



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Alsimá Consultores, S.Coop.And.



• Carta de Renovación del compromiso

Carta de renovación de compromiso con el Pacto Mundial

Sevilla, a 27 Octubre de 2011

Nuestra adhesión al Pacto Mundial refuerza nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial, mediante la implantación de los Diez Principios basados en los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Creemos firmemente en las empresas como entes con una gran capacidad para actuar y con posibilidades de cambio, como miembros de una comunidad en la que somos protagonistas del desarrollo no sólo económico sino también social y cultural, en otras palabras, nuestro concepto de empresa trasciende los planteamientos tradicionales que afirman que la consecución del beneficio es el único objetivo empresarial.

Conscientes de nuestra capacidad para contribuir al desarrollo social, dedicamos parte de nuestros esfuerzos y compromisos al desarrollo de muy diversas prácticas empresariales con el único objetivo de aumentar y mejorar nuestro impacto positivo en el ámbito social, laboral, medioambiental y de derechos humanos. Alsima, Humanos con Recursos, es consciente de la responsabilidad que debemos asumir en el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, reafirmando nuestro firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial basados en Declaraciones y Convenciones Universales, así mediante esta declaración, ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, de tal forma que todas las actividades desarrolladas nuestra empresa se ajustarán a las directrices establecidas por los 10 Principios del Pacto Mundial, que difundiremos y promocionaremos a nuestro entorno social y grupos de interés mediante diversas iniciativas.

alsima.es
humanos con recursos

Rosa Muñiz

Presidenta Alsima, Humanos con Recursos, S.Coop.And

España



Información general

Perfil de la entidad: **Alsima Consultores, S.Coop.And.**

- *Dirección:* Virgen del Valle,51
- *Dirección web:* www.humanosconrecursos.com
- *Alto cargo:* Rosa Muñoz, Dirección
- *Fecha de adhesión:* 15/04/2008
- *Número de empleados:* 50
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría RRHH, Social y Formación
- *Ventas / Ingresos:* 2.245.619,51
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 0
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Los criterios han sido: 1 el grado de relación 2 el grado de impacto de nuestras actuaciones con dichos grupos 3 el grado de dialogo existente
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España- Andalucía - Sevilla
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España Portugal Países Latinoamericanos
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Hemos considerado incluir los asuntos que repercuten en los grupos de interés y los considerados marcan el desarrollo de la Responsabilidad Social en nuestra empresa
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A nivel Interno de la Organización
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Alsima, Humanos con Recursos recibio en el mes de Julio el galardón Sevilla Joven en la modalidad de Economía y Empleo Alsima, Humanos con Recursos, está desarrollando diversos proyectos orientados a la integración de personas en riesgo de exclusión. El premio concedido por el IAJ viene a reconocer la trayectoria de esta cooperativa y su apuesta por la integración, como base del trabajo que realizan diariamente
- *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:* Mediante el dialogo con los grupos de interes, estableciendo relaciones directas , conocemos que es lo que esperan de nosotros
- *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:* Somos una empresa de Economía Social, Nos organizamos mediante el Consejo Rector, organo formado por la presidenta de la Cooperativa, Secretario y dos consejeros/as, La preesidenta de la Cooperativa es una socia trabajadora, pues somos una cooperativa de trabajo asociado, asociamos personas y el trabajo que aporta, al ser una empresa participativa basada en la democracia trasladamos la participación a la hora de tomar las deciones , llegamos a ellas por consenso, la supervisión de la gestión de la implantación de los 10 Principios se hace por la persona responsable de la RSE en la empresa y las personas colaboradoras que pertenecen a las diferentes areas de la empresa
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Tenemos establecido una serie de indicadores

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) Con UNICEF

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Rosa Muñiz
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: No

Implantación: No poseemos riesgos en Derechos Humanos, nuestra política de RSE unida a los valores y principios de la economía social sitúan a la persona en el centro de la empresa

Objetivos: Realizamos evaluación anual de la RSE



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente revisamos todos los documentos elaborados: Código, Reglamento de Régimen Interno, Manual de Acogida, Memoria anual, Política de RSE

Objetivos: Nuestro objetivo es la implicación y el diálogo con todos los grupos de interés para la mejora de la organización



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: IMPULSAMOS Y COLABORAMOS EN DIVERSOS PROYECTOS DESTINADOS A LA MEJORA DE NUESTRO ENTORNO SOCIAL MÁS CERCANO.

Creemos firmemente en las empresas como entes con una gran capacidad para actuar y con posibilidades de cambio, como miembros de una comunidad en la que somos protagonistas del desarrollo no sólo económico sino también social y cultural, en otras palabras, nuestro concepto de empresa trasciende los planteamientos tradicionales que afirman que la consecución del beneficio es el único objetivo empresarial.

Conscientes de nuestra capacidad para contribuir al desarrollo social, dedicamos parte de nuestros esfuerzos y compromisos al desarrollo de muy diversas prácticas empresariales con el único objetivo de aumentar y mejorar nuestro impacto positivo en el ámbito social, laboral, medioambiental y de derechos humanos.

CONVENIO CON ASPANRI- ASPANRIDOWN que incorporó en la empresa a partir de 2006 trabajadores y trabajadoras con síndrome de Down (11% en nuestra plantilla interna). Con ello hemos conseguido una gran rentabilidad en el lado más humano de la empresa, nuestra satisfacción personal que va más allá de lo económico.

ASOCIACIONISMO Y PROYECTOS DE COOPERACIÓN con La Fundación Escuela Andaluza de Economía Social (FEAES) y la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado bajo el reconocimiento del esfuerzo de Alsima Consultores en la implantación del sistema de calidad, tras demostrar su compromiso con el trabajo y con el entorno socioeconómico andaluz, y convertirse en un modelo de empresa basado en la excelencia empresarial.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, desde 2009, reforzado con la implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y Mujeres en el ámbito empresarial mediante la subvención concedida por el Instituto de la Mujer en Resolución de fecha 19 de diciembre de 2008, del Instituto de la Mujer, por la que se conceden subvenciones, destinadas al establecimiento de planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

COLABORADORA de APICE, Asociación Andaluza de Epilepsia, en el asesoramiento profesional de la presentación de propuestas técnicas y la captación de recursos financieros.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Revisión de indicadores

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

Respuesta: 100 %



Implantación:

La implicación y motivación de las personas en la empresa para cumplir con nuestros objetivos solo será posible si compartimos los principios y valores que nos rigen

• **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	Dar a conocer nuestra política RSE
	Política de Atención al Cliente	Dar a conocer nuestra política RSE
	Política de calidad	Dar a conocer nuestra política RSE
	Política de RSE	Dar a conocer nuestra política RSE
	Políticas internas de gestión	Dar a conocer nuestra política RSE
Empleados	Código Ético	Incrementar la sensibilización en RSE
	Política de RRHH	Incrementar la sensibilización en RSE
	Política de RSE	Incrementar la sensibilización en RSE
	Políticas internas de gestión	Incrementar la sensibilización en RSE
	Reglamento interno	Incrementar la sensibilización en RSE
Proveedores	Código Ético	Hacerlos participe de la Política de RSE
	Política de RSE	Hacerlos participe de la Política de RSE
	Política de Transparencia	Hacerlos participe de la Política de RSE
	Políticas internas de gestión	Hacerlos participe de la Política de RSE
	Reglamento interno	Hacerlos participe de la Política de RSE



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Implicarlos en nuestras acciones con ONG
Empleados	RSE	Aumentar la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras mediante la formación
Proveedores	RSE	Continuar la homologación de proveedores

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Medir la eficacia de los objetivos marcados
	Buzón de sugerencias	Medir la eficacia de los objetivos marcados
	Comité de seguimiento y RSE	Medir la eficacia de los objetivos marcados
Empleados	Encuestas	Medir la eficacia de los objetivos marcados
	Servicios de atención al cliente	Medir la eficacia de los objetivos marcados
	Auditorías Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Encuesta Protocolos Prevención acoso y PRL	medir la empleabilidad medir la empleabilidad medir la empleabilidad medir la empleabilidad medir la empleabilidad
Proveedores	Evaluación Departamento de compras	Medir el grado de cumplimiento de requisitos
	Seguimiento Código de conducta	Medir el grado de cumplimiento de requisitos
	Sistema Clasificación proveedores	Medir el grado de cumplimiento de requisitos



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Velamos por el cumplimiento de este principio por parte nuestros proveedores



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: Manual de Compras Responsable, aunando los diferentes documentos sobre este tema



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: Incluir indicadores nuevos



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: 90 %

Implantación: En la mayoría de los casos podemos comprobarlo

Objetivos: Renovar con proveedores responsables

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Elaborar Manual de compra Responsable
	Manual de calidad	Elaborar Manual de compra Responsable
	Procedimiento de compras	Elaborar Manual de compra Responsable
	Sistemas de clasificación de proveedores	Elaborar Manual de compra Responsable
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Elaborar Manual de compra Responsable

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Revisión Criterios Homologaciones

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: Los trabajadores y trabajadoras de Alsima, Humanos con Recursos está bajo el ámbito de aplicación de las regulaciones laborales :Convenio Colectivo de Sector, y/ o Pactos propios de Empresa, firmados con los trabajadores y trabajadoras.

Tenemos establecida una comunicación fluida y bidireccional con todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, mantenemos un diálogo constante, sabemos de la importancia de la comunicación y la transparencia entre las personas que formamos la empresa.

Objetivos: Reforzar la comunicación interna



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Respetamos y apoyamos la libre asociación de los trabajadores y trabajadoras, siendo un derecho inalienable.

Para la empresa el diálogo con trabajadores y trabajadoras es permanente



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: La empresa posee una declaración expresa de adhesión a la Declaración Universal de Derechos Humanos, conforme a la cual se regirán todos los actos y relaciones de trabajo de Alsima, Humanos con recursos y cada uno de sus miembros, mediante el compromiso de la empresa a con el respeto a los Derechos Humanos. En el Código de ético de nuestra empresa se ha incluido nuestro compromiso con la promoción de todos los principios y derechos de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo adoptada en 1998, declaración que incluye la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de cualquier discriminación en materia de empleo y ocupación.

La empresa se rige por regulaciones laborales a través del Convenios Colectivos del Sector.

Objetivos: Estamos renovando contenidos de la intranet para establecer un dialogo más fluido



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Reuniones mensuales por áreas y trimestrales en conjunto

Buzón, ubicado en web

Encuestas periódicas


Objetivos: La comunicación interna efectiva aumenta la eficacia de nuestro equipo humano, que es el verdadero artífice de los resultados de nuestra empresa, sabemos que las personas han de sentirse a gusto e integradas dentro de la organización y esto sólo es posible si los trabajadores y trabajadoras están informados/as, conocen la misión, principios, valores, estrategia, trabajamos juntos


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Política de comunicación con el empleado Política de RRHH Política de RSE	Aumentar líneas de comunicacion Aumentar líneas de comunicacion Aumentar líneas de comunicacion Aumentar líneas de comunicacion

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Ampliar contenidos referentes a este área en la intranet

 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: Los canales de información no han registrado que se haya producido ningún incidente de trabajo forzoso o realizado bajo coacción dentro de nuestra empresa.

No es un factor de riesgo el trabajo forzoso

Objetivos: El hecho de no ser un riesgo no implica que no estemos pendientes de este factor

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

Respuesta: Sí

Implantación: En el año 2009 implantamos Plan de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres 2009-2013, continuamos reforzando los acuerdos. Tenemos establecidos cambios de horarios para poder conciliar la vida laboral con la personal, tiempos para estudios,..., y por supuesto para las personas que necesitan un seguimiento médico

Objetivos: Entre las iniciativas destacan:

Acciones de conciliación familiar

Acciones de flexibilización del horario laboral

Acciones de acumulación de permisos de lactancia

Acciones de sensibilización en igualdad

Acciones de convivencia para conocernos mejor e incrementar lazos

Acciones de sensibilización con los problemas de nuestro entorno,...



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: Creemos que es importante conocer las necesidades de las personas que trabajamos en la empresa para poder buscar respuestas que aumente la satisfacción en el trabajo,

Objetivos: Estamos analizando los puestos de trabajo que pueden acogerse al teletrabajo, los que pueden que pueden adaptarse a horarios más compatibles que faciliten la conciliación personal y profesional



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: La motivación solo se consigue si la empresa facilita el "poder hacer", las personas aportamos nuestro saber, saber hacer, saber estar, saber ser pero necesitamos poder hacer



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: Seguimiento de Plan de Igualdad
Seguimiento Política de RSE
Reuniones

Objetivos: Trimestralmente revisamos nuestras políticas implantadas
Mantenemos una relación directa con todas las personas de la empresa

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta Contrato de trabajo Convenio colectivo Política de conciliación Política de RRHH Política de RSE	Aumentar la satisfacción laboral Aumentar la satisfacción laboral Aumentar la satisfacción laboral Aumentar la satisfacción laboral Aumentar la satisfacción laboral Aumentar la satisfacción laboral

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Aumentar la satisfacción laboral Aumentar la satisfacción laboral

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: Nuestro ámbito de actividad es en nuestro país donde existe legislación al efecto

Objetivos: No hemos desarrollado mecanismos de control



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La adhesión al Pacto Mundial, nuestra política de RSE

Objetivos: Continuar apoyando a UNICEF y otras ONGs que luchan por lograr la erradicación del trabajo infantil



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: SI

Implantación: Aunque no sea para nosotros un riesgo contemplamos en nuestro Código ético y Política de RSE la Recomendación 146 de la OIT

Objetivos: Colaborando en que no se vulnere este Principio

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Continuar nuestras políticas de RSE, Adhesión al Pacto Mundial
	Otros	Continuar nuestras políticas de RSE, Adhesión al Pacto Mundial
	Política de RSE	Continuar nuestras políticas de RSE, Adhesión al Pacto Mundial

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Colaboración con ONGs , Apoyo al Pacto Mundial

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: El Plan de Igualdad, Las políticas de RSE, RRHH, nuestra política de empresa minimizan los posibles riesgos en este aspecto

Objetivos: Evaluaciones continuas de la ausencia del riesgo



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:
Continuamos con acciones en este área

Objetivos: A principios de 2011 se creará la asociación "Humanos con Recursos" cuyos fines son la igualdad, la inserción profesional de colectivos en en Riesgo de exclusión, la colaboración con ONGs



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: Nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad marca nuestra forma de ser y hacer empresa

Objetivos: Difundir acciones en nuestro entorno

¿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: en nuestra empresa el 85% son mujeres y en los puestos de dirección la representación es de un 65%, en puestos de responsabilidad (intermedios) es de un 80,01%

El Plan de Igualdad apoya el desarrollo de la igualdad en la empresa

Objetivos: Continuar las políticas implantadas



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: 20 %

Directivos mujeres: 70 %

Directivos hombres: 30 %

Mujeres: 65 %

Hombres: 15 %

Mayores de 45 años: 35 %

Menores de 30 años: 65 %

Empleados no nacionales: 6 %

Empleados con contrato fijo: 28 %

Empleados con contrato temporal: 72 %

Implantación: Somos una empresa de Mujeres y Hombres

Objetivos: Nuestra política de igualdad de acceso y no discriminación desarrolla este principio

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: Para nosotros la igualdad es un valor

Objetivos: Es importante difundir la igualdad contribuye a la sensibilización de la sociedad

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Implantación: No ha existido ninguno en los 10 años que llevamos trabajando

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Creación de asociación para canalizar la política de RSE de la empresa
	Plan de igualdad	Creación de asociación para canalizar la política de RSE de la empresa
	Política de Integración Social	Creación de asociación para canalizar la política de RSE de la empresa
	Política de RRHH	Creación de asociación para canalizar la política de RSE de la empresa
	Política de RSE	Creación de asociación para canalizar la política de RSE de la empresa



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	continuar las politicas implantadas
	Diagnostico de igualdad	continuar las politicas implantadas
	Formación	continuar las politicas implantadas
	Implantación del Plan de igualdad	continuar las politicas implantadas
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	continuar las politicas implantadas
	Medidas de género	continuar las politicas implantadas
	Otros	continuar las politicas implantadas
	Plan de carreras	continuar las politicas implantadas
	Proyecto de inserción laboral	continuar las politicas implantadas
Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	continuar las politicas implantadas	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Difusión de la igualdad
	Otros	Difusión de la igualdad
	Registros oficiales	Difusión de la igualdad



• 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: certificados en la norma ISO 14001

Objetivos: Acciones de sensibilización ambiental

Reducción de consumos de papel, agua, electricidad

Reciclado

Utilización papel reciclado y/o bajo en cloro y formatos digitales



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: 250


Implantación: todas nuestras acciones formativas incluyen la sensibilización medioambiental


Objetivos: Reducir consumos


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Politica Medioambiental
	Otros	Politica Medioambiental
	Sensibilización en materia medio ambiental	Politica Medioambiental

 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: Aunque no tenemos riesgos consideramos que todos y todas debemos de colaborar por el medioambiente

Objetivos: Hemos reducido nuestros consumos



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: Estamos comprometidos con el medioambiente

Objetivos: Objetivos de reducción de consumos agua, electricidad y papel

Reducción desplazamientos en vehiculos sustituyéndolos por transportes colectivos



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: Colaboración con Fundación dedicada al Medioambiente

Objetivos: Acciones de sensibilización en programas formativos hemos incluido visita a centro de interpretación de la naturaleza



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 13875

Agua: 7110

Papel: 43000

Implantación: Reducción de consumos

Objetivos: Continuar politica medioambiental

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

Respuesta: SI

Implantación: Las auditorias periódicas evidencian la reducción de consumos renovamos nuestro nivel de compromiso para mantener la conformidad con las Normas ISO 9001: 2008 & ISO 14001:2004 para mejorar los procesos implantados y su compromiso ambiental.

Objetivos: Revisión de los indicadores de la política medioambiental

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Politica Medioambiental
	Sistemas de Gestión de Calidad	Politica Medioambiental
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Politica Medioambiental



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Ampliación colaboraciones

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Revisión de indicadores
	Responsable Medioambiente	Revisión de indicadores



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Sistema de comunicación empresarial, interna, externa, a través de correo electrónico

Consumos de toner reciclable

Cambios de equipos informáticos bajo consumo

Objetivos: Cambiar sistemas de luminarias actuales



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0,05

Implantación: Gasto en mejora medioambiental

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos

Difundimos los beneficios de un comportamiento medioambiental responsable, en todas las acciones formativas de la empresa, tanto las internas como las acciones desarrolladas para otras entidades dedicamos un porcentaje de horas a la difusión de este tema, esto fue acordado hace 4 años en la implantación de la norma 14001.

Objetivos: Aumentar la difusión de un comportamiento ambiental responsable

• Resumen de Implantación:

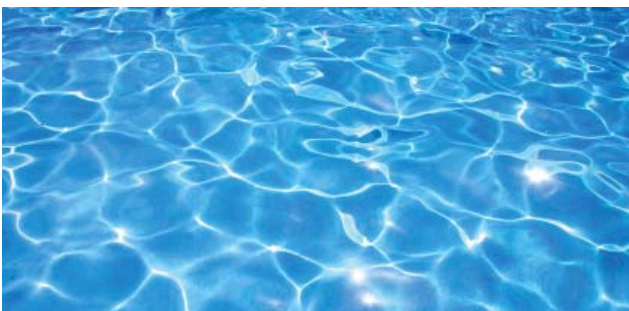


Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Cambio sistemas de iluminación

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: El Código ético de nuestra empresa rige los actos y relaciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, socios y socias con nuestros clientes y , con los compañeros y compañeras, la competencia, los medios de comunicación y con todas las demás personas o instituciones con las que la empresa tiene contacto. Estas relaciones resultan fundamentales para conseguir el éxito de nuestra empres



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: CÓDIGO ÉTICO ADHESIÓN PACTO MUNDIAL
Rencontres de Mont Blanc en Chamonix (Francia)
Firma Charter de la Diversidad

Objetivos: CONTINUAR POLITICAS ADOPTADAS



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: LA TRANSPARENCIA HA DE MARCAR LAS LINEAS DE LA EMPRESA

Objetivos: RENOVACIÓN DE COMPROMISO DE ADHESIÓN PACTO MUNDIAL



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: DIFUSIÓN POLITICA

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra política recoge la comunicación personal de cualquier incidencia en este principio si se produjese

Objetivos: El hecho de que no lo consideremos un riesgo no implica que no dispongamos de los mecanismos para detectarlos y solucionarlos

• 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 Otros Política de RSE Políticas internas de gestión	POLITICAS ADOPTADAS POLITICAS ADOPTADAS POLITICAS ADOPTADAS POLITICAS ADOPTADAS
Empleados	Código Ético Normas éticas y valores corporativos Otros Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	POLITICAS ADOPTADAS POLITICAS ADOPTADAS POLITICAS ADOPTADAS POLITICAS ADOPTADAS POLITICAS ADOPTADAS POLITICAS ADOPTADAS
Proveedores	Política de Transparencia	POLITICAS ADOPTADAS

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	DIFUSIÓN
Empleados	Difusión de la política	DIFUSIÓN
Proveedores	Difusión de la política	DIFUSIÓN

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	Continuar política de buenas prácticas
Empleados	Otros	Continuar política de buenas prácticas
Proveedores	Otros	Continuar política de buenas prácticas



• 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? Describalos	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. Describalos	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? Describalas	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? Describalos.	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 diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
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