



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A.
(VEIASA)



• Carta de Renovación del Compromiso



Verificaciones Industriales de Andalucía, S. A.
CONSEJERIA DE ECONOMIA, INNOVACIÓN Y CIENCIA

Sevilla, 1 de Octubre de 2011

Verificaciones Industriales de Andalucía, VEIASA, integra una cultura con un comportamiento socialmente responsable aportando valor a nuestra empresa y a la sociedad, respetando el entorno con nuestra actividad mediante la inspección de vehículos y control metrológico.

En materia empresarial, VEIASA ha apostado por esquemas de gestión que además de integrar la calidad, la innovación, la seguridad de la información, la prevención de riesgos laborales y el medioambiente, permiten aplicar políticas de Responsabilidad Social, una nueva forma de entender la gestión empresarial que persigue un nuevo equilibrio económico y social.

Como empresa pública, VEIASA sabe dar mucha importancia a la participación con la sociedad y, por ello, ha colaborado activamente con diferentes obras sociales.

Seguimos priorizando la Igualdad de Oportunidades y la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social. En este año hemos aprobado el "Plan Mas Mujer", cuyo objetivo prioritario radica en el establecimiento de medidas enfocadas directamente a aumentar el número de trabajadoras en la Empresa.

VEIASA desea renovar su compromiso con la Responsabilidad Social y la sostenibilidad, de tal manera que todas sus actividades vayan encaminadas a lo establecido en los Diez Principios del Pacto Mundial.

Como objetivos para el próximo año, nos gustaría poner mayor énfasis en la participación y el conocimiento de los Grupos de Interés sobre nuestro proyecto de RS para igualmente fomentar su compromiso hacia la iniciativa que promueven los diez principios del Pacto Mundial.

Antonio Rincón
Director de Recursos Humanos



Información general

Perfil de la entidad: Verificaciones Industriales de Andalucía, S.A. (VEIASA)

- *Dirección:* C/ Albert Einstein, 2. Edif. VEIASA. Isla de la Cartuja
- *Dirección web:* www.veiasa.es
- *Alto cargo:* Jesús María Rodríguez Román, Presidente - Consejero Delegado
- *Fecha de adhesión:* 06/10/2009
- *Número de empleados:* 1214
- *Sector:* Automoción y material de automóviles
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* - INSPECCIÓN TÉCNICA DE VEHÍCULOS - CONTROL METROLÓGICO
- *Ventas / Ingresos:* 82.116.329,88
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Subvención de capital. Junta de Andalucía.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* La sociedad y entidades sociales
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Por la repercusión en la organización.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos:* España (exclusivamente territorio Andaluz)
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen:* España (exclusivamente territorio Andaluz)
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Por el impacto de mejora en la Empresa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Mediante la web corporativa: VEINET
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No se han recibido.
- *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:* Reuniones semestrales con los mandos. Buzón sugerencias intranet. Grupos de



trabajo.

- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Empresa pública con carácter de Sociedad Anónima ([Descargar documento](#))
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (Sí) La cúpula directiva tiene los 10 Principios interiorizados y asumidos en cualquier debate y decisión que se adopta, pero no tiene todavía especificados indicadores para medir el progreso.
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Consejo de Administración. Dirección. Jefaturas. Comisiones. Director Recursos Humanos. El Presidente de Veiasa desempeña funciones ejecutivas.

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) Veiasa colabora con asociaciones cuyo objeto social es la inserción laboral y la formación profesional. Para ello realizamos proyectos de colaboración con Fundación Adecco, Asociación Síndrome Down, Fundación AFIM.. Veiasa además, desarrolla a través de Fundación Adecco y mediante Donación, actividades de inserción laboral y social de las personas con discapacidad, a través del PLAN FAMILIA, dirigido a los familiares, con discapacidad, de nuestro personal. Veiasa fomenta la Igualdad con la ejecución del Plan Mas Mujer y en cuanto a Sostenibilidad trabaja en procesos de mejora continua apostando por la investigación al respecto.

Más información

- *Notas:*
- *Documento adjunto:* 34230_191019102011175151.pdf
- *Dirección web:* http://
- *Implantación otros Grupos de Interés:* La sociedad y entidades sociales
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Antonio Rincón Díaz; Ascensión Vázquez Ezquerro
- *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 (P1C2I1)

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 de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Veiasa ha realizado estudio sobre necesidades informativa y formativas en temas de PRL.

Objetivos: Elaborar procedimiento para establecer el método para garantizar que todos los trabajadores de VEIASA reciben la Información y Formación suficiente y adecuada relacionada con los riesgos para la SST tanto inicialmente en el momento de su contratación o en un cambio de puesto de trabajo, como continuada a lo largo de su vida profesional en VEIASA.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestras políticas están recogidas por escrito en documentos como el Código de Conducta, donde incorporamos el respeto por nuestros valores corporativos, y en especial, por el respeto hacia las personas y el medio ambiente.

Políticas de Calidad y Responsabilidad Social.

Objetivos: Mejora del sistema de calidad con la Implantación del Sistema de Gestión Integrado (Calidad, Medioambiente, PRL, Innovación y Seguridad de la Información).



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha realizado formación en igualdad de oportunidades.

Se ha puesto en marcha el Plan Más Mujer, por el que Veiasa pretende incorporar a trabajadoras en puestos técnicos y de inspección propios de la actividad profesional de la empresa, encaminado a reducir la falta de representación femenina en las categorías y perfiles más demandados en la Estaciones de ITV de la Empresa.

Objetivos: Para el año 2011 está prevista la elaboración de un Manual de Responsabilidades y Funciones. Se está trabajando para implantar el próximo año un Plan de Igualdad en la Empresa.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Utilizamos el seguimiento obtenido en temas de discapacidad y cumplimos con la LISMI,

alcanzando el 2,12% de contratación con discapacitados y formación de empleados.

Veiasa en 2010 realizó diez contratos con otros tanto discapacitados, en las provincias de Granada y Sevilla.

Objetivos: En 2011 estableceremos un seguimiento formalizado, que actualmente es función de las Comisiones.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Manteniendo los niveles mínimos de seguridad el estado en que se encuentran los vehículos en circulación. El propio proceso de la Inspección Técnica de Vehículos que queda reflejado en el Informe que se entrega al cliente.

Se informa al usuario de la próxima fecha a partir de la cual el vehículo de su propiedad debe pasar la inspección. Además Veiasa cuenta con una página web donde se encuentra cualquier información que tenga que ver con la empresa y se puede coger cita online.

Objetivos: Implantación de cita previa, en concreto en el Call center de Veiasa, se han atendido durante el 2010 más de 2,7 millones de llamadas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Buzón de sugerencias.

Sistema para tratar quejas/reclamaciones de clientes.

Estudio diagnóstico impacto de género.

Objetivos: Estamos realizando un estudio de la igualdad de oportunidades en Veiasa, utilizando una metodología muy participativa y un análisis cualitativo de las opiniones de los empleados y empleadas de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: A través de intranet están informados todos los trabajadores, mediante código conducta, memoria RS, manual conoce tu empresa, convenio colectivo, guía medioambiental, informe de progreso, plan familia, medidas de conciliación y beneficios sociales.

Objetivos: Seguir trabajando para que llegue la información a todo el personal.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0

* Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0

* Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos : 0

Implantación: No existe incumplimientos.

• Resumen de Implantación:

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



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de conducta	Mantener Sistema de Gestión orientado a satisfacer las expectativas de clientes
	Código Ético	Mantener Sistema de Gestión orientado a satisfacer las expectativas de clientes
	Política de calidad	Mantener Sistema de Gestión orientado a satisfacer las expectativas de clientes
	Política de RSE	Mantener Sistema de Gestión orientado a satisfacer las expectativas de clientes
	Política o Sistema de atención al cliente	Mantener Sistema de Gestión orientado a satisfacer las expectativas de clientes
	Políticas internas de gestión	Mantener Sistema de Gestión orientado a satisfacer las expectativas de clientes
Empleados	Código de conducta	Divulgación Código de Conducta y Formación en RSC a empleados.
	Plan RSE	Divulgación Código de Conducta y Formación en RSC a empleados.
	Política de RRHH	Divulgación Código de Conducta y Formación en RSC a empleados.
	Política de seguridad y salud laboral	Divulgación Código de Conducta y Formación en RSC a empleados.
	Políticas internas de gestión	Divulgación Código de Conducta y Formación en RSC a empleados.
Proveedores	Reglamento interno	Divulgación Código de Conducta y Formación en RSC a empleados.
	Código de conducta	Compromiso de cumplir con Código Conducta e implantación de un Plan de Igualdad.
	Política de calidad	Compromiso de cumplir con Código Conducta e implantación de un Plan de Igualdad.
	Política de compras	Compromiso de cumplir con Código Conducta e implantación de un Plan de Igualdad.
	Política de RSE	Compromiso de cumplir con Código Conducta e implantación de un Plan de Igualdad.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Encuestas satisfacción
Empleados	Acción social	Buzón de sugerencias y laboratorio de ideas.
Proveedores	Acción social	Compromiso con proveedores de inclusión en el Pacto Mundial.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Encuesta anual e implantación de nuevo sistema atención al cliente (Kioscos)
	Encuestas	Encuesta anual e implantación de nuevo sistema atención al cliente (Kioscos)
	Servicios de atención al cliente	Encuesta anual e implantación de nuevo sistema atención al cliente (Kioscos)
Empleados	Auditorías	Fomentar los canales indicados y participar en Plan Estratégico.
	Buzón de sugerencias	Fomentar los canales indicados y participar en Plan Estratégico.
	Canales de comunicación	Fomentar los canales indicados y participar en Plan Estratégico.
	Dirección de RRHH	Fomentar los canales indicados y participar en Plan Estratégico.
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Fomentar los canales indicados y participar en Plan Estratégico.
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento	Compromiso con acción social



• 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 (P2C211)

Respuesta: No

Implantación: Trabajamos para llevar a cabo este diagnóstico de factores de riesgos en nuestra empresa.

Objetivos: Está previsto para el 2011 llevar a cabo un Plan de Comunicación para proveedores.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: El Código conducta inicialmente iba destinado solamente a nuestros trabajadores, durante año 2010 se ha modificado añadiendo un apartado específico destinado a proveedores y colaboradores.

Objetivos: Elaborar plan de comunicación orientado a hacer extensible el Código de Conducta entre los grupos de interés.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: SI



Implantación: Valoración en las mesas de contratación de Veiasa de criterios éticos, de calidad y ambientales en las licitaciones de obras, servicios y/o suministros, como recoge nuestro Código de Conducta que adjuntamos. Priorizamos en la adjudicación de contratos según actúen los proveedores en materia de RS.

Objetivos: Establecer en 2011 un sistema para conocer el grado de cumplimiento del compromiso con acción social.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 0 %

Implantación: Aunque no se ha llevado a cabo política alguna sobre este principio, tenemos previsto un estudio sobre el grado de certificación de proveedores.

Objetivos: Elaborar plan comunicación para proveedores.

Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)

Respuesta: 0

Implantación: No hemos tenido quejas ni consultas a este respecto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Política de RSE	Incluir en Código conducta apartado específico sobre Atención al cliente.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Compromiso acción social.



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: La empresa facilita comunicación y diálogo con sus representantes sindicales, a través de la Comisión Paritaria y otras Comisiones de trabajo.

También facilita dos reuniones al año (semestral), entre los representantes sindicales.

Objetivos: Seguir apostando por la comunicación y el diálogo.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existe en la Empresa una Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, formada por miembros de la mesa negociadora del Convenio (6 por parte de la representación social y 6 por parte de la representación de la dirección) para vigilancia e interpretación del mismo.

También existen seis Comisiones de trabajo formada por 3 miembros por cada parte (social y empresarial).

Objetivos: Seguir manteniendo los canales de comunicación entre la representación social y la representación de la dirección de la empresa, en las distintas Comisiones.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se facilita local para actividades sindicales.

Objetivos: Continuar facilitando reuniones periódicas y publicación de las actas de dichas reuniones en la intranet de la empresa, para conocimiento de todo el personal.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Distintas Comisiones donde participan los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones y en la gestión de la organización.

Cuenta de correo electrónico habilitado para el intercambio de opiniones y planteamientos de dudas de cualquier tipo, gestionada por la Dirección de Recursos Humanos.

Objetivos: Información al personal a través del proceso de comunicación establecido.

¿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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Cuenta de correo electrónico habilitado para el intercambio de opiniones y planteamientos de dudas de cualquier tipo, gestionada por la Dirección de Recursos Humanos.

Objetivos: Envío de las Actas de las distintas Comisiones a "Todo el personal" a través del correo electrónico interno. También se publican las Actas en la intranet.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta Convenio colectivo Otros Política de comunicación interna Política de RRHH Política de RSE	Seguir con la sistemática existente. Seguir con la sistemática existente.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Mantener la política actual y reuniones regulares con las distintas Comisiones .

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	Realizar encuestas y cuestionarios de satisfacción.
	Evaluaciones anuales	Realizar encuestas y cuestionarios de satisfacción.
	Reuniones de equipo	Realizar encuestas y cuestionarios de satisfacción.



• 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 (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Trabajamos en el marco de equilibrio entre representación social y empresa.

Objetivos: Veiasa seguirá velando para evitar el trabajo forzoso. Este objetivo siempre está activo en la empresa.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El régimen retributivo y las jornadas laborales está pactadas en Convenio Colectivo para todas las categorías profesionales, sin discriminación por razón de sexos. Adjuntamos Convenio Colectivo de la empresa.

Objetivos: Adoptando nuevas formas de organización y dirección de trabajo, centrándonos en la negociación, coordinación, polivalencia, trabajo en equipo y flexibilidad.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En Convenio Colectivo existe un apartado de Mejoras Sociales que evidencia la no existencia de

trabajo forzoso o bajo coacción en la Empresa.

Asimismo estamos realizando un diagnóstico para implantación Plan de Igualdad.

Objetivos: Veiasa seguirá manteniendo el compromiso para preservar el cumplimiento de las Mejoras y beneficios establecido en el Convenio Colectivo, a través de las Comisiones que velan por su cumplimiento.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Seguir manteniendo las políticas actuales contempladas en Convenio Colectivo.
	Contrato de trabajo	Seguir manteniendo las políticas actuales contempladas en Convenio Colectivo.
	Convenio colectivo	Seguir manteniendo las políticas actuales contempladas en Convenio Colectivo.
	Normativa interna	Seguir manteniendo las políticas actuales contempladas en Convenio Colectivo.
	Política de conciliación	Seguir manteniendo las políticas actuales contempladas en Convenio Colectivo.
	Política de RRHH	Seguir manteniendo las políticas actuales contempladas en Convenio Colectivo.
	PRL	Seguir manteniendo las políticas actuales contempladas en Convenio Colectivo.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Implantar Plan de Igualdad en la empresa.
	RSE	Implantar Plan de Igualdad en la empresa.



 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 (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: Para la incorporación a la empresa se precisa de una formación académica (Grado medio o superior).

No obstante, por política empresarial no se contratan a menores de 18 años.

Objetivos: Cumplimiento legislación vigente.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: No

Implantación: Por cultura de empresa no se recurre a contratación de personas menores de 18 años de edad.

Objetivos: Recoger por escrito formalmente la buena práctica llevada a cabo en Veiasa de no contratar a menores de 18 años.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no constituye riesgo para nuestra organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Recoger políticas actuales por escrito
	Normativa vigente	Recoger políticas actuales por escrito
	Política de RRHH	Recoger políticas actuales por escrito

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Ninguno

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 (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El resultado del diagnóstico de impacto de género llevado a cabo en la empresa, nos lleva a conocer que no existen riesgo de discriminación en la contratación, formación y promoción.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las contrataciones se realizan bajo el principio de igualdad.

Se adjunta Manual Conoce tu empresa en el que se recoge la política de Veiasa de igualdad de oportunidades.

Objetivos: Finalizar trabajos para implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P6C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Cumplimos con la LISMI, en el ejercicio 2010 nos hemos situado en el 2,12% de contrataciones con discapacitados.



Se ha creado una Oficina de Apoyo a la Discapacidad, para que el personal de Veiasa y sus familiares puedan realizar consultas relacionada con la discapacidad (enfermedades, gestiones diversas, hospedajes accesibles...). Colaboramos activamente en Asociaciones como Fundación Adecco, Síndrome Down, AFIM, para seguir apostando por la inserción laboral.

En nuestra Memoria RS 2010 incluimos un apartado específico de "Diversidad e Igualdad de Oportunidades".

Objetivos: Seguimos favoreciendo el Plan Familia para ayudar a los familiares de nuestros empleados, con algún tipo de discapacidad, para facilitar la integración laboral y social de dichos familiares.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

Directivos frente a empleados: 0 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 17,9 %

Hombres: 82,4 %

Mayores de 45 años: 21,78 %

Menores de 30 años: 29,63 %

Empleados no nacionales: 0,17 %

Empleados con contrato fijo: 89,15 %

Implantación: Durante este año hemos contratado el 2,12% con personas discapacitadas.

Adjuntamos documento con recomendaciones para impulsar la integración laboral de las personas con discapacidad.

(Los directivos frente a empleados es de 0,006%)

Objetivos: Fomentar la contratación de hombres/mujeres en puestos y categorías sub-representados/as.

Estamos elaborando un Plan de igualdad con el que queremos garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de Veiasa.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C214)

Respuesta: SI



Implantación: Internamente se publica periódicamente en intranet.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Protocolo de acoso a disposición del personal de toda la empresa en la intranet y correo de comunicación interna informando donde se encuentra alojada esta información.

La persona responsable es la Jefa de la Unidad de Personal.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)

Respuesta: 0

Implantación: En 2010 no se han abierto expedientes por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Firmar e implantar Plan de Igualdad.
	Convenio colectivo	Firmar e implantar Plan de Igualdad.
	Política de igualdad	Firmar e implantar Plan de Igualdad.
	Política de RRHH	Firmar e implantar Plan de Igualdad.
	Política de RSE	Firmar e implantar Plan de Igualdad.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Seguir trabajando y mejorando en este principio.
	Diagnostico de igualdad	Seguir trabajando y mejorando en este principio.
	Formación	Seguir trabajando y mejorando en este principio.
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Seguir trabajando y mejorando en este principio.
Empleados	Medidas de género	Seguir trabajando y mejorando en este principio.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Seguir trabajando y mejorando en este principio.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Publicar Informe Anual en nuestra web
	Intranet	Publicar Informe Anual en nuestra web
	Web	Publicar Informe Anual en nuestra web



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Creación de la Guía Buenas Prácticas Ambientales.

Desde febrero de 2010 se ha promovido el uso de papel libre de cloro y cambiado el gramaje utilizado, pasando de folios de 80 gramos a los de 75 gramos usados en la actualidad.

El 100% de los toners consumidos son reciclados por una empresa externa.

Control en el consumo de materias primas.

Reducción de los residuos que generamos.

Apuesta por el empleo de energía renovables.

Curso de sensibilización medioambiental, total 660 horas.

Objetivos: Estamos trabajando en la fase de implantación previa a la certificación ISO 14001.

Difusión en 2011 de la guía de Buenas Prácticas Ambientales; en la Memoria de RS 2010 se amplía información a este respecto.

Mejora de los procedimientos de trabajo de Veiasa, para reducir los consumos de papel y combustible, y con ello las emisiones indirectas.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C212)

Respuesta: SI

Implantación: Veiasa apuesta por la implantación de medidas que aumenten la eficiencia y el ahorro energético y que promuevan el uso de las llamadas energías limpias.

Se han instalado sensores de movimientos para encendido automático de luces.

Sustitución de lámparas de mercurio.

Creación portal e-ITV y bases comarcales para evitar desplazamientos a nuestros trabajadores y clientes, contribuyendo a la reducción de emisiones de CO2 a la atmósfera.

Objetivos: Elaboración de un inventario de los residuos existentes en los centros de trabajo para su posterior retirada. Establecimientos de puntos limpios.

• 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 (proyectos relativos al medio ambiente)	Integrar en directrices de gestión de la empresa elementos de sostenibilidad amb	
	Sensibilización en materia medio ambiental	Integrar en directrices de gestión de la empresa elementos de sostenibilidad amb	

 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 ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Los riesgos procedentes de nuestras operaciones son escasos debido primordialmente a que somos una empresa cuya actividad principal es la prestación de servicios, no participando en la fabricación de ningún producto, no obstante estamos realizando estudios para mejorar.

Se está elaborando un inventario de residuos existentes en todas las unidades de los distintos centros de trabajo para su posterior retirada.

Objetivos: Implantar medidas que aumenten la eficiencia y el ahorro energético y que promuevan el uso de las energía limpias.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha desarrollado en el presente año el Sistema de Gestión Ambiental, por el que se garantiza el cumplimiento de la legislación medioambiental, identificando y previniendo los efectos negativos de la actividad empresarial.

Objetivos: En el año 2011 se procederá a la implantación de un Plan de Gestión Medioambiental, con un doble objetivo: reducción de costes y minimización de los impactos derivados de la actividad en el medioambiente.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente

ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Estudio y análisis de las condiciones energéticas en los centros de trabajo y propuesta de mejora de las mismas.

Estudio de sistema de hidroclimatización de las naves de inspección, para la mejora de sus condiciones climáticas, especialmente en la época estival.

Consejos al personal sobre utilización del agua, energía, papel, etc.

Objetivos: Está previsto informar a la plantilla sobre utilización agua, energía, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C212)

Respuesta: SI

Implantación: La gestión mediambiental durante 2010 ha pasado a la Unidad de Calidad.

Objetivos: Se está trabajando en un Sistema de Gestión Ambiental (SGA), con medidas encaminadas a mitigar los impactos ambientales de los servicios.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C311)

Respuesta: 0 %

Implantación: Estamos en fase previa para certificación en ISO 14001.

Objetivos: Elaboración de una Guía medioambiental que persigue aportar a todos nuestros clientes, colaboradores, proveedores y, en general, cualquier persona que realice tareas para nuestra empresa o en nuestro nombre, una base documental clara y concisa sobre las consideraciones ambientales que deben ponerse en práctica.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Implantación del Sistema de Gestión Ambiental.
	Política de reciclaje	Implantación del Sistema de Gestión Ambiental.
	Política de reducción de consumo	Implantación del Sistema de Gestión Ambiental.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Elaborar una guía sobre buenas practicas ambientales.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Programa Gestión Ambiental
	Responsable Medioambiente	Programa Gestión Ambiental



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha realizado dos cursos de Sensibilización ambiental, dirigido al personal de las estaciones de ITV.

Charlas formativas sobre gestión integral de residuos dirigidas al personal de ITV.

Información al personal sobre el uso de sistemas de transportes más saludables, económicos y respetuosos con el medioambiente (bicicletas convencionales y eléctricas, Segway...).

Objetivos: Nuevas ediciones de formación sobre sensibilización ambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 1

Implantación: Previsto estudios sobre consejos para una gestión sostenible: Esta guía incorporará aspectos de respeto medioambiental tanto en el entorno laboral como en el personal: Ahorro agua, luz, recomendaciones para una conducción respetuosa con el medioambiente, sugerencias para una adecuada gestión de los residuos, ...).

Objetivos: Mejorar los procedimientos de trabajo en Veiasa.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)

Respuesta: 0,05



Implantación: Uso de nuevas tecnologías para ahorrar recursos.

Tratamiento y gestión de residuos. Se ha elaborado un registro informatizado para la gestión de estos residuos.

Se han instalado dos puntos limpios como prueba piloto en dos centros.

En Memoria de RS 2010 hay más información a este respecto.

Objetivos: Extender a todos los centros la instalación de puntos limpios.

Automatización de las líneas de inspección, para reducir consumo de papel.

Accesibilidad a todos los documentos mediante la implantación de una aplicación de escaneo.

Elaboración de un registro informatizado de las acciones formativas, evitando la impresión de cuestionarios.

Compra papel ecológico.

Mejorar nuestra gestión documental.

Curso formación medioambiental entre nuestro personal.

• 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	Detección necesidades formativas sobre sensibilización medioambiental.

 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 cuales son sus riesgos e impacto (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Por cultura empresarial las personas que ocupan puestos de responsabilidad tutelan el correcto funcionamiento de las actividades para que no se produzcan situaciones de riesgos.

Objetivos: Formación y divulgación del Código de conducta a todo el personal y a los proveedores.
LLevar a cabo un programa para detectar los riesgos de nuestra actividad.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Código de conducta actualizado en el que se regula el compromiso de la Empresa con un comportamiento responsable en el desarrollo de nuestra actividad. Hay más información en nuestro Código de Conducta que adjuntamos nuevamente.

En el propio Convenio Colectivo existe un artículo de faltas y sanciones.

Objetivos: Controles internos.
Auditorías internas y externas.

[Descargar el documento adjunto](#) 

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)



Respuesta: SI

Implantación: En el Código de conducta se recogen los procedimientos a seguir en relación a regalos e invitaciones.

Objetivos: Control del gasto en desplazamientos en Area RRHH.
Creación una nueva actividad de Control Interno.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Reuniones con responsables para identificación de riesgos.

Objetivos: Normalización del proceso indicado anteriormente con trabajadores responsables.



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 (P10C211)

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: El código de conducta lo conoce todo el personal, a través de la intranet.

Objetivos: Para 2011 divulgación, formación y debate del Código de conducta para empleados.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las donaciones y patrocinios se hacen de acuerdo a las leyes vigentes.

Objetivos: Seguir colaborando económicamente con distintas asociaciones y/o fundaciones.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C611)

Respuesta: SI

Implantación: Acorde con la cultura de Veiasa, trabajamos en identificación de riesgos, para disponer de mecanismos de control y está previsto formalizar a través de la creación de un protocolo de gestión de la aplicación de este principio.

Objetivos: Normalizar el proceso de comunicación a través de los trabajadores en puestos de responsabilidad. Nueva Unidad de Control Interno.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de conducta	Formación en RSC y divulgación de Código de conducta.
	Política de RSE	Formación en RSC y divulgación de Código de conducta.
Empleados	Código de conducta	Programa de buenas prácticas en materia de trabajo contra la corrupción.
	Otros	Programa de buenas prácticas en materia de trabajo contra la corrupción.
	Política de regalos	Programa de buenas prácticas en materia de trabajo contra la corrupción.
	Política de RSE	Programa de buenas prácticas en materia de trabajo contra la corrupción.
Proveedores	Código de conducta	Creación de un sistema de diagnóstico de riesgos en materia de corrupción.
	Normas éticas y valores corporativos	Creación de un sistema de diagnóstico de riesgos en materia de corrupción.
	Política de compras	Creación de un sistema de diagnóstico de riesgos en materia de corrupción.
	Política de RSE	Creación de un sistema de diagnóstico de riesgos en materia de corrupción.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros	No se ha llevado a cabo ninguna acción concreta.
Empleados	Comunicación interna y externa	Diagnóstico de los riesgos que afectan a nuestra actividad.
	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Diagnóstico de los riesgos que afectan a nuestra actividad.
	Difusión de la política	Diagnóstico de los riesgos que afectan a nuestra actividad.
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Diagnóstico de los riesgos que afectan a nuestra actividad.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Identificación de riesgos.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Ninguno
Empleados	Auditorías	Apertura expedientes contradictorios
	Buzón de sugerencias	Apertura expedientes contradictorios
	Canal ético	Apertura expedientes contradictorios
	Comités de gestión	Apertura expedientes contradictorios
	Otros	Apertura expedientes contradictorios
	Visitas de verificación	Apertura expedientes contradictorios
Proveedores	No tenemos seguimiento	Disponer de mecanismos de seguimiento a proveedores.



• 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 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.9
<u>14</u>	Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>15</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>16</u>		3.8
<u>17</u>		3.10
<u>18</u>		3.11
<u>19</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>20</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C2I1	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	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito en Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbalas	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalas	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
PRINCIPIO 2		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P2C211	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	
P2C312	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos?	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C212	Indique el porcentaje de proveedores que disponen una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P2C313	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2 C3 I3)	
PRINCIPIO 3		
P3C312	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C211	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C212	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C311	¿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? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C211	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 5		
P5C211	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P5C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	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	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de anti-discriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P9C1I1	que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C2I1	Número de estudios, informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C2I2	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C3I1	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 cuales son sus riesgos e impacto	
P10C2I2	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C5I1	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C2I1	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	
P10C4I1	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C6I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción	SO4 / Dimensión social/sociedad/Evaluación y seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12