



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

González y Cía Asesores y Consultores



### • Carta de Renovación del compromiso



Estimado amigo,

Presentamos por segundo año el Informe de Progreso de nuestra entidad GONZALEZ Y CIA ASESORES SL. , renovando así un año más nuestro compromiso con los diez principios establecidos en el Pacto Mundial.

Los contenidos del presente informe son consecuencia de la reflexión y apuesta por la mejora continua realizada tanto por la dirección como por todo el equipo que compone nuestra firma.

Durante el pasado ejercicio tal y como detallamos en el informe hemos ampliado nuestra línea de colaboración con entidades sin ánimo de lucro con el objeto principal de ayudar a los colectivos menos favorecidos y al medio ambiente.

Entre las entidades a las que hemos prestado nuestra colaboración continuamos con una estrecha vinculación con Fundación Cadah que se dedica a prestar ayuda a los afectados de TDAH (Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad) especialmente a niños. En el 2010 hemos colaborado con la entidad Amica, concienciando a nuestros grupos de interés en la materia de contratación de determinados colectivos con dificultad para incorporarse al mercado laboral. En materia medioambiental hemos planificado una colaboración con la entidad Fundación y Hombre, estudiando la posibilidad de colaborar con la misma de forma directa con la asistencia de miembros de la firma a diversas actividades que organicen.

Queremos destacar como principales logros en el ejercicio 2010 la elaboración, tal y como habíamos planificado en nuestro anterior informe de progreso, de nuestro primer Informe Medioambiental en el que se refleja el impacto que tiene nuestra actividad en nuestro entorno, el cual será actualizado en el ejercicio 2011. Igualmente hemos cumplido con el objetivo de constituir una Comisión Medioambiental compuesta por miembros de nuestro equipo que son los responsables de marcar los objetivos anuales en materia de responsabilidad social en este ámbito, velar por el cumplimiento de los objetivos marcados y de mantener informados a todos los miembros de GLEZCO.

En el marco de nuestra participación en la Red de Empresas Cántabras Adheridas al Pacto Mundial hemos participado en las diversas iniciativas llevadas a cabo por el Pacto Mundial, como ha sido la redacción de un comunicado y su publicación y divulgación por parte de todos los miembros de la red en la campaña Día Mundial del Medio Ambiente WED 2010

Nuestro compromiso y filosofía de empresa nos lleva a seguir trabajando en la línea marcada tanto en lo referido a medioambiente, llevando a cabo la actualización anual de nuestro informe medioambiental y colaborando con asociaciones en materia de protección del medioambiente, como en lo referido a la colaboración con organizaciones no gubernamentales que ayudan a colectivos con determinadas discapacidades como es el caso de Fundación Cadah o Amica.



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Dentro de nuestros objetivos para el 2011 está el seguir progresando en materia de Responsabilidad Social Corporativa para poder aportar al medio parte de lo que nos da y de seguir en esta línea de la mano de la Red Española del Pacto Mundial

Atentamente

David González Pescador  
Socio Director  
GONZALEZ Y CIA ASESORES , S.L



## Información general

### Perfil de la entidad: **González y Cía Asesores y Consultores**

- *Dirección:* C/ Rualasal 1 principal
- *Dirección web:* [www.glezco.com](http://www.glezco.com)
- *Alto cargo:* David Gonzalez Pescador, Consejero delegado
- *Fecha de adhesión:* 30/03/2009
- *Número de empleados:* 14
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Asesoría y Consultoría de empresas
- *Ventas / Ingresos:* 796787,22 .-€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 2751,72 .-€
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Son los que principalmente se ven afectados por nuestra actividad
- *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?* En función de cuales son a los que hemos dedicado más tiempo y consideramos que han sido más provechosos.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de nuestra pagina web. Via correo electrónico a nuestros stakeholders
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hay
- *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:* Disponemos de un sistema de actas de mejora en el que el miembro del equipo que recibe la sugerencia se lo traslada a la dirección.



- *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:* Nuestra firma tiene un gran compromiso con la RSC siendo el máximo responsable de GLEZCO, nuestro Socio Director, el principal impulsor en la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial dentro de la organización. La dirección de nuestra organización esta formada por un Consejo de Dirección , del que depende la figura de Socio Director y del cual depende a su vez el Comité de Dirección. El comité de dirección formado por el socio fundador de GLEZCO y los socios del despacho son los encargados de la toma de decisiones y supervisan directamente la implantación de los 10 principios.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No.

### Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Nuestra firma participa activamente desde su fundación como miembro en LA RED POR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GLOBAL: EMPRESAS CÁNTABRAS EN EL PACTO MUNDIAL , igualmente formamos parte de FORETICA, igualmente colaboramos con ONG,s como es el caso de la Fundación Cadah o Amica

### Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* David Gonzalez Pescador
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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

---



### POLÍTICAS

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

---



### ACCIONES

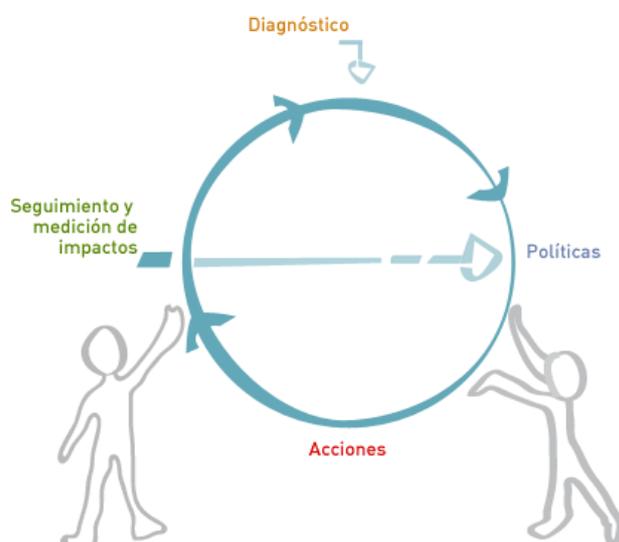
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** No tenemos riesgo en relación a nuestros empleados apreciable, debido a que contamos con un Plan de Formación diseñado a medida para cada empleado, en el mismo se recoge una compensación de horarios. En lo relativo a Seguridad en el trabajo cumplimos con la normativa vigente de PRL. En lo relativo a la comunicación interna disponemos de un sistema de Reuniones Internas diarias a nivel de despacho y por departamentos. Contamos con un sistema de satisfacción de clientes (encuesta), y colaboramos con diversas ONG,s

**Objetivos:** 1. Seguimos en nuestra constante mejora en la relación con nuestros clientes y los servicios que se les prestan, realizando formación específica en materias de especial interes en formato presencial con retransmisión on line. Uno de los objetivos es ampliar el número de formaciones.

2. En relación a nuestro objetivo de ampliar la colaboración con ONG.s durante el 2010 se hizo una reunión interna en la que se determinó la ONG con la que se iba a colaborar Fundación Naturalez y Hombre y se realizo un estudio de las posibles acciones a realizar con dicha entidad. Igualmente se realiza un estudio a nivel de Dirección para la implantación del Teaming en el 2011.



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Se ha decidido incrementar el numero de colaboraciones con ONG.

En relación a los clientes:



*Prestar servicios de formación especializada por miembros del despacho en materias de especial interes*

*Objetivos:* Incrementar el número de actividades formativas dirigidas a clientes.

Incrementar el número de circulares con información sobre novedades legislativas en materias de interes.

En relación a los empleados:

Se decide realizar un estudio sobre la realización de un plan de acogida en formato audiovisual, lo cual mejorará su accesibilidad.



### 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:* Aumentar el numero de formaciones presenciales y via online a clientes. Incrementar el numero de circulares con informacion tecnica especializada con las novedades legislativas.

*Para el siguiente ejercicio en relacion a las ONG el objetivo marcado es ampliar el numero de acciones de colaboracion con al menos 2 ONG.*



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Nuestra filosofia de trabajo se basa en una relación estrecha, de confianza y muy proactiva, lo cual facilita la comunicacion con nuestros clientes. Lo hemos detectado que permite al cliente tener la facilidad de hacernos llegar cualquier incidencia o mejora que consideran debemos llevar a cabo.

*Nuestra forma de trabajar tambien permite a nuestros empleados trasladarnos cualquier inquietud, sugerencia o punto de vista, en este caso se recoge a través del sistema interno de Actas de Mejora.*

*Objetivos:* Durante el 2010 se ha aumentado el numero de horas dedicadas a formación, así como el porcentaje de cumplimiento del mismo.

Así mismo tambien se ha cumplido el objetivo de incrementar la colaboracion con ONG.

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



*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Anualmente se realiza un reunion de todo el equipo que conformamos GLEZCO y se lleva a cabo una presentación en la que se repasa y actualiza nuestros objetivos y nuestra filosofía.

*Objetivos:* Aunque no se lleve a cabo una circularización de la presentación todos los empleados, todo el equipo tenemos acceso a la misma en version digital.

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Redacción por escrito de nuestros Codigo de Conducta
	Política de Atención al Cliente	Redacción por escrito de nuestros Codigo de Conducta
	Política de calidad	Redacción por escrito de nuestros Codigo de Conducta
	Política de RSE	Redacción por escrito de nuestros Codigo de Conducta
Empleados	Políticas internas de gestión	Redacción por escrito de nuestros Codigo de Conducta
	Código de conducta	Actualización de los codigos y politicas
	Código Ético	Actualización de los codigos y politicas
	Política de RRHH	Actualización de los codigos y politicas
	Política de RSE	Actualización de los codigos y politicas
	Políticas internas de gestión	Actualización de los codigos y politicas



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Incremento colaboracion ONG. Incremento formacion a clientes.
	RSE	Incremento colaboracion ONG. Incremento formacion a clientes.
Empleados	Acción social	Incrementar nuestra formacion en RSE. Potenciar Plan de Formacion.
	RSE	Incrementar nuestra formacion en RSE. Potenciar Plan de Formacion.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Procedimiento de gestión de incidencias	Creacion de un buzón de sugerencias on line. Incrementar formacion.
	Teléfono de denuncias/quejas	Creacion de un buzón de sugerencias on line. Incrementar formacion.
Empleados	Buzón de sugerencias	Aumentar el porcentaje de cumplimiento del Plan de Formacion
	Procedimiento de gestión de incidencias	Aumentar el porcentaje de cumplimiento del Plan de Formacion
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Aumentar el porcentaje de cumplimiento del Plan de Formacion



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Sin riesgo debido al sector de nuestra actividad.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No disponemos de política formal de compras puesto que debido a nuestra actividad los proveedores no suponen un stakeholder importante.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No hay acción concreto ya que debido a nuestro sector de actividad y dimensiones nuestra red de proveedores es muy reducida.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* Debido a nuestra actividad no tenemos apenas proveedores por lo que no nos supone un stakeholder a considerar.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	Ninguno

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Ninguno.

 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:* No

*Implantación:* Disponemos de un sistema de comunicacion interna con periodicidad diaria a nivel de firma y departamental de flujo en ambas direcciones, por el cual los empleados tienen informacion actualizada respecto a este principio. Asi mismo supone un foro abierto para que el empleado pueda expresar sus sugerencias u opiniones.

Así mismo se realizan por parte del responsable del departamento de Recursos Humanos circulares con toda la informacion relativa a las novedades legislativas a este principio y que es enviada a todos los miembros de la firma.

*Objetivos:* Para el desarrollo del objetivo marcado de mejorar la comunicacion interna se ha pasado de realizar reuniones semanales a nivel departamental a diarias.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Los empleados disponen de un sistema interno de Actas de Mejora. Estas actas que se transmiten pasan a la direccion que estudias las mismas y toma decision al respecto. Los empleados siempre son informados de la decision adoptada.

*Objetivos:* Se ha mejorado el formulario de Acta de Mejora para hacerle mas sencillo, y facilitar así su uso.

Así mismo desde la Dirección de GLEZCO se ha trasladado al equipo en varios ocasiones la importancia de poder contar con su opinion.



## 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:* Concretamente en el 2010 se diseñó por parte de la Dirección de GLEZCO una actividad grupal a desarrollar en la reunión anual de primeros de año del 2011.

Esta actividad consistiría en que de forma anónima los empleados podrían expresar su grado de satisfacción, indicar fortalezas y debilidades de su departamento y de la firma a nivel global. También contendría un apartado para indicar sugerencias de mejora.

La actividad finalizaría con la puesta en común de todas las respuestas.

Posteriormente se trataron se pusieron en común todas la

*Objetivos:* Para cumplir el objetivo de realizar estudio de clima laboral se diseñó durante el 2010 la actividad y el formulario por el cual la Dirección podría medir este ítem.



## 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 (P3C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Disponemos de un sistema de Actas de Mejora.

Se diseñó un sistema para evaluar el clima laboral de forma anual.

*Objetivos:* Establecer políticas y acciones de mejora a raíz de las conclusiones del estudio de clima.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Redacción de un código de conducta
	Política de comunicación con el empleado	Redacción de un código de conducta
	Política de RRHH	Redacción de un código de conducta
	Política de RSE	Redacción de un código de conducta

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Continuar con la realización de la encuesta anual de clima laboral
	RSE	Continuar con la realización de la encuesta anual de clima laboral

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por la actividad a la que nos dedicamos no es un factor de riesgo

*Objetivos:* No es un factor de riesgo

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Disponemos de un plan de conciliación de la vida familiar y laboral. Se dispone de jornada intensiva durante los meses de verano y todos los viernes del año.

*Flexibilidad horaria al objeto de permitir que los empleados con algo tipo de carga familiar puedan conciliar su vida laboral y familiar.*

*Disponemos de un plan de formación, que forma parte de la evaluación anual. Los costes del mismo son a cargo de la firma y en el plan de formación se prevé igualmente una compensación por la horas invertidas en formación fuera del horario laboral.*

*Objetivos:* Se ha elaborado un documento de Plan de Formación en el que se recogen los objetivos, metodología, política del plan.

Se marca como objetivo aumentar el nivel de cumplimiento del plan de formación.

---



### 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:* GLEZCO dispone de un plan de carrera presentado a los empleados en el que se hace referencia a la remuneración en función del puesto.

*Objetivos:* Se ha aprobado por dirección la elaboración del plan de igualdad, así como ampliar la formación de nuestro departamento de RRHH en este ámbito.  
Actualización del plan de carrera de GLEZCO.



### 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 planificado por parte de la dirección una ampliación en la formación de los empleados en materia de plan de igualdad y RSE.

*Objetivos:* Avance en el desarrollo del Plan de Igualdad detectando necesidades que se van a suplir con formación específica.



### 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:* El plan de formación contiene una ficha de Plan de Formación Individual, en la que cada empleado registra las horas dedicadas a su formación, indicando el título del curso, horas, y fecha de realización. Periodicamente esta ficha de control es revisada por el responsable de departamento para controlar en que medida se está cumpliendo con los objetivos del plan.

*Objetivos:* Se ha revisado el nivel de cumplimiento que está teniendo el plan.

Se ha diseñado una encuesta para que los empleados cumplimenten en relación con cada actividad formativa llevada a cabo para medir el grado de satisfacción.

Se ha planificado una actualización del plan y puesta en común con todo el personal para recordarle al mismo su contenido y funcionalidad

### • 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	Código ético/conducta	Terminar y circularizar el plan de igualdad. Actualizar Plan de Carrera.
	Contrato de trabajo	Terminar y circularizar el plan de igualdad. Actualizar Plan de Carrera.
	Convenio colectivo	Terminar y circularizar el plan de igualdad. Actualizar Plan de Carrera.
	Política de conciliación	Terminar y circularizar el plan de igualdad. Actualizar Plan de Carrera.
	Política de RRHH	Terminar y circularizar el plan de igualdad. Actualizar Plan de Carrera.
	Política de RSE	Terminar y circularizar el plan de igualdad. Actualizar Plan de Carrera.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Elaborar Plan de Igualdad y actualización plan de carrera.
	RSE	Elaborar Plan de Igualdad y actualización plan de carrera.

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:* El sector de actividad en el que nos movemos no supone riesgos en relación con este principio ni siquiera en lo referido al cumplimiento por parte de los proveedores



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* En este epígrafe no nos marcamos objetivos dado que a parte que la legislación española prohíbe este tipo de contratación, tampoco disponemos de una cadena de proveedores que puedan encontrarse en estado de riesgo en lo referente a este principio.



### 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:* no obstante lo anterior dentro de nuestros valores se encuentra la ayuda a la comunidad y entre ellos a los niños más desfavorecidos, en relación con lo cual seguimos con la colaboración en Cadah y la dirección ha

*aprovado la instauración del teaming para el ejercicio 2011*

• **Resumen de Implantación:**

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	no hay objetivos específicos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	sin riesgo

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:* Dentro de nuestra participación en la Red de Empresas Cántabras en el Pacto Mundial y del tratamiento de las desigualdades como tema principal a analizar y respecto al cual tomar decisiones, hemos realizado un diagnóstico interno en el que hemos puesto en valor en qué medida podríamos integrar discapacidades.

*Ampliamos nuestra de colaboracion con entidades sin animo de lucro colaborando con AMICA mediante la concienciacion a nuestros clientes de a informarse de la posibilidad de contratar a una persona con algún tipo de discapacidad.*

*Objetivos:* Realización de una puesta en común de nuestras conclusiones en reunión convocada al efecto por la Red de Empresas Cántabras en el Pacto Mundail



### 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:* Se ha avanzado en el plan de igualdad y se ha seguido con la contratación de estudiantes a través de convenios con entidades educativas que se han mantenido a lo largo del ejercicio.

*Objetivos:* Se avanza en el plan de igualdad planificando formación al respecto y con el compromiso de la dirección de implantar el plan de igualdad en nuestra firma.

Se continua colaborando con entidades educativas facilitándoles experiencia laboral que pueda facilitarles el acceso a futuros puestos de trabajo. Así contribuimos en la medida de nuestras posibilidades a hacer frente a uno de los principales problemas

de la sociedad en el momento actual que no es otro que los altos niveles de desempleo juvenil.



### 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:* Se sigue en la implantación del plan de igualdad planificando la formación necesaria para poder seguir avanzando en el mismo.

Se lleva a cabo un diagnóstico en relación a las posibilidades de seguir adelante en la política de igualdad de oportunidades y de actuación según diversidad de capacidades. Dentro de nuestras opciones está la de concienciar al cliente de que puede llevar a cabo la contratación de determinadas personas que pese a tener determinadas discapacidades están plenamente facultadas para el desarrollo de una función dentro de la empresa y se envían circulares al efecto.

Se contribuye a la integración de los estudiantes en el mercado laboral facilitándoles un primer contacto con el mundo laboral a través de convenios con entidades educativas (Universidad de Cantabria y CESINE)

Colaboración con la entidad AMICA mediante el envío de circulares a nuestros clientes para concienciarles sobre la no discriminación en la incorporación al mercado laboral, y fomentar la contratación de personas de determinados colectivos.

*Objetivos:* Se avanza en la instauración del plan de igualdad, se continúa con la acción de integración de estudiantes en el mercado laboral y se lleva a cabo un diagnóstico de la posibilidad de integrar discapacidades y se anima a nuestros clientes a contratar a personas que puedan tener determinadas discapacidades.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el plan de carrera de la firma se establece la promoción profesional interna sin hacer distinción alguna por razón de sexo.

*Objetivos:* Redacción definitiva del plan de igualdad haciendo constar de forma expresa que se respetará la igualdad de género y el acceso a los distintos puestos establecidos en el plan de carrera en condiciones de igualdad para hombres y mujeres.



### 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:* 20 %

*Directivos mujeres:* 33 %

*Directivos hombres:* 67 %

*Mujeres:* 40 %

*Hombres:* 60 %

*Mayores de 45 años:* 20 %

*Menores de 30 años:* 0 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 80 %

*Empleados con contrato temporal:* 20 %

**Implantación:** Como se puede ver en general hay bastante compensación entre hombres y mujeres, siendo sensiblemente mayor los contratados de forma indefinida que los contratados de forma temporal.

**Objetivos:** Seguir avanzando en la redacción final del plan de igualdad y que en la práctica siga sin reflejarse discriminación alguna

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:** Existe un organigrama al que cualquier miembro de la firma tiene acceso en el que se contiene toda la información referida a la composición y estructura del personal.  
Ademas la direccion en reunion anual explica a todo el personal de GLEZCO el organigrama.

**Objetivos:** Se ha vuelto a dejar constancia de la composición del órgano de administración en reunión interna y se sigue revisando por la dirección el plan de carrera para instarur posibles mejoras y revisar nivel de cumplimietno.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No existen datos para este indicador

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Otros	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Redacción del plan de igualdad y seguir con contratación de estudiantes
	Convenio colectivo	Redacción del plan de igualdad y seguir con contratación de estudiantes
	Plan de igualdad	Redacción del plan de igualdad y seguir con contratación de estudiantes
	Política de contratación y selección	Redacción del plan de igualdad y seguir con contratación de estudiantes
	Política de igualdad	Redacción del plan de igualdad y seguir con contratación de estudiantes
	Política de RRHH	Redacción del plan de igualdad y seguir con contratación de estudiantes
	Política de RSE	Redacción del plan de igualdad y seguir con contratación de estudiantes

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Redacción definitiva del plan de igualdad. Actualización plan formación y carrera
	Implantación del Plan de igualdad	Redacción definitiva del plan de igualdad. Actualización plan formación y carrera
	Plan de carreras	Redacción definitiva del plan de igualdad. Actualización plan formación y carrera
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Redacción definitiva del plan de igualdad. Actualización plan formación y carrera

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Revision organigrama
	Otros	Revision organigrama



## • 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:* Se actualiza el informe medioambiental para el ejercicio 2010 y se presenta a toda la plantilla.

*El comité de Medioambiente de GLEZCO presentó a la dirección una propuesta de actividades de concienciación en materia de medio ambiente a realizar a nivel grupal y desinteresada con la ONG Fundación Naturaleza y Hombre. Esta propuesta fue aceptada y se realiza una planificación de colaboración para realizar durante el 2011.*

*Se lleva a cabo la publicación del comunicado del día mundial del medioambiente a propuesta de la Red de Empresas Cantabras por el Pacto Mundial.*

*Este comunicado fue publicado tanto en la página web de GLEZCO como en la página WEB la RED. Así mismo, por parte de Glezco se difundió una circular entre nuestros clientes en el que se adjuntaba el comunicado junto con un link a la web oficial creada al efecto.*

*Objetivos:* Actualización el informe medioambiental.

Se constituye la comisión de medioambiente a nivel interno formada por tres miembros que estudian el impacto medioambiental de nuestra actividad a raíz de informes obtenidos tras la recopilación de datos necesarios en la materia.



### 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:* 0

*Implantación:* No se ha llevado una formación expresa como tal impartida por órgano externo, pero de forma interna el Comité Medioambiental de GLEZCO ha impartido a todos los miembros de la empresa una formación interna

sobre sensibilización mediambiental.

Este comité también ha informado a todos los empleados de los resultados del estudio de impacto ambiental.

Igualmente se envían circulares internas de forma periódica recordando al personal de la firma las pautas a seguir en lo que al reciclado y consumo moderado se refiere.

**Objetivos:** Formación en la materia al personal vía reuniones internas y circulares periódicas.

## • 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	<p>Acción social</p> <p>Formación en el respeto del medio ambiente</p> <p>Sensibilización en materia medio ambiental</p>	<p>Actualización del informe medioambiental para el ejercicio 2011</p> <p>Actualización del informe medioambiental para el ejercicio 2011</p> <p>Actualización del informe medioambiental para el ejercicio 2011</p>

 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:* Las informaciones remitidas desde el comité medioambiental de GLEZCO han concienciado al personal de la repercusión negativa que el uso de consumibles (consumo de papel y electricidad) tienen en el medio ambiente cuando no se usan de forma responsable.

*Lo cual nos permite aunca siga siendo un factor de riesgo tener mayor conocimiento de estos impactos negativos.*

*Objetivos:* Se han disminuido los consumos de papel y electricidad a raíz de las políticas ambientales adoptadas.

Constitucion de una Comision de medioambiente.

Realizacion y publicacion del informe 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? (P8C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El compromiso de la dirección con este principio conlleva a nombrar una comisión mediambiental para gestionarlo. Nos regimos por pautas internas de comportamiento para lograr estos objetivos.

*Objetivos:* Durante el ejercicio 2010 se han reducido el consumo tanto de papel como de electricidad.



### 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:* Las acciones concretas adoptadas han sido:

*La creación de un punto limpio de reciclaje dentro de nuestras instalaciones de: plástico, vidrio y pilas. Anteriormente ya se contaba con un punto de reciclaje para papel/cartón y toners.*

*Se cambian todas las bombillas de la oficina por bombillas de bajo consumo.*

*Se incluye en todas las firmas de correo un pie para evitar la impresión innecesaria.*

*Se fomenta desde la Comisión Medioambiental el mayor uso de documentos digitales para evitar impresión de papel.*

*Objetivos:* Se cumplen todos los objetivos marcados con la creación del punto limpio, disminución de consumo eléctrico, y concienciación de un mayor uso de los archivos digitales.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 33532

*Agua:* 0

*Papel:* 162500

*Implantación:* El consumo de electricidad es mayor en cantidad al 2009 porque hubo un cambio a unas instalaciones mayores con más gasto energético, pero proporcionalmente teniendo en cuenta la superficie el consumo se ha reducido

*Objetivos:* Reducción consumos

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Existe una Comisión de medioambiente que se encarga de establecer objetivos y seguir el cumplimiento.

*Se llevan a cabo informes medioambientales de carácter anual que suponen un estudio de los datos concretos que permiten analizar el impacto que nuestra actividad tiene en nuestro medioambiente.*

*Objetivos:* Seguir con el análisis de datos y desarrollo de informe medioambiental en 2011

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de reciclaje Política de reducción de consumo	Aumentar el nivel de reciclaje y disminución de consumos. Aumentar el nivel de reciclaje y disminución de consumos.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Implantar gestión documental. Reducir consumos. Ampliar formación. Implantar gestión documental. Reducir consumos. Ampliar formación.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable Medioambiente	Seguir cumpliendo con los objetivos marcados por la Comisión de Medioambiente Seguir cumpliendo con los objetivos marcados por la Comisión de Medioambiente Seguir cumpliendo con los objetivos marcados por la Comisión de Medioambiente



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el 2010 todas las bombillas han pasado a ser de bajo consumo. Se mantiene la política de adquirir toner reciclables.

*Objetivos:* Se renuevan equipos informaticos por equipos nuevos de menor consumo.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se ha realizado por no tener datos significativos.

## • 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	Implantación de la gestión documental "oficina sin papeles"
	RSE	Implantación de la gestión documental "oficina sin papeles"

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:* Sin Riesgo.

---



### 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:* No

*Implantación:* Sin riesgo.

---



### 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:* No

*Implantación:* Sin riesgo

---



### 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:* 0

*Empleados:* 0

*Implantación:* Sin riesgo

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Sin riesgo

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	No tenemos política	Seguir con la instauracion de procedimientos en relacion con el blanqueo
Empleados	No tenemos política	Formacion interna en esta materia.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	Sin riesgo.
Empleados	No tenemos acción concreta	Sin riesgo

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	No tenemos seguimiento	Sin riesgo
Empleados	No tenemos seguimiento	Sin riesgo



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