



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Ambical Proyectos, S.L.



AMBICAL
proyectos
estudios de
medio ambiente y calidad

c/ Newton, 17 - 1º y 2º
Pol. A Grela - 15008 A Coruña
Tlf. 981 135 660
Tlf./Fax 981 136 703
ambical@ambical.com
www.ambical.com

Tras tres años formando parte del **Pacto Mundial**, desde **AMBICAL** seguimos firmemente convencidos de sus valores y queremos hacer público nuestro renovado compromiso con esta iniciativa y con sus Diez Principios.

Un año más, la preparación del Informe de Progreso nos ha permitido reflexionar sobre nuestro papel en la Sociedad en la que desarrollamos nuestras actividades, dentro del entorno de dificultad para consolidar el crecimiento de años anteriores.

Consideramos el 2010 como un año extraordinario para nosotros ya que nos ha permitido desplegar nuevos servicios que ya han sido diseñados desde su inicio sobre las bases definidas en años anteriores: entorno de trabajo mejorado, compromiso ético interno, con nuestros Clientes y con la Sociedad, sostenibilidad ambiental y espíritu de servicio y profesionalidad. Estamos orgullosos de prestar los servicios profesionales sobre estos principios en nuestros campos de trabajo en consultoría: Calidad, Medioambiente, Sostenibilidad, Seguridad Alimentaria, Integración, I+D+i, Riesgos Laborales, Formación, Innovación, Gestión y Responsabilidad Social.

En todas nuestras actividades públicas hacemos mención destacada a nuestro compromiso con el Pacto Mundial y con sus Diez Principios e invitamos a todas las organizaciones con las que nos relacionamos a adherirse al mismo como un buen camino de mejora, tal y como lo entendemos nosotros.

En esta línea, en el año 2011 seguimos desarrollando 3 ejes transversales para nuestros grupos de interés:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción laboral.
2. Garantizar sostenibilidad medioambiental de nuestros servicios y
3. Colaborar a construir un mercado basado en sólidos principios éticos y con el enfoque de que "no todo vale", ni siquiera en tiempos difíciles.

Afrontamos el ya denominado "cambio de valores" en nuestra Sociedad con ilusión y con la confianza de que para nosotros no es tal cambio, sino una ratificación y confirmación de nuestros pilares: Transparencia, Honestidad, Respeto, Independencia, Coherencia, Confidencialidad, Igualdad, Lealtad, Confianza y Profesionalidad.

En A Coruña, a 15 de octubre de 2011.

Fdo.: Andrés Pilas
Dirección de Negocios



Información general

Perfil de la entidad: Ambical Proyectos, S.L.

- **Dirección:** C/ Newton 17 - 1ª y 2ª planta
- **Dirección web:** www.ambical.net
- **Alto cargo:** Andrés Pilas Pérez, Dirección de Negocios
- **Fecha de adhesión:** 02/02/2009
- **Número de empleados:** 25
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Consultoría en Calidad, Medioambiente, Seguridad y Salud Laboral, Responsabilidad Social Corporativa, etc.
- **Ventas / Ingresos:** < 10.000.000 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No se han recibido ayudas financieras significativas de gobiernos.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Sociedad en general
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Para la identificación de los grupos de interés se han tenido en cuenta las recomendaciones establecidas en el referencial "AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2011". El principal criterio utilizado ha sido el análisis de necesidades comunes.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** AMBICAL PROYECTOS. S.L. tiene su sede en A Coruña (España), si bien puede actuar en cualquier lugar del mundo, siempre a través de los servicios ofertados a sus Clientes
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** La presente memoria cubre todas las actividades desarrolladas por AMBICAL en todas sus líneas de negocio.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** A la hora de determinar la materialidad de la información se han analizado tanto factores internos como externos, como son la misión y estrategia de AMBICAL, los aspectos más relevantes de los grupos de interés y las expectativas básicas contenidas en los acuerdos y normas internacionales a los que se suscribe la organización.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** A través de la página web de AMBICAL PROYECTOS, S.L. se realiza la difusión de esta información, así como a través de comunicados a nuestros principales Clientes a través del correo electrónico, invitándoles a consultar dicho informe.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Durante el 2010 no se han recibido



premios. AMBICAL se encuentra certificada en base a los referenciales UNE-EN ISO 9001:2008, UNE-EN ISO 14001:2004 y Reglamento CE nº 1221/2009 (EMAS III).

- *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:* * Trabajadores: Existen mecanismos de comunicación de peticiones plasmados en el "banco de ideas". El banco de ideas es una herramienta informática donde todos los trabajadores pueden registrar quejas, ideas o peticiones de cualquier índole. La Dirección de la empresa revisa periódicamente las peticiones y da respuesta a todas ellas. * Clientes: todos los clientes tienen acceso al Informe de Progreso a través de la página web de AMBICAL, asimismo se han realizado comunicados a nuestros principales Clientes a través del correo electrónico, invitándoles a consultar dicho informe y a que proporcionen sugerencias. * Proveedores: todos los proveedores tienen acceso al Informe de Progreso a través de la página web de AMBICAL. * Sociedad en general: el Informe de Progreso se encuentra a disposición del público en general a través de la página web de AMBICAL. Todas las sugerencias presentadas por los grupos de interés son evaluadas por la dirección de acuerdo a lo establecido en el Procedimiento de comunicación interna/externa.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La junta directiva presenta una estructura paritaria, 50% de mujeres y 50% de hombres. La toma de decisiones en relación a la implantación de los 10 Principios corresponde al máximo responsable de la organización, el cual ocupa también un cargo ejecutivo dentro de la organización.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Hasta la fecha no se utilizan otros indicadores para la medición del progreso en la implantación de los 10 principios que los presentados en el presente informe, si bien se encuentra en desarrollo la Memoria de Sostenibilidad correspondiente al año 2010 en base a la metodología establecida por el GRI.

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.):* (No) No se realizan proyectos de colaboración ni acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.ambical.net>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* AMBICAL comprueba el compromiso de los Clientes que trabajan



habitualmente con proveedores en vías de desarrollo (por ejemplo a través de memorias de sostenibilidad, etc.) e intenta sensibilizar, en la medida de lo posible, a dichos Clientes, colaborando incluso con ellos en la realización de auditorías de responsabilidad a las empresas proveedoras.

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Andrés Pilas Pérez
- *Tipo de informe:* A+C

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Dado que AMBICAL es una empresa española, los riesgos relacionados con Derechos Humanos son muy bajos, y están garantizados por el cumplimiento estricto de la legislación vigente. No obstante, se trabaja para apoyar y respetar los derechos humanos en lo que respecta a Trabajadores, y también a Clientes y Proveedores. Con respecto a sus trabajadores, AMBICAL trabaja para garantizar el aprovechamiento de todo el talento y favorecer el desarrollo profesional y la promoción interna, asegurando también una eficaz gestión del conocimiento que permita el crecimiento de la empresa y de todos los que formamos parte de ella. AMBICAL comprueba el compromiso de los Clientes que trabajan habitualmente con proveedores en vías de desarrollo (por ejemplo a través de memorias de sostenibilidad, etc.) e intenta sensibilizar, en la medida de lo posible, a dichos Clientes, colaborando incluso con ellos en la realización de auditorías de responsabilidad a las empresas proveedoras. En relación a los proveedores, en AMBICAL se intenta garantizar la seguridad de todos aquellos que desarrollan trabajos en nuestras instalaciones, mediante nuestro sistema de prevención de riesgos.

Objetivos: Innovar mediante la gestión eficaz del conocimiento, el aprovechamiento del talento y la promoción del desarrollo profesional de todo el personal de AMBICAL, garantizando el acceso a oportunidades y a promoción interna.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: AMBICAL tiene implantada una Política en la que marcan los pilares sobre los que se asientan las



pautas de actuación de la empresa en lo que respecta a Calidad, Medio Ambiente, Responsabilidad Social, y desarrollo general de los servicios.

AMBICAL dispone de un Código Ético público que rige el funcionamiento de la empresa, respetando 10 principios fundamentales: Honestidad, Profesionalidad, Igualdad, Coherencia, Respeto, Transparencia, Independencia, Confianza, Confidencialidad y Lealtad.

Tanto la Política como el Código Ético se encuentran a disposición de todos los trabajadores, Clientes, proveedores y Sociedad en general.

Anualmente se realiza sensibilización a través de la difusión de nuestro Código Ético, y siempre que se da incorporación de nuevos trabajadores, se presenta la Política y el Código Ético dentro de la integración de este nuevo trabajador a la empresa.

Objetivos: Colaborar en la sensibilización general de la sociedad en los Derechos Humanos a través de la difusión de nuestro Código Ético con sus 10 principios fundamentales.



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: Entre las acciones concretas llevadas a cabo en este sentido durante el año 2010, destacan:

Con respecto a los Clientes, Sociedad y Medio Ambiente, se mantiene publicado en la web de AMBICAL el Código Ético, para colaborar en la sensibilización general frente a sus diez principios fundamentales.

Con respecto a Proveedores, se completan y se mantienen en funcionamiento unos Pliegos de condiciones en los que se define el marco de colaboración de AMBICAL con sus proveedores, marcando unos requisitos ambientales y de respeto de derechos a respetar.

Con respecto a trabajadores, se llevan a cabo acciones de sensibilización dirigidas a todo el personal, para la difusión de los principios del Código Ético, incluyendo la creación de un mural con los 10 principios fundamentales, en la pared de la zona de trabajo.

Objetivos: Sensibilizar al personal a y a la sociedad, a través de la difusión del Código Ético mediante la promoción de acciones con participación activa de todos los trabajadores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: AMBICAL realiza auditorías internas anualmente, siendo realizada la correspondiente al año 2010 en el mes de Septiembre. El alcance de las auditorías internas abarca aspectos de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social,



incluyendo el respeto de los derechos fundamentales y la difusión de los mismos.

Objetivos: Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético, los pilares de la Política y del resto de los requisitos definidos en nuestro Sistema de Gestión.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Se realizan acciones de sensibilización a todos los empleados en el año 2010, incluyendo la sensibilización de las nuevas incorporaciones, así como la publicación de estos principios éticos en los paneles de información para los trabajadores existentes en la empresa.

Objetivos: Sensibilizar a todos los trabajadores sobre la importancia del respeto de los diez principios del Código Ético, y en especial, de aquellos referidos a los derechos humanos (igualdad, respeto, y otros).

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: AMBICAL no desarrolla servicios en países en vía de desarrollo de forma habitual, no obstante, participa en proyectos locales de beneficencia, entre otros:



* Hacemos donaciones de equipos informáticos al Centro Reto de A Coruña, cuya actividad se centra en ayudas a toxicómanos y drogodependientes.

* Colaboramos con Fundaciones de inserción laboral de personas con riesgo de exclusión social.

* Cedemos muestras de alimentos restantes de proyectos (siempre envases comerciales cerrados y en fecha de consumo y adecuada conservación) a entidades benéficas.



Objetivos: Colaborar activamente en proyectos locales de apoyo a personas que pertenecen a grupos desfavorecidos y/o con riesgo de exclusión.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Insatisfacción del cliente		
Empleados	Falta de formación		
Proveedores	Falta de colaboración		



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Sensibilizar a través de la difusión de la política de Calidad y Código ético.
	Política de calidad		Sensibilizar a través de la difusión de la política de Calidad y Código ético.
Empleados	Código Ético		Promoción de acciones con participación activa de todos los trabajadores.
Proveedores	Código Ético		Sensibilizar a través de la difusión de la política de Calidad y Código ético.
	Política de calidad	Sensibilizar a través de la difusión de la política de Calidad y Código ético.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Sensibilizar a través de la difusión del código ético.
Empleados	RSE		Promoción de acciones con participación activa de todos los trabajadores.
Proveedores	RSE		Compromiso de colaboración a través de la aceptación de pliegos de condiciones.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias		Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético. Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético.
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Procedimiento de gestión de incidencias		Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético. Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético. Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético.
Proveedores	Cláusulas en contrato Procedimiento de gestión de incidencias Seguimiento Código de conducta Sistema Clasificación proveedores		Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético. Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético. Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético. Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético.

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Todos los proveedores de AMBICAL operan en España y en países desarrollados, no detectando riesgo importante de vulnerabilidad de los Derechos Humanos.

Objetivos: Garantizar el cumplimiento de los 10 principios establecidos en el Código Ético.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se mantienen convenios de colaboración con los proveedores clave de AMBICAL, en los que se establecen, entre otros, principios referentes a los derechos fundamentales de las personas. Estos convenios son aceptados y firmados por los proveedores clave.

Además todos los proveedores son objeto de evaluación anual de acuerdo con las pautas establecidas en nuestro sistema de gestión de Calidad.

Objetivos: Definición de un marco de colaboración respetuoso con el Medio Ambiente y con los principios éticos.



ACCIONES:

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



Respuesta: SI

Implantación: Se mantienen convenios de colaboración en los que se definen requisitos ambientales y de respeto a derechos sociales que son aceptados formalmente por los proveedores clave que trabajan habitualmente con AMBICAL.

* Se definen requisitos ambientales a respetar por los proveedores clave que trabajan en las instalaciones de AMBICAL.

* Se comunican los principios del Código Ético, incluyendo aquellos relacionados con el respeto de los derechos humanos.

Objetivos: Sensibilizar a los proveedores para que desarrollen los servicios prestados a AMBICAL dentro de un marco de respeto a los derechos humanos y derechos ambientales.



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: 30 %



Implantación: Con los datos disponibles, se estima que aproximadamente un 30% de los proveedores cuentan con algún tipo de certificación. La mayor parte de los certificados son ISO 9001.



Se promueve que los proveedores clave se certifiquen frente a referencias internacionales, y para eso se incluye este aspecto como criterio de evaluación de los proveedores.


Objetivos: Sensibilizar a los proveedores clave para que mejoren su funcionamiento siguiendo sistemas de gestión según referencias internacionales.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial		Establecer marcos de colaboración respetuosos con la sociedad.
	Convenios con proveedores		Establecer marcos de colaboración respetuosos con la sociedad.
	Manual de calidad		Establecer marcos de colaboración respetuosos con la sociedad.
	Procedimiento de compras		Establecer marcos de colaboración respetuosos con la sociedad.
	Sistemas de clasificación de proveedores		Establecer marcos de colaboración respetuosos con la sociedad.
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)		Establecer marcos de colaboración respetuosos con la sociedad.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Responsabilizar a los proveedores en el respeto de los derechos humanos.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: AMBICAL no establece limitaciones frente a los derechos legales de los trabajadores. Todos los trabajadores tienen acceso directo a la Dirección de la empresa para presentar sus peticiones. Existen mecanismos de comunicación de peticiones plasmados en el "banco de ideas". El banco de ideas es una herramienta informática donde todos los trabajadores pueden registrar quejas, ideas o peticiones de cualquier índole. La Dirección de la empresa revisa periódicamente las peticiones y da respuesta a todas ellas.

Objetivos: Seguir garantizando los derechos laborales de los trabajadores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La comunicación por parte de la empresa con los empleados se realiza en AMBICAL siguiendo las directrices establecidas en su Sistema de Gestión, a modo de resumen son las siguientes:

- A través del correo electrónico (disponible para todos los trabajadores)
- A través del sistema informático propio de la empresa que dispone de un "Banco de ideas" en el que cualquier empleado puede anotar su consulta, y que es revisado periódicamente por la Dirección. La existencia del Banco de Ideas es comunicada a todos los nuevos trabajadores como parte de su proceso de incorporación. Los resultados de la explotación de todas las ideas se registran en el informe anual de revisión del Sistema que está al acceso de todo el personal. Los porcentajes de aceptación de propuestas son públicos y figuran también en el informe de revisión del Sistema. Tanto las aceptaciones como las no aceptaciones de propuestas exigen fundamentación motivada por parte de la Dirección de la empresa.
- Dado el tamaño de la empresa y la disponibilidad de la Dirección, la comunicación verbal es accesible en cualquier momento.

Objetivos: Garantizar la comunicación interna de todos los trabajadores con la Dirección de la empresa.
Mejorar las aportaciones en el Banco de Ideas.



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: Explotación trimestral de las peticiones registradas en el banco de ideas, con respuesta al 100% de las solicitudes. Aprobación y puesta en funcionamiento de un elevado porcentaje de las peticiones.
Realización periódica de reuniones individuales Dirección/trabajador para investigar necesidades y/o peticiones relacionadas con el desarrollo del trabajo.

Objetivos: Continuar garantizando el acceso a todos los trabajadores y sus peticiones, hasta la alta Dirección de la empresa.

Explotación periódica de las herramientas de comunicación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C411)



Respuesta: SI



Implantación: La empresa potencia el uso de herramientas de comunicación interna, y en especial del banco de ideas.


Objetivos: Conseguir una comunicación fluida de tal forma que todos los trabajadores puedan registrar sus peticiones individuales o globales, a través del banco de ideas, o cualquier otro mecanismo de comunicación interna.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	☹️	

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		Continuar garantizando la comunicación interna.
	Convenio colectivo		Continuar garantizando la comunicación interna.
	Política de RSE		Continuar garantizando la comunicación interna.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Continuar garantizando el acceso de los trabajadores a la Dirección.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: No existen factores de riesgo asociados a este punto.

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

Respuesta: SI

Implantación: AMBICAL mantiene implantado un Plan de flexibilidad Laboral "FLEXICOM" (Flexibilidad para gestionar la Complejidad)

Objetivos: Durante el año 2010 se mantiene implantado el Plan FLEXICOM, con los siguientes resultados:

* El 100% de los trabajadores seleccionan sus vacaciones libremente sin estar supeditados a ningún momento concreto del año, pudiendo repartirlas a lo largo de los 12 meses.

* El 54% de los trabajadores disfruta de jornada laboral flexible, pudiendo adaptar sus horarios de entrada y salida a sus necesidades. Además ha podido disfrutar de días libres en puentes laborales sin recorte de su tiempo de vacaciones y de días libres como contrapartida a desplazamientos con pernoctación motivados por el desarrollo de nuestra actividad profesional.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: AMBICAL se rige en todo momento por la legislación española de aplicación.

En AMBICAL todos los trabajadores cuentan con un contrato de trabajo.

En AMBICAL, los trabajadores disfrutan de un Plan de Flexibilidad Laboral denominado Flexicom, y que define unas condiciones laborales flexibles: flexibilidad de horario de trabajo, disfrute de tiempo libre frente a desplazamientos, posibilidad de elección total de vacaciones, entre otros.

Objetivos: Asegurar la claridad y transparencia en las condiciones de trabajo para garantizar unas condiciones laborales excelentes basadas en la flexibilidad.



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: No

Implantación: Dado que AMBICAL se rige en todo momento por la Legislación española no se dan situaciones de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Objetivos: Garantizar condiciones laborales dentro de la legalidad y con condiciones que faciliten la flexibilidad.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: AMBICAL no realiza de forma habitual trabajos en países en vías de desarrollo, además dado que AMBICAL se rige en todo momento por la Legislación española no se dan situaciones de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

No obstante, dispone de certificaciones:

* ISO 9001

* ISO 14001

Objetivos: Garantizar condiciones laborales dentro de la legalidad y con condiciones que faciliten la flexibilidad. Mantener las certificaciones de calidad y ambientales, y extenderlas a aspectos de responsabilidad social.



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: Anualmente se hace el análisis de las mejoras que representan para los trabajadores la implantación del Programa FLEXICOM, cuyos resultados se plasman en el informe de revisión anual del sistema de gestión


Objetivos: Flexibilizar las condiciones laborales de los trabajadores.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	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	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta Contrato de trabajo Convenio colectivo		Garantizar unas condiciones laborales excelentes basadas en la flexibilidad. Garantizar unas condiciones laborales excelentes basadas en la flexibilidad. Garantizar unas condiciones laborales excelentes basadas en la flexibilidad.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Garantizar condiciones laborales dentro de la legalidad.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: AMBICAL se rige en todo momento por la legislación española para sus relaciones laborales, por lo que no se detectan factores de riesgo en relación con el trabajo infantil.

No obstante, AMBICAL, trabaja con Clientes que tienen proveedores o incluso alguna sede en países en desarrollo, y en ese aspecto, colabora con estos Clientes en la erradicación del trabajo infantil, realizando incluso auditorías de responsabilidad social en estos centros, para verificar el cumplimiento de los derechos humanos y ausencia de trabajo infantil.

Objetivos: Contribuir a que nuestros Clientes aseguren la ausencia de trabajo infantil en sus propias empresas y empresas proveedoras.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: AMBICAL se rige en todo momento por la legislación española, con lo que este punto no es de aplicación.

No obstante, en nuestro Código Ético, se define el principio de "coherencia" que garantiza que los servicios desarrollados por AMBICAL se hacen siempre marcados por el respeto a las ideologías de esta empresa en lo que respecta a defensa del Medio Ambiente, rechazo al maltrato animal, respeto de los derechos humanos, rechazo del trabajo infantil y otros. De esta forma, hacemos público y claro nuestro rechazo al trabajo infantil.

Objetivos: Dejar claramente expresado a todos los trabajadores de AMBICAL, nuestro rechazo absoluto a la explotación infantil en el mercado laboral.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El trabajo infantil no es algo que represente un riesgo directo en nuestro entorno laboral, y por ese motivo, no se ha realizado ninguna acción específica encaminada a la protección de este principio. De todas formas, se destaca como acción la presentación del Código Ético, con exposición del principio de "Coherencia" por parte de unos de nuestros trabajadores, apoyado en la garantía del respeto a nuestra ideología, dentro de la que se engloba, entre otros, el rechazo al trabajo infantil.

Objetivos: Dar a conocer nuestra filosofía global de empresa en un mercado en el que según nuestro entender "no todo vale".

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: AMBICAL no realiza de forma habitual trabajos en países en vías de desarrollo, además dado que AMBICAL se rige en todo momento por la Legislación española no se dan situaciones de trabajo infantil.

Objetivos: Dejar claramente expresado a todos los trabajadores de AMBICAL, nuestro rechazo absoluto a la explotación infantil en el mercado laboral.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético		Dejar claramente expresado nuestro rechazo absoluto a la explotación infantil.



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Publicar la ideología de la empresa al respecto.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: AMBICAL identifica como posibles riesgos dentro de su actividad, la discriminación en los diferentes grupos de interés, y trabaja para garantizar la ausencia de la misma en todos los casos, y especialmente en el caso de nuestros trabajadores:

* Posible discriminación de Clientes, en función de la facturación o prestigio que puedan representar para la empresa. En este sentido, en AMBICAL no existe una política de rechazo de potenciales Clientes en base a ningún criterio definido, sino que el acceso a los servicios desarrollados por nuestra empresa, es libre para cualquier organización.

* Posible discriminación a proveedores, en función de prejuicios por el tipo de organización, nacionalidad, u otros motivos. No existe ninguna política restrictiva para que una organización pueda ser proveedor de AMBICAL, más allá del respeto de las especificaciones establecidas en los convenios de colaboración, y en las normas ambientales para proveedores.

* Posible discriminación a trabajadores, en función de sexo, ideología, nacionalidad, religión, o cualquier otro motivo. AMBICAL garantiza la ausencia de discriminación con sus trabajadores, a través de los principios establecidos en el Código ético.

- Colaboramos con fundaciones sin ánimo de lucro que trabajan para favorecer la inserción laboral de grupos desfavorecidos o en riesgo de exclusión. Como ejemplo citemos la Fundación Mujeres que trabaja para la inserción laboral de mujeres con formación en disciplinas con baja representatividad, o la Fundación paideia que trabaja para la inserción laboral de personas con discapacidades y otros grupos con riesgo de exclusión.

- Participamos en programas de inserción laboral (por ejemplo "programa labora") para la inserción laboral de discapacitados.

* Posible discriminación social en general, en función de los motivos anteriormente expuestos para trabajadores. AMBICAL participa activamente en la lucha contra la discriminación laboral y social, con todas las acciones citadas.

Objetivos: Garantizar la ausencia total de criterios discriminatorios en la selección y promoción de nuestros trabajadores.



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? (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: AMBICAL formula políticas y planes de integración que se plasman a través de: * Publicación del Código Ético que incluye el principio de "igualdad" y el rechazo explícito a cualquier tipo de discriminación. Este Código es público, figura en la web de la empresa al libre acceso, y es comunicado a todos los trabajadores activamente.

* Colaboración con Fundaciones dependientes de las Universidades españolas (Feuga o Fuac entre otras), para la inserción laboral de jóvenes titulados en busca de primer empleo. En este sentido se realizan prácticas profesionales en nuestra empresa, se desarrollan becas remuneradas y se colabora en programas formativos para recién licenciados. De esta forma un 12,5% de nuestra plantilla tuvo una inserción de este tipo.

* Colaboración con fundaciones sin ánimo de lucro dependientes de la administración local, que trabajan para favorecer la inserción laboral de mujeres con formación en disciplinas con baja representatividad.

* Colaboración con fundaciones sin ánimo de lucro que trabajan para la inserción laboral de personas con discapacidades y otros grupos con riesgo de exclusión. En este sentido, un 4,3% de nuestra plantilla estable actual, proviene de inserción a través de estas instituciones.

* Participamos en programas de inserción laboral (por ejemplo "programa labora") para la inserción laboral de discapacitados.

Objetivos: Mantener colaboración con entidades y Organismos que luchan contra discriminación, Mantener políticas y acciones que fomenten la igualdad.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Publicación permanente del Código Ético que incluye el principio de "igualdad" y el rechazo explícito a cualquier tipo de discriminación, a través de la web de la empresa y de cartelería interior.

* Colaboración con Feuga y Fuac, dependientes de universidades gallegas, para colaborar en la inserción laboral de personas que realizan prácticas en AMBICAL, y completan su formación a través de programas de experiencia.

* Participamos en el "programa labora" para la inserción laboral de discapacitados.

* Colaboración con Intermon Oxfam a través de varias acciones, entre las que se puede señalar la felicitación navideña a Clientes.

* Colaboración con Centro Reto para la ayuda a toxicómanos y personas drogodependientes, con la cesión de equipos informáticos, mobiliario y material diverso.

Objetivos: Garantizar la ausencia de discriminación en el mercado laboral, y como extensión, en la sociedad.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a

puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente en AMBICAL hay un 52% de mujeres trabajadores, frente a un 48% de hombres. En puestos directivos y mandos intermedios, el porcentaje de mujeres es de un 40%.

Realmente, no hay una política activa para favorecer el equilibrio entre hombres y mujeres, ya que los procesos de selección y promoción, se basan sólo en criterios profesionales y de capacidad, no en criterios de sexo, de tal forma que se garantiza la ausencia de discriminación tanto positiva como negativa.

No obstante, se destaca que en alguna ocasión sí se realizan acciones para promover la igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la inserción laboral de mujeres en puestos con baja representatividad, y en este sentido se colabora en programas formativos con fundaciones locales dependientes del ayuntamiento de A Coruña, y también con organismos como Cáritas.

Objetivos: Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos de trabajo y en la promoción laboral.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 21 %

Directivos mujeres: 40 %

Directivos hombres: 60 %

Mujeres: 52 %

Hombres: 48 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 39 %

Empleados no nacionales: 4,3 %

Empleados con contrato fijo: 54 %

Empleados con contrato temporal: 46 %

Implantación: AMBICAL promueve un ambiente de trabajo en el que no tiene cabida la discriminación, ya sea por motivo de sexo, edad, situación civil o familiar.

- Actualmente el porcentaje de hombres/mujeres en la plantilla es del 52% mujeres/48% hombres. En puestos directivos y mandos intermedios, el porcentaje de mujeres, es de un 40% y en el Consejo de administración del 50%. Realmente, no hay una política activa para favorecer el equilibrio entre hombres y mujeres, ya que los procesos de selección y promoción, se basan sólo en criterios profesionales y de capacidad, no en criterios de sexo, de tal forma que se garantiza la ausencia de discriminación tanto positiva como negativa.

- En Ambical creemos en la inserción laboral de jóvenes para su desarrollo profesional de tal manera que un 39% de nuestros



trabajadores son menores de 30 años.

- Nuestra plantilla cuenta con un 4,3% de personas con alguna discapacidad que en ningún caso impide la realización de su trabajo. Las condiciones laborales de estos trabajadores son idénticas a las del resto de la plantilla.

- Un 4,3% de nuestros trabajadores provienen de otros países, si bien en todos los casos, pertenecen a la unión europea.

- El personal de AMBICAL mantiene una estabilidad, de tal forma que actualmente en los equipos, el porcentaje de trabajadores con contrato fijo es del 54%.

- En todos los casos, se respeta la legalidad en las contrataciones, de tal forma que no hay trabajadores sin contrato o con contratos irregulares.

Objetivos: Promover un ambiente de trabajo en el que no tenga cabida la discriminación.

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: En AMBICAL, la composición de los Órganos directivos es pública y conocida por todos los trabajadores. Está publicada a través de nuestro organigrama Funcional en el manual de la empresa, al acceso informático libre.

Además, en el momento en que se produce un cambio en estas estructuras, se hace presentación a todo el personal (última realizada en 2007).

Dado el tamaño y estructura de la empresa, los indicadores de diversidad como sexo, edad, y otros, son conocidos, pero de todas formas, se reflejan anualmente en el Informe de revisión de nuestro Sistema de Gestión, dentro del epígrafe correspondiente a Recursos Humanos, al acceso de todo el personal de la empresa.

Objetivos: Promover la transparencia como uno de los principios de nuestro Código Ético, tanto en nuestras actuaciones hacia el exterior, como en nuestro funcionamiento interno.


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


Respuesta: 0


Implantación: No se tiene constancia de situaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo desde el inicio de nuestras actividades.


Objetivos: Continuar con el seguimiento de políticas que garanticen la ausencia de prácticas discriminatorias.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño		
	Desinformación de las características de los puestos de trabajo		
	Discriminación de género		
	Discriminación por edad		
	Discriminación por raza Falta de formación		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético		Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y en la promoción laboral.
	Convenio colectivo		Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y en la promoción laboral.
	Política de RSE		Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y en la promoción laboral.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Garantizar la ausencia de discriminación en el mercado laboral.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Promover la transparencia.

Legenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: AMBICAL es una empresa que trabaja en gestión ambiental, y por lo tanto, gran parte de su actividad está enfocada a promover el respeto al Medio Ambiente entre sus Clientes, Proveedores, Trabajadores y Sociedad en general. Algunas de las acciones desarrolladas por AMBICAL, además de la propia realización de sus servicios, pueden citarse:

* *Publicación de una Política ambiental, al acceso de todos los trabajadores, y disponible en la web de la empresa para Clientes, Proveedores y Sociedad, que recoge el principio de prevención de la contaminación y mejora continua, y garantiza el desarrollo de los servicios desde el respeto al Medio Ambiente. Esta Política es revisada por la Dirección anualmente y su cumplimiento es auditado por organismo independiente también con periodicidad anual.*

* *Realización de Auditorías internas ambientales anuales, para garantizar el cumplimiento de los requisitos ambientales especificados dentro de nuestro Sistema de Gestión. Estas auditorías son realizadas por trabajadores de AMBICAL sin responsabilidad sobre el área auditada, documentadas, y supervisadas anualmente por Organismo independiente.*

* *AMBICAL se encuentra certificada bajo la norma ISO 14001:2004 y verificada EMAS desde el año 2005, con seguimiento anual en el año 2010, la certificación y verificación garantiza el cumplimiento de la legislación ambiental y del resto de los requisitos establecidos en estándares internacionalmente reconocidos y en nuestro propio sistema.*

* *AMBICAL cuenta con una Declaración Medioambiental pública, disponible en la web de la empresa y también en la web de la Xunta de Galicia, Consellería de Medio Ambiente. Esta Declaración Medioambiental, recoge datos reales de consumos, residuos, vertidos, formación, y otros relacionados con nuestra actividad. La Declaración es pública y está sometida a validación anual por el verificador Ambiental autorizado por la Entidad de acreditación.*

* *En nuestra empresa se llevan a cabo de forma rutinaria, una serie de controles operacionales, que nos permiten tener cuantificados los consumos eléctricos, de combustible, la generación de residuos, y otros, de tal forma que podemos actuar sobre ellos. Los datos del 2010 se encuentran publicados en la Declaración Medioambiental de ese año publicada en la web de la empresa.*

* *La comunicación interna en nuestra empresa potencia, además de una sensibilización ambiental, el conocimiento de la realidad ambiental de nuestra organización, y por eso, anualmente se hace pública la identificación de los Aspectos Ambientales significativos de nuestra actividad, en función de los datos recogidos en los controles operacionales y los criterios de significación definidos. Los aspectos identificados, en el año 2010 están publicados en la Declaración Medioambiental de ese año al acceso en la web de AMBICAL.*

* En AMBICAL se definen requisitos ambientales a respetar por todos los trabajadores, que se encuentran plasmadas en Instrucciones dentro de nuestro Sistema.

* Definimos exigencias ambientales para nuestros proveedores clave, de tal forma que a los mismos, se les exige la firma de la aceptación de estos requisitos para la colaboración con nuestra empresa. Por otra parte, a estos proveedores, se les hace conocer nuestra política ambiental para garantizar su cumplimiento.

* Con periodicidad anual establecemos objetivos ambientales para los que trabajar.

Objetivos: Garantizar el desarrollo de nuestros servicios desde el respeto al Medio Ambiente, el compromiso de la reducción de los consumos energéticos, a la vez que sensibilizar a la sociedad en la importancia de la problemática ambiental.



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: 301

Implantación: Se realizan durante el año 2010, las siguientes actividades formativas y/o de sensibilización:

* Acción formativa interna sobre los requisitos ambientales de nuestra empresa y la sensibilización ambiental de los trabajadores (44 h).

* Formación a nuevas incorporaciones (77 h).

* Auditorías de Sistemas de gestión ambiental (incluyendo aspectos de instalaciones, equipos y cumplimiento legal) (120 h).

* Nuevo Reglamento EMAS III (10 h).

* Responsabilidad ambiental (5 h).

* Protección ambiental durante la conducción (7,5 h).

* Comportamiento ético en la empresa (38 h).

Objetivos: Garantizar el cumplimiento de los requisitos ambientales definidos y sensibilizar a todo el personal y a la sociedad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	😊	Garantizar el desarrollo de los servicios desde el respeto al Medio Ambiente.
	Otros		Garantizar el desarrollo de los servicios desde el respeto al Medio Ambiente.
	Sensibilización en materia medio ambiental		Garantizar el desarrollo de los servicios desde el respeto al Medio Ambiente.

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

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: Los riesgos y responsabilidades en materia ambiental de AMBICAL se identifican y evalúan anualmente. Existen Instrucciones documentadas y publicadas, con los criterios de evaluación de la significación de estos riesgos. De la significancia de esta evaluación se establecen los objetivos anuales en materia ambiental basados principalmente en el año 2010 en reducciones de consumos de combustible, electricidad y papel y en la minimización de la cantidad de residuos generados.

Objetivos: Garantizar la minimización de impactos ambientales derivados de nuestros servicios.



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: AMBICAL realiza dos evaluaciones anuales del cumplimiento legal de la empresa en materia de Medio Ambiente. Los datos están al acceso de todos los trabajadores. Esta evaluación es auditada con periodicidad anual por organismo Independiente acreditado por la Entidad Nacional de Acreditación. Por otra parte, AMBICAL tiene definida una Política Ambiental pública, en la que se establece un compromiso claro de cumplimiento de legislación y de prevención de la contaminación.

Objetivos: Asegurar el cumplimiento total de la legislación y otros requisitos ambientales.



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2010 se llevan a cabo dos evaluaciones del cumplimiento legal, no evidenciándose durante el ejercicio incumplimientos.

* En el año 2010 AMBICAL es auditada por Organismo independiente acreditado por ENAC que valida el sistema de cumplimiento legal establecido en nuestra empresa y verifica el cumplimiento de todos los requisitos. Tras esta auditoría, AMBICAL obtiene la recertificación según referenciales internacionales ISO 14001 y Reglamento europeo EMAS.

* En el año 2010, AMBICAL comunica a sus proveedores sus requisitos ambientales y exige la firma del cumplimiento de los mismos, además de los especificados en los convenios de colaboración en cada caso.

* A lo largo del año 2010, AMBICAL realiza numerosos servicios para Clientes relacionados con:

- Actualización de legislación ambiental.
- Sensibilización del cumplimiento de la legislación ambiental.
- Identificación de aspectos significativos.
- Evaluación del cumplimiento legislativo.
- Consultoría para el diseño e implantación de sistemas de gestión ambiental.
- Planes de minimización de residuos.
- Proyectos de gestión de residuos.
- Proyectos ambientales relacionados con contaminación de aguas y suelos.
- Otros proyectos ambientales

* AMBICAL establece a través de su Código Ético las actuaciones a seguir en materia de responsabilidad ambiental que incluye, por ejemplo, dentro del principio de "coherencia" con nuestra ideología, el compromiso de no llevar a cabo ningún servicio que implique prácticas de deterioro del entorno o de maltrato a los animales, por ejemplo en los trabajos solicitados a los laboratorios.

Objetivos: Garantizar el cumplimiento de la legislación ambiental y de otros requisitos ambientales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 35,71

Agua: 57

Papel: 20

Implantación: Los datos expuestos anteriormente hacen referencia a miles de kw/h, m3 y miles de folios respectivamente.

Con el fin de compensar el aumento de consumo eléctrico y de papel con respecto a los valores de 2009 se han llevado a cabo durante el año 2010 diversas acciones encaminadas a la sensibilización de los trabajadores.

Objetivos: Reducción de consumos energéticos y mantenimiento en los mínimos exigidos por la realización responsable de nuestros servicios.



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



Respuesta: SI

Implantación: Con el fin de realizar un seguimiento del impacto ambiental ocasionado por las actividades desarrolladas por Ambical, y en línea con nuestro sistema de gestión ambiental, anualmente realizamos una evaluación de los aspectos ambientales, estableciendo su significancia y planteando objetivos de mejora.



Asimismo anualmente se realizan auditorías para verificar el cumplimiento de los requisitos ambientales establecidos por la organización, tanto a nivel interno (mediante personal propio) como externo (por entidad de certificación acreditada por ENAC).



Objetivos: Garantizar la minimización de impactos ambientales derivados de nuestros servicios.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad Política de reciclaje Política de reducción de consumo Políticas Formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de Gestión de Calidad Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)		Asegurar el cumplimiento total de la legislación y otros requisitos ambientales. Asegurar el cumplimiento total de la legislación y otros requisitos ambientales. Asegurar el cumplimiento total de la legislación y otros requisitos ambientales. Asegurar el cumplimiento total de la legislación y otros requisitos ambientales. Asegurar el cumplimiento total de la legislación y otros requisitos ambientales. Asegurar el cumplimiento total de la legislación y otros requisitos ambientales.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Garantizar el cumplimiento de la legislación ambiental y de otros requisitos.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable Medioambiente		Garantizar la minimización de impactos ambientales. Garantizar la minimización de impactos ambientales.

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: Dada la propia actividad de AMBICAL, durante el año 2010, se realizan un elevado número de proyectos relacionados con temas ambientales (implantación de sistemas de gestión, seguimiento de autorizaciones ambientales integradas, desarrollo de planes de minimización, mejoras de las condiciones de vertido, controles analíticos de aguas de vertido, etc.). Además, se desarrollan cursos de formación tanto de sensibilización para el personal, como externos para nuestros Clientes relativos a sistemas de gestión ambiental y a utilización de tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.

En muchos casos, a lo largo del año 2010, se colabora con Clientes en la selección de las mejores tecnologías para sus procesos en base a criterios ambientales, de reducción de la contaminación y de optimización de consumos.

Se llevan a cabo proyectos de eficiencia energética en Clientes de diferentes sectores, con resultados positivos.

Objetivos: Sensibilizar a Clientes y trabajadores sobre el empleo de tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.



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: 10

Implantación: La inversión realizada durante el año 2010 asociada a temas ambientales se corresponde con los siguientes conceptos:

* Mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental según estándares internacionales.

* Realización de auditorías internas y externas con periodicidad anual.


* Realización de acciones formativas y de sensibilización interna.


* Instalación de cristalera exterior de doble cámara que permite la optimización de los consumos energéticos mediante el



mantenimiento de una temperatura estable en el interior de las instalaciones.


Objetivos: Colaborar a la difusión de tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente

• Resumen de Implantación:

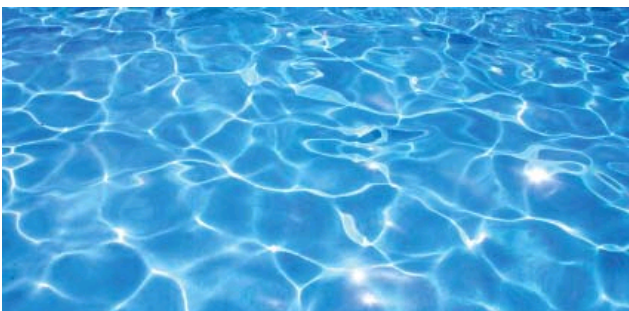
 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Sensibilizar a Clientes y trabajadores.

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

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: SI

Implantación: AMBICAL lucha activamente contra la corrupción en todas sus formas, y en relación con todas las partes interesadas:

* Con respecto a Clientes, AMBICAL garantiza, la "confidencialidad" de la información y los datos de Clientes, y así mismo, trabaja para mantener la "independencia" total en todos los servicios realizados, de tal forma que se evitan posibles conflictos de interés. Los dos principios, confidencialidad e independencia, están recogidos en nuestro Código Ético publicado en la web de la empresa.

* Con respecto a los proveedores, AMBICAL lucha contra el tráfico de información de las organizaciones del sector, y para ello apela a la "profesionalidad". El principio de profesionalidad está también recogido en el Código Ético.

* Con respecto a los trabajadores, AMBICAL hace un esfuerzo continuado por evitar la corrupción, ya sea en las relaciones que estos mantienen con Clientes, o en las relaciones internas o con empresas de la competencia. Para esto, se hacen jornadas de sensibilización bajo el lema "no todo vale" y se publica nuestro Código Ético, que incluye principios anticorrupción como "honestidad" y "transparencia".

* Con respecto a la sociedad en general y al Medio Ambiente, garantizamos que todas nuestras actuaciones se rigen por los 10 principios de nuestro Código Ético, y hacemos público nuestro rechazo total y absoluto a la corrupción en cualquiera de sus formas.

Objetivos: Garantizar la honestidad, profesionalidad, independencia y transparencia en todas las actuaciones de AMBICAL.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI



Implantación: En AMBICAL contamos con una Política pública y con un Código Ético en el que se reúnen los principios:

- 1.- **Honestidad.** Se rechaza el engaño, la injusticia o la mentira enfocado a la consecución de beneficios.
- 2.- **Profesionalidad.** Se rechaza la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.
- 3.- **Transparencia.** Se rechaza la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.
- 4.- **Confidencialidad.** Se rechaza el tráfico indiscriminado de información y datos con el fin de obtener ventajas comerciales.
- 5.- **Respeto.** Se rechazan las actuaciones y relaciones con otras partes interesadas que no estén basadas en un principio de respeto mutuo.
- 6.- **Confianza.** Se rechaza a las personas, empresas o relaciones que traicionen los principios éticos de la convivencia empresarial.
- 7.- **Igualdad.** Se rechaza todo tipo de discriminación con respecto a las personas y empresas.
- 8.- **Independencia.** Se rechaza la falta de objetividad o principios en las actuaciones, condicionada por una dependencia que reporta beneficios.
- 9.- **Coherencia.** Se rechazan las personas, empresas y organizaciones que actúan interesadamente en contra de sus ideologías o principios.
- 10.- **Lealtad.** Se rechaza la falta de compromiso y las relaciones basadas en la falsedad.

Objetivos: Colaborar a construir un mercado laboral basado en unos principios éticos y con el enfoque general de que "no todo vale".

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: * Todos aquellos Clientes que conocen en nuestra web, conocen el código, y en especial aquellos con los que hay una relación más duradera y profunda, a los que se ha hecho comunicación formal.

* El 100% de nuestros proveedores clave, y en especial aquellos que realizan trabajos en nuestras instalaciones. El resto de los proveedores, sólo aquellos que lo conozcan a través de nuestra web.

* La sociedad en general que haya podido consultarlo a través de nuestra web.

Objetivos: Difundir la filosofía de que "no todo vale" y contribuir a un mercado laboral sano y libre de corrupción.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 100



Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: * El 100% de los trabajadores conocen el Código Ético.

* Todos aquellos Clientes que conocen en nuestra web, conocen el código, y en especial aquellos con los que hay una relación más duradera y profunda, a los que se ha hecho comunicación formal.

* El 100% de nuestros proveedores clave, y en especial aquellos que realizan trabajos en nuestras instalaciones. El resto de los proveedores, sólo aquellos que lo conozcan a través de nuestra web.

* La sociedad en general que haya podido consultarlo a través de nuestra web.

Objetivos: Difundir la filosofía de que "no todo vale" y contribuir a un mercado laboral sano y libre de corrupción.



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

Respuesta: No



Implantación: Hasta la fecha no se han producido incidencias en materia de corrupción, no obstante en nuestro Código Ético, se define el principio de "transparencia" que garantiza que las actuaciones desarrolladas por AMBICAL, sus equipos y sus líderes, responden siempre a un criterio de claridad, rechazando las actuaciones oscuras o corruptas. De esta forma, se rechaza la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



Objetivos: Difundir la filosofía de que "no todo vale" y contribuir a un mercado laboral sano y libre de corrupción.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Favoritismos		
Empleados	Competencia desleal		
Proveedores	Control de proveedores		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético		Garantizar confidencialidad y profesionalidad en nuestras acciones.
Empleados	Código Ético		Trabajar con honestidad y lealtad.
Proveedores	Código Ético		Mantener relaciones de respeto y confianza.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		Garantizar confidencialidad y confianza en nuestras acciones.
Empleados	Comunicación interna y externa		Trabajar con honestidad y lealtad.
	Difusión de la política		Trabajar con honestidad y lealtad.
Proveedores	Difusión de la política	Mantener relaciones de respeto y confianza.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento		Garantizar confidencialidad y confianza en nuestras acciones.
Empleados	Buzón de sugerencias		Trabajar con honestidad y lealtad.
Proveedores	No tenemos seguimiento		Mantener relaciones de respeto y confianza.

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	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
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interes en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
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		
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico 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	
P2C2I1	¿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?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P2C411	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
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C711	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
P4C511	¿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		
P5C111	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
P5C211	¿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
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P5C411	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
PRINCIPIO 6		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P6C1I1	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	
P6C2I1	¿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?	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿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
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿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?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	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.	
PRINCIPIO 10		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P10C111	áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C211	¿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
P10C311	¿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 social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad 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