información general

### Perfil de la entidad: Colegio de Ambientólogos de Cataluña (COAMB)

- *Dirección:* Av. Portal del Ángel, 7 4t despacho S/U
- *Dirección web:* [www.coamb.cat](http://www.coamb.cat)
- *Alto cargo:* Victoria Ferrer, Coordinadora Técnica
- *Fecha de adhesión:* 10/03/2010
- *Número de empleados:* 3
- *Sector:* Medio ambiente
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Colegio Profesional
- *Ventas / Ingresos:* 127.000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 2.000
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* 0
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Tanto los clientes como los empleados están directamente relacionados con los servicios que ofrecemos.
- *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:* Gestión interna y actividad generada por el Colegio
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Mediante reuniones, encuestas de satisfacción y DAFO interno.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Es el primer informe que realizamos. Nuestra intención es difundirlo mediante nuestros canales habituales de comunicación.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hemos recibido premios en responsabilidad social
- *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:* Mediante el recibo de sugerencias, que posteriormente son analizadas y aprobadas por la Junta de Gobierno. Las sugerencias se reciben por escrito o derivadas de las encuestas

de satisfacción.

- *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:*

<http://www.coamb.cat/index.php?mid=10&contingut=10>. El Comité de Ética y Responsabilidad Social (CERS), formado por miembros de la Junta y trabajadores, se encarga de la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios del Colegio. El Presidente no ocupa un cargo ejecutivo.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Disponemos de indicadores de seguimiento de recursos humanos, medio ambiente e inversiones ambientales.

## 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) En la temática del Medio Ambiente. Colaboramos con ONGs y otras instituciones en la prevención de la contaminación, dando formación y participando en jornadas informativas sobre sostenibilidad.

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.coamb.cat>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Implantación prevista a medida que vayan aumentando los grupos de interés.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Victoria Ferrer Armengou
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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



### POLÍTICAS

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



### ACCIONES

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



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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







## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** No se ha realizado ninguna actuación en materia de Derechos Humanos dado que no se detecta ningún peligro que afecte al Col•legi. La entidad cumple la legislación aplicable tanto en materia laboral, riesgos laborales y en derechos fundamentales.

**Objetivos:** Establecer un compromiso en firme en relación con los Derechos Humanos



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El COAMB dispone, des del 5 de mayo de 2010, de una política de gestión acordada por la Junta de Gobierno en la que se establecen los compromisos de la entidad en relación con nuestros principales grupos de interés. Además la entidad está elaborando un Código ético y de conducta a través del Comité ético y de responsabilidad social creado entre trabajadores y la Junta de Gobierno.

[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 (P1C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se han llevado a cabo acciones concretas sobre Derechos Humanos puesto que se da cumplimiento a todas las obligaciones. En todas y cada una de las acciones y actividades llevadas a cabo por la entidad se respetan todos los derechos fundamentales de todas las personas, directa e indirectamente relacionadas.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* No se disponen de mecanismos de seguimiento de los clientes, pero para los empleados se comprueba anualmente el cumplimiento en materia de vigilancia de la salud y formación en PRL.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Todos los empleados conocen de primera mano la política de gestión acordada por la Junta de Gobierno, así como conocen, y una parte participa, en las reuniones del Comité de ética y responsabilidad social y en la elaboración del código ético de la entidad.

*Objetivos:* Finalizar el código ético del COAMB y dar la máxima difusión del mismo.

## • Resumen de Implantación:

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



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE	Finalizar el código ético y establecer cláusulas concretas los Derechos Humanos
Empleados	Política de RSE	Finalizar el código ético y establecer cláusulas concretas los Derechos Humanos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Establecer acciones concretas para demostrar nuestro compromiso con los DDHH
Empleados	No tenemos acción concreta	Establecer acciones concretas para demostrar nuestro compromiso con los DDHH

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento	Establecer una sistemática de control y seguimiento de las acciones realizadas
Empleados	Otros	Establecer una sistemática de control y seguimiento de las acciones realizadas



## • 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 (P2C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se dispone de ninguna clasificación de los proveedores en relación con los Derechos Humanos, aunque en relación con otros principios del Pacto Mundial sí.

*Objetivos:* Incluir criterios sociales (juntamente con los ambientales) en la compra y contratación.



### 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? (P2C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El colegio dispone de unos criterios de selección de proveedores y de productos, en función de su impacto ambiental y/o comportamiento ambiental: Proveedor local / Disponibilidad Certificación de la empresa (ISO o EMAS o RSC) o del producto (Etiqueta ecológica, reciclado, reciclable, reutilizable...).



### 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 (P2C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Comunicación a los proveedores, de nuestros criterios de selección. A través de la web hemos

difundido nuestros compromisos con el Pacto Mundial y la Política de gestión de responsabilidad social corporativa de la entidad.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

**Respuesta:** 0 %

**Implantación:** No se ha exigido, por el momento, el cumplimiento de ninguna norma de gestión a nuestros proveedores, dado que el colegio no le da prioridad a estas certificaciones, pero por el contrario se escogen proveedores que prioricen, por ejemplo, la protección del medio ambiente. Aunque no necesariamente lo tienen que demostrar con una norma como la ISO 14.001 o el EMAS, si no más bien lo demuestran por sus prácticas empresariales.

**Objetivos:** Identificar las certificaciones de nuestros proveedores actuales.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras	Incluir en nuestra política de gestión el riesgo en la vulneración de los DDHH
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Establecer un canal periódico de comunicación con nuestros proveedores
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 (P3C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Todas las personas trabajadoras del Colegio están sujetas al convenio colectivo de Oficinas y Despachos, y tienen total libertad de afiliación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

*Objetivos:* Que todas las personas trabajadoras conozcan su libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El convenio colectivo que nos aplica es el de Oficinas y despachos.

Además los empleados disponen del Comité de ética y responsabilidad social para comunicar cualquier situación que crean oportuna.



### 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 (P3C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se realizan reuniones periódicas entre la dirección y los empleados, y entre la Junta Directiva y los empleados.



## 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:** Se dispone del Comité de ética y responsabilidad social en el cual participan los trabajadores, y pueden consultar, presentar quejas o sugerir cualquier situación, mejora o perjuicio. Además de las reuniones periódicas de la Dirección y los trabajadores, y de la Junta de Gobierno, a través del Secretario/a (responsable de las personas trabajadoras)

**Objetivos:** Mantener las reuniones periódicas con las personas trabajadoras.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio colectivo	Mantener la realización de reuniones periódicas con los empleados	
	Política de RSE	Mantener la realización de reuniones periódicas con los empleados	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Que todos los empleados conozcan sus derechos	

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. (P4C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Los trabajos realizados en el COAMB por las personas trabajadoras son actividades de oficina, que cumplen los requisitos de la Ley de prevención de riesgos laborales. No existe ningún riesgo de trabajo forzoso o bajo coacción por parte de ninguna persona de la entidad.

*Objetivos:* No es necesario

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Cada persona trabajadora tiene un horario personalizado, adaptado a sus necesidades y que garantiza la conciliación con su vida personal, cumpliendo siempre un horario mínimo para la atención telefónica y presencial de nuestros colegiados y cualquier otra persona o entidad. Se facilitan las jornadas reducidas en caso de que las personas trabajadoras así lo soliciten.

*Objetivos:* Que todas las personas trabajadoras puedan conciliar su vida personal con la profesional



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se dispone de la Política de gestión de responsabilidad social acordada por la Junta de Gobierno en la que se detalla el compromiso expreso de la conciliación de la vida personal y profesional de nuestros trabajadores/as.

Se dispone de un compromiso por escrito de sueldo y categoría profesional de 2008.





## 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:** Cada persona trabajadora dispone de su contrato en vigor, de los mecanismos de comunicación de cualquier situación, queja o sugerencia, y del Comité de ética y responsabilidad social.  
Los horarios son flexibles o específicos para cada una de las personas trabajadoras, y se acuerdan las vacaciones para cubrir el máximo horario de atención al público posible.  
Las horas extras, en caso que se deban realizar, son compensadas con horas libres.



## 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:** No

**Implantación:** No disponemos de un mecanismo de control actualmente, pero velamos para que todas las personas trabajadoras se sientan satisfechas con su horario y la posibilidad de conciliar su vida profesional y personal.

**Objetivos:** Procedimentar el mecanismo de control, para garantizar el cumplimiento de las políticas, conocer el número de beneficiarios y los beneficios sociales.

## • 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	Convenio colectivo	Poner por escrito los acuerdos establecidos y actualizarlos a toda la plantilla.
	Otros	Poner por escrito los acuerdos establecidos y actualizarlos a toda la plantilla.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Poner por escrito los acuerdos pre-establecidos con los trabajadores.

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:* No existe ningún riesgo de trabajo infantil en la entidad.

*Objetivos:* No es necesario



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Colegio cumple escrupulosamente la legislación vigente en relación con la edad de las personas trabajadoras, solicitando toda la documentación e información necesaria a la hora de la contratación.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Actualmente llevamos a cabo el control y cumplimiento de la normativa vigente en la contratación de las personas trabajadoras.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSE	No es necesario

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No es necesario

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

**Respuesta:** No

**Implantación:** En la política de gestión de responsabilidad social del Colegio se detalla el compromiso explícito de luchar contra las desigualdades y la discriminación.

No se detecta ningún riesgo de discriminación en el empleo y ocupación.

El 100% de las personas trabajadoras del Colegio han sido seleccionadas según criterios técnicos, de competencia y aptitudes de las personas, obviando cualquier razón relacionada con el sexo, la raza, religión, etc.

Se dispone de unos perfiles de cada puesto de trabajo donde se detallan las responsabilidades, formación necesaria y experiencia mínima requerida.

Respecto a otros grupos de interés, como las personas colegiadas, no es la entidad quién los escoge, sino que se colegian voluntariamente, y no existe ningún criterio de discriminación para la aceptación de colegiados (únicamente disponer del título de Licenciado/a en Ciencias Ambientales).

**Objetivos:** Conseguir erradicar la discriminación de cualquier grupo de interés relacionado con el COAMB. Difundir este compromiso entre los proveedores del Colegio.



### 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:** No

**Implantación:** La contratación de personal se basa en criterios técnicos, de competencia y experiencia, independientemente de cualquier otra condición. Estas características quedan detalladas en los perfiles del lugar de trabajo. En la contratación de proveedores tenemos en cuenta tanto aspectos sociales de integración, como ambientales.



## ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Contratación de personal transparente y sin ninguna exclusión.

Potenciar la contratación de proveedores que favorezcan la integración social.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las personas trabajadoras son escogidas sin ningún criterio relacionado con el sexo de la persona.

El 100% son mujeres, en la actualidad, incluyendo la Dirección.

En la Junta de Gobierno existe una proporción muy cercana a la equidad (60% hombres - 40% mujeres) entre hombres y mujeres, además, su elección es en asamblea por parte de todos los colegiados y su ejercicio y dedicación son voluntarios.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Directivos frente a empleados:* 86 %

*Directivos mujeres:* 40 %

*Directivos hombres:* 60 %

*Mujeres:* 54 %

*Hombres:* 46 %

*Mayores de 45 años:* 9 %

*Menores de 30 años:* 40 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 100 %

*Empleados con contrato temporal:* 0 %

*Implantación:* Como órganos directivos hemos contabilizado la Junta de Gobierno y la Comisión Económica.



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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Se ha publicado la composición de la Junta de Gobierno y la Comisión Económica en la página web.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No se ha dado ningún caso hasta la fecha

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Cumplir al 100% nuestro compromiso de no discriminación.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Aplicar el criterio de no-discriminación también en nuestra cadena de suministro
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Web	Publicar la composición de los Empleados



## • 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:* El COAMB ha llevado a cabo infinidad de acciones para prevenir la contaminación del medio ambiente, principio inherente en la profesión del ambientólogo: reducción de consumos (minimización del papel utilizado, etc.), compra de productos respetuosos con el medio ambiente (se dispone de un inventario de productos ambientalmente respetuosos), reducción y minimización de residuos y emisiones generadas, tanto en el día a día como en las actividades, jornadas o conferencias que se realizan, etc.



### 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:* 162

*Implantación:* El número de horas indicadas son las derivadas de acciones de sensibilización y formación específica en medio ambiente, que hemos generado como servicio, no las que ha recibido el personal, puesto que por nuestra condición ambiental (el 66% de las personas trabajadoras son Licenciadas en Ciencias ambientales) se prioriza la formación en otros ámbitos más directamente relacionados con el lugar de trabajo y las competencias profesionales de cada trabajador/a.

*Objetivos:* Concretar una formación ambiental mínima para las personas trabajadoras no ambientólogas.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Potenciar la prevención en la gestión interna.
	Otros	Potenciar la prevención en la gestión interna.
	Sensibilización en materia medio ambiental	Potenciar la prevención en la gestión interna.

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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Al tratarse de una actividad de servicios desarrollada en oficinas no generamos riesgos significativos en materia ambiental.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El COAMB dispone de una política de gestión integrada en la que se compromete con la prevención de la contaminación, la minimización del consumo de recursos, la compensación de emisiones, la aplicación de buenas prácticas ambientales, el fomento de la movilidad sostenible y la minimización de la generación de residuos priorizando la reducción, reutilización, reciclaje y valorización.

**Objetivos:** La variable ambiental está presente en todos y cada uno de los procesos de la organización (gestión interna, servicios ofrecidos al colegiado - como formación ambiental o descuentos en actividades ambientales - colaboración con entidades ambientales como ONGs o asociaciones ambientales, entre otros, etc.).

El Colegio no tienen ningún sistema de gestión ambiental certificado, pero ofrece formación abierta a todo el público sobre las normas de referencia en gestión ambiental.

El COAMB es firmante del Compromiso por la Sostenibilidad del Ayuntamiento de Barcelona y ha desarrollado su propio Plan de Acción 21.



## 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:* Durante el 2010 hemos desarrollado dos proyectos de gestión interna: Guía de ambientalización de actos y Proyecto de compra y contratación verde.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 1605

*Agua:* 0

*Papel:* 133,5

*Implantación:* No disponemos de datos del consumo de agua porque compartimos los sanitarios con otras entidades.

Electricidad (KWh)

Papel (Kg)

*Objetivos:* En todas las actividades y acciones del colegio se presta especial atención a la prevención respecto al consumo de materiales y recursos.

En las publicaciones del COAMB se incorporan criterios de ecoedición y se prioriza la edición digital de las mismas.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Deberan revisarse principalmente los indicadores y actuaciones preestablecidos.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros	Identificar y evaluar objetivamente los aspectos e impactos ambientales

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Incorporar Plan de Acción 21 en memoria sostenibilida y evaluar su cumplimiento.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Incorporar Plan de Acción 21 en memoria sostenibilida y evaluar su cumplimiento.





## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Aunque no hemos desarrollado acciones concretas en éste sentido, realizamos continuamente en todas nuestras actividades un ejercicio de sensibilización respecto a los temas ambientales, priorizando la prevención.



### 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:** 5

**Implantación:** La cantidad indicada se refiere a las inversiones responsables realizadas (%) que a su vez son respetuosas con el medio ambiente, respecto al total.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

  

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones		Objetivos
No especificado	RSE		Desarrollar acciones concretas en éste sentido

  

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



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Encontramos importante, pero no prioritario, la realización de un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo en nuestro sector de actividad respecto a nuestros Clientes y empleados. Realizamos una auditoria fiscal y contable anual y hasta la fecha los informes han sido siempre favorables.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido a las dimensiones, tanto estructurales como económicas del Colegio, no hemos considerado imprescindible incorporarlo en nuestra política. Aún así utilizamos métodos de detección de éste tipo de comportamientos.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Concretar acciones respecto a nuestros clientes y empleados y garantizar que conocen y cumplen el Código Deontológico de la profesión.



## 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)

*Cientes:* 50

*Empleados:* 100

*Implantación:* Hemos hecho difusión de nuestra política e incidiremos en la difusión a nuestros proveedores, para garantizar que ellos también la cumplan.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Procedimentar y visualizar los mecanismos de los que disponemos para que los usuarios finales los conozcan y los usen con facilidad.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Otros	
Empleados	No tenemos riesgo	

  

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de RSE	Incluir éste principio en la política
Empleados	Política de RSE	Incluir éste principio en la política

  

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Otros	Difundir la política a nuestros Clientes.
Empleados	No tenemos acción concreta	Difundir la política a nuestros empleados



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Visualizar más éstos mecanismos
	Buzón de sugerencias	Visualizar más éstos mecanismos
Empleados	Auditorías	Visualizar más éstos mecanismos
	Canal ético	Visualizar más éstos mecanismos

## • Tabla de contenido

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

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

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

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



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
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<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
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<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.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	<b>PRINCIPIO 2</b>	
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P2C4I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento





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



## 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
	ÍNDICE	
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12