



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Torres y Carrera



• C

TORRES Y CARRERA
consultores de comunicación



Madrid, 28 de octubre de 2011

Estimados señores:

En Torres y Carrera interpretamos el Pacto Mundial por el Desarrollo como un exponente del horizonte de excelencia y mejora al que debemos aspirar como individuos y como especie. Compartimos plenamente la visión de que este camino debe ser absolutamente sensible a la defensa de los derechos humanos, al trabajo digno, a la salvaguarda del medio ambiente y a la lucha contra la corrupción que constituyen el eje de los diez principios del Pacto Mundial. Más aún, que esta senda debe ser recorrida tanto por las organizaciones públicas y privadas en un esfuerzo solidario por la preservación del bien común.

Desde nuestra constitución como empresa en 2003 hemos dado pasos inequívocos en este sentido. Para Torres y Carrera la búsqueda de la excelencia y de la mejora no se puede realizar si no se contempla en términos globales. Bajo la filosofía de que para ser excelente se necesita un entorno excelente, desde 2004 vertebramos nuestra actividad de RSE a través de nuestra propia fundación, la Fundación Alba Torres Carrera, que tiene por objetivo la ayuda a la infancia en su desarrollo social y educativo.

Durante el año 2010 proyectamos la filosofía de este trabajo a nivel global por medio de la campaña "Mensaje en la Botella", que tras recorrer medio mundo con un mensaje de esperanza obtuvo diversos reconocimientos nacionales e internacionales en el ámbito de la responsabilidad social.

Nuestra intención en 2011 es la de glosar la actividad desarrollada por la Fundación en sus primeros años de vida. No se trata de hacer un relato de méritos sino de compartir cómo las acciones más modestas pueden contribuir, de manera objetiva, a alcanzar cambios estructurales de mayor rango y entidad. En paralelo, somos conscientes de la necesidad de objetivar nuestro hacer profesional en términos de Código Ético. Esto es, elevar a principios reglados la manera de entender la vida y la gestión empresarial que nos han servido de guía a lo largo de estos años.

Reciban un cordial saludo



Paula Carrera
Presidenta



Información general

Perfil de la entidad: Torres y Carrera

- **Dirección:** C/ Velázquez, 109 - 3º Izquierda
- **Dirección web:** www.torresycarrera.com
- **Alto cargo:** Director General, Xurxo Torres Ballesteros
- **Fecha de adhesión:** 06/03/2009
- **Número de empleados:** 25
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Consultoría de Comunicación
- **Ventas / Ingresos:** 1,6 millones de euros
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Medios de comunicación / Administración
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Hemos seleccionado a aquellas audiencias directas con las que trabajamos, así como organismos y entidades involucradas en nuestras actividades.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Toda la compañía, con las limitaciones de una pequeña empresa.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** A través de reuniones concretas donde se revisa la alineación de las actividades de la empresa con los criterios del Pacto Mundial.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Por medio de herramientas de comunicación interna y en el Comité de Dirección.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** IPRA Golden World Award, Pasión por Vigo-PSA Peugeot-Citroën. Centro de Vigo, 2004 / Certificate of Recognition IPRA GWA, Compromiso con los ciudadanos-Vitrassa, 2005 / Certificate of Recognition IPRA GWA, Piedra gallega para el mundo-AGG, 2005 / Certificate of Recognition IPRA GWA, Sector automoción de Galicia: un espacio global-Cluster de Automoción de Galicia, 2006 / Finalista Sabre Awards, Compromiso con los ciudadanos-Vitrassa, 2006 / Premio Adecec - Relaciones con la comunidad, Compromiso con los ciudadanos-Vitrassa, 2007 / Excellence Awards, Finalista en Ecología y Medio Ambiente. El monte es nuestra vida-Industria Forestal de Galicia, 2008 / Premio Adecec , Finalista en Crisis. El monte es nuestra vida - Industria Forestal de Galicia, 2008 /



Premio Adecec, Finalista en Relaciones con la Comunidad. Cinco océanos, cinco sentidos-Centro Oceanográfico de Vigo, 2008 / Finalista Sabre Awards, El monte es nuestra vida - Industria Forestal de Galicia, 2009 / Mejor agencia de comunicación

● *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010

● *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

● *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Utilizando reuniones de seguimiento, informes de progreso y encuestas. Posteriormente, la información es analizada y tomada en cuenta en las áreas que se juzguen oportunas, a través del Departamento de Calidad.

● *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 está integrada de la siguiente forma: Paula Carrera – Presidenta, Xurxo Torres – Director General, José Carlos Orge – Director General Adjunto, Emma Cid – Directora de Corporate, Rosa Pontes – Directora de Medios, Armando González - Director de TIC y Comunicación Online, José Manuel Reboreda – Director Financiero, Virgilio Costas - Director Calidad.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) En los Comités de Dirección se revisa el avance y progreso de estos principios.

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) Torres y Carrera a través de su Fundación, Alba Torres Carrera, contribuye en temáticas relacionadas con la infancia, ofreciendo acciones para promover la enseñanza, mejorar la salud y garantizar su bienestar. Lo anterior alineado con los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y su preocupación por la infancia. Además, de forma altruista ofrece sus servicios de comunicación a entidades sin ánimo de lucro.

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:* <http://www.torresycarrera.com>

● *Implantación otros Grupos de Interés:* Torres y Carrera desarrolla actividades concretas de RSC en las que implica a sus proveedores, clientes y medios de comunicación.

● *Día de publicación del Informe:* -No definido-

● *Responsable:* Xurxo Torres Ballesteros / Abel Tintos

● *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: No

Implantación: En evaluación. Los riesgos que se pueden detectar serán considerados como las áreas objetivas de mejora.

Objetivos: Clientes: mecanismo de retorno de su opinión.

Empleados: activar planes de formación.

Proveedores: favorecer contratos estables.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El objetivo es centrarse en el desarrollo de un reporte que recoja de forma clara las actividades de RSC llevadas a cabo por la empresa.

Adscritos a todas las asociaciones sectoriales que cumplen un código ético. Este es el caso de ADECEC (Asociación española de empresas consultoras en comunicación y relaciones públicas) en el que sus asociados cumplen con el código ético de ICCO.

Esto queda reflejado en el Manual del Empleado.

Objetivos: Clientes: bases de comportamiento ético y reporte RSC.

Empleados: manual del empleado y reporte RSC.



Proveedores: implicarles en la política RSC.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2010 la empresa ha desarrollado una Política de RRHH que cumple escrupulosamente este principio y promueve la implicación de los empleados en el desarrollo de la RSC.

La posibilidad de realizar acciones conjuntas de RSC con los grupos de interés será analizado.

Objetivos: Memoria RSC.

Acciones conjuntas RSC.

Implicación de los empleados.

Implicación de los proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No

Implantación: Es importante la creación de comités y comisiones que velen por el cumplimiento de estos objetivos en la empresa, así como enfocarse también en los proveedores.

Objetivos: Clientes: activar mecanismos de seguimiento (comité de Seguimiento RSE).

Empleados: crear comisión interna de control ético.

Proveedores: sistema de clasificación de proveedores.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Verbalmente, de manera periódica se la recuerda la filosofía ética de la compañía al conjunto de la plantilla, y a través del Manual del Empleado (que recoge estos conceptos).

Objetivos: Edición de un código de conducta ética.

• Resumen de Implantación:



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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Desarrollo de código ético y la elaboración de la memoria de RSC.
	Política de RSE	Desarrollo de código ético y la elaboración de la memoria de RSC.
Empleados	Código de conducta	Preparación manual del empleado, manual de bienvenida, memoria RSC, compromiso.
	Código Ético	Preparación manual del empleado, manual de bienvenida, memoria RSC, compromiso.
	Política de RRHH	Preparación manual del empleado, manual de bienvenida, memoria RSC, compromiso.
	Política de RSE	Preparación manual del empleado, manual de bienvenida, memoria RSC, compromiso.
Proveedores	Código Ético	Preparación del reporte/explicación de las actividades relacionadas con RSC.
	Política de calidad	Preparación del reporte/explicación de las actividades relacionadas con RSC.
	Política de RSE	Preparación del reporte/explicación de las actividades relacionadas con RSC.
	Política de Transparencia	Preparación del reporte/explicación de las actividades relacionadas con RSC.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Memoria RSC y la posibilidad de acciones conjuntas en esta área.
	RSE	Memoria RSC y la posibilidad de acciones conjuntas en esta área.
Empleados	Acción social	Implicar a los empleados en actividades de RSC.
	RSE	Implicar a los empleados en actividades de RSC.
Proveedores	Acción social	Implicar a los proveedores en actividades de RSC.
	RSE	Implicar a los proveedores en actividades de RSC.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	Activar mecanismos de seguimiento, actualmente se utilizan reuniones.
Empleados	Buzón de sugerencias	Creación de una comisión interna de control ético.
	Dirección de RRHH	Creación de una comisión interna de control ético.
	Encuesta	Creación de una comisión interna de control ético.
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento	Crear un sistema de clasificación de proveedores.



• 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: Es importante tener en cuenta la cadena de suministro en su conjunto para estar seguros de que se están respetando los Derechos Humanos, pero el foco de actividad de TYC por tamaño y ámbito de actuación hacen que exista ya un control.

Objetivos: Activar un sistema de compras que garantice el cumplimiento de los Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Se sentarán las bases de un código específico para asegurarse que se respetan los Derechos Humanos.

Objetivos: Creación de un código de ética comercial.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Los clientes son un público objetivo muy importante para poder cumplir con los objetivos relacionados con la no vulneración de los Derechos Humanos.

Objetivos: Elaboración y desarrollo de campañas de sensibilización.



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: Dada la actividad de consultoría limitada a España y considerando el volumen de actividades, se garantiza el cumplimiento de este principio en los proveedores de la empresa (conocimiento personal).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	Crear un código de ética comercial.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Activar campaña para clientes salvaguardando la NO vulneración de los DDHH.

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. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: No se advierte ningún riesgo de este tipo en la empresa.

Objetivos: Actualizar la información existente sobre negociación colectiva.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En TYC la transparencia y la comunicación interna en materia de derechos del trabajador es una prioridad.

Objetivos: Manual del empleado y el manual de bienvenida.



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: Se han realizado encuestas internas que analizan los temas que se relacionan con este tipo de cuestiones, adaptándolos al momento que vive la empresa, promoviendo de esta forma una comunicación directa y fluida.

Objetivos: Recordatorio de la situación de la negociación y el convenio colectivo.



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 (P3C4I1)


Respuesta: SI


Implantación: Este es un aspecto considerado de vital importancia en la empresa con respecto a sus empleados. Por ello, se realizan encuestas, revisiones periódicas, y se mantiene una accesibilidad total.


Objetivos: Buzón de negociación virtual.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio colectivo	Revisión y actualización permanente del manual del empleado y de bienvenida.	
	Política de comunicación con el empleado	Revisión y actualización permanente del manual del empleado y de bienvenida.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social	Continuar la revisión anual del convenio laboral y capacidad de afiliación.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El ámbito de actuación de la empresa no conlleva este tipo de riesgos.

Objetivos: No hay factor de riesgo de trabajo forzoso dadas las actividades de la empresa.

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

Respuesta: No

Implantación: Nunca se ha planteado este escenario, los embarazos y las maternidades son muy respetadas por la empresa. La conciliación de la vida familiar y laboral es una prioridad en TYC.

Objetivos: Establecer marcos de conciliación objetivos.



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: La política de la empresa incorpora los conceptos que promueve este principio.

Objetivos: Estos temas se encuentran descritos de manera clara y formal en el manual del empleado y manual de bienvenida, que se pone a disposición de todos los trabajadores. De esta forma queda formalizada la información.



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: Es importante dar inicio a actividades para dinamizar estos conceptos. La actividad de la empresa no implica riesgos.

Objetivos: Manual del empleado.
Manual de bienvenida.



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: Dentro de los principios que rigen el funcionamiento de la empresa están considerados este tipo de políticas.

Objetivos: Explicación periódica del convenio colectivo.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Actualización del manual del empleado y manual de bienvenida.
	Convenio colectivo	Actualización del manual del empleado y manual de bienvenida.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Activar explicaciones del manual del empleado y manual de bienvenida.



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Dadas las actividades de la empresa no se considera este tipo de riesgos.

Objetivos: No aplican estas condiciones a la empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Este tema puede ser incluido como parte del código ético de la organización, pero la actividad de la compañía no incluye riesgos ni directos, ni con proveedores. La existencia de nuestra fundación Alba Torres Carrera es más que una declaración de intenciones, es un compromiso real con los niños.

Objetivos: Elaboración de código ético.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Una acción como una campaña, es un medio idóneo para promover este principio.

Objetivos: Campaña contra explotación infantil (en coherencia con la de salvaguardar los Derechos Humanos).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Código ético.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Campaña contra explotación infantil. Campaña contra explotación infantil.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: No se detecta este tipo de riesgo en la empresa.

Objetivos: Presencia paritaria en la dirección (género).

Promoción y planes de carrera.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa en su funcionamiento toma en cuenta ya los elementos de este principio.

Objetivos: Incrementar planes de inclusión (contratación de personas mayores).



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: La conciliación de la familia y la profesión es un aspecto al que la empresa presta especial



atención. En Torres y Carrera existe paridad en la dirección, igualdad de oportunidades y apoyo a la conciliación familiar.

Objetivos: Desarrollo del plan de conciliación familiar/profesional.

¿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: La empresa tiene un equipo directivo paritario. La máxima responsable de la compañía a su presidenta Paula Carrera.

Objetivos: Se seguirá promoviendo esta política de igualdad entre todos los miembros de la empresa.



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: 30 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 70 %

Hombres: 30 %

Mayores de 45 años: 5 %

Menores de 30 años: 30 %

Empleados no nacionales: 5 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: La composición de la plantilla expresa claramente la política de la empresa con respecto a la igualdad y diversidad.

Objetivos: Continuar desarrollando las actividades contemplando y siguiendo las directrices que marca este principio y que están alineadas con la organización.

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

Respuesta: No

Implantación: La composición de la plantilla se publica en el Manual del Empleado. Ya se ha comentado en este

apartado la composición de la plantilla que promueve los aspectos de diversidad e igualdad.

Objetivos: Seguir adelante con la filosofía de igualdad de oportunidades y desarrollo.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se han dado estas situaciones.

Objetivos: Conservar las buenas prácticas establecidas en la filosofía de la empresa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de contratación y selección Política de RRHH	Incrementar planes de inclusión. Incrementar planes de inclusión.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Conciliación familiar.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Continuar con las prácticas laborales actuales.



• 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: La empresa es consciente de la importancia de la preservación del medio ambiente y lo hace patente en sus actividades y en su comunicación.

Objetivos: Desarrollo espacio online de sostenibilidad.



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: 48

Implantación: Algunas de las acciones propias de la empresa están ligadas directamente con esta área de interés.


Objetivos: Intentar promover a través de la operación de la empresa acciones positivas para el medio ambiente.


• 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	Otros	Activación espacio medio ambiental.

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: Dado el sector no hay riesgo.

Objetivos: Las actividades de la empresa no conllevan un riesgo de los que se recogen en este principio.



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: Es importante buscar incentivar las acciones que impacten positivamente al medio ambiente, como el reciclaje y la reducción del consumo.

Por ello, en la empresa se han instaurado políticas de reciclaje (basura y desechos), uso responsable de recursos (electricidad y papel) que son seguidas por todos los empleados.

Objetivos: Política de reducción de consumo.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se pretende contribuir con este principio por medio de acciones dirigidas a la sociedad que incorporen conceptos de RSE.

Objetivos: Combinar políticas de comunicación sostenible con actividades RSE.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 4856

Agua: 723

Papel: 6146

Implantación: En la empresa se fomenta el uso responsable de los recursos, así como su mejor aprovechamiento.

Objetivos: Incentivar las acciones para ser responsables con el medio ambiente.

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

Respuesta: SI

Implantación: A través de los servicios prestados a clientes se promueven iniciativas de este tipo, y en nuestra propia comunicación (blog de sostenibilidad).

Objetivos: Mantener el interés en el desarrollo de actividades que sean responsables con el medio ambiente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de reciclaje	Política de reducción de consumo.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Política de sensibilización medioambiental.
	RSE	Política de sensibilización medioambiental.



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	Continuar con las acciones establecidas en este campo de acción.



• 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: Un espacio online es una herramienta que puede contribuir al desarrollo de este principio.

Objetivos: Activación espacio online de sostenibilidad.



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: 16600

Implantación: Se realizan actividades de difusión del conocimiento en favor de la sostenibilidad a través de plataformas comunicativas especializadas para ello.

• 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 RSE	Activar espacio online. Activar espacio online.

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C11)

Respuesta: SI

Implantación: La organización está alineada con este principio y lo incorpora en todas sus acciones. La rigidez de los contratos con clientes y el cumplimiento de los códigos éticos de la asociación sectorial de España garantizan esta prioridad.

Objetivos: Código ético.



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? (P10C21)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa hace patente su postura ante la corrupción en todas sus actividades y toma como referente la política que tiene el sector con respecto a estos temas.

Objetivos: Código ético.



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. (P10C31)

Respuesta: No



Implantación: La ética que rige a la empresa promueve los conceptos que defiende este principio.

Objetivos: Código ético.



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: 50

Empleados: 100

Proveedores: 50


Implantación: Este tema está claramente reflejado en la rigidez y cumplimiento de los contratos y la adhesión al Código de Ética de ADECEC (Asociación española de empresas consultoras en comunicación y relaciones públicas). Además de estar presente en el Manual del Empleado.

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


Respuesta: No


Implantación: No ha habido casos en los que se tenga que implementar un sistema para este tipo de incidencias.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Favoritismos Incumplimiento de la normativa Malversación Soborno, Blanqueo, extorsión Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Tráfico de influencias	
Proveedores	Competencia desleal Soborno	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Otros	Código ético.
Empleados	No tenemos política	Código ético.
Proveedores	No tenemos política	Código ético.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Código ético.
Empleados	No tenemos acción concreta	Código ético.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Código ético.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	En caso necesario se activarían los mecanismos oportunos.
Empleados	No tenemos seguimiento	En caso necesario se activarían los mecanismos oportunos.
Proveedores	No tenemos seguimiento	En caso necesario se activarían los mecanismos oportunos.



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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 interés 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		
P1C111	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	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	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	¿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?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿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
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿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	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿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
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿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.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	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
P5C2I1	¿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
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
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	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
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		
P10C1I1	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	
P10C2I1	¿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
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	durante el ejercicio.	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