



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

INGENIA - Ingeniería e Integración  
Avanzadas, S.A.

## Ingenia

### CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Desde la Dirección General de Ingenia queremos poner de manifiesto nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El presente ejercicio viene a coincidir con el último año de vigencia de nuestro **Plan Estratégico 2009-2011**, cuyos objetivos de medio y largo plazo tuvieron que ser adaptados a finales de 2010, debido a la agudización de la crisis global. Esta adaptación la hemos realizado con nuestro Programa de Redireccionamiento lo que nos han permitido fortalecer nuestro balance, optimizar nuestra gestión de ingresos y costes, al tiempo que hemos seguido avanzando en la revalorización de nuestra marca y en nuestra expansión.

En este entorno económico debemos tener presente la amenaza que supondría no avanzar hacia un modelo económico sostenible que optimice los recursos naturales de los que aún disponemos, que generalice el uso de las energías renovables, y que asuma, definitivamente, el coste social y medioambiental como parte del precio de cada producto y servicio.

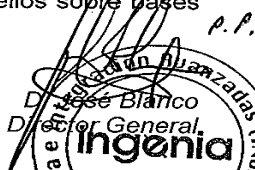
Es por esto que, durante los últimos años y comenzando por nuestra adhesión en 2005 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Ingenia ha seguido profundizando en su estrategia de sostenibilidad y sentando las bases para afrontar los importantes retos de los próximos años. En 2010 nos adherimos al Proyecto Entorno Responsable, iniciativa cofinanciada por la Agencia IDEA y que tiene como objetivo convertir al Parque Tecnológico de Andalucía en un referente internacional en Sostenibilidad, mediante la aplicación de criterios y principios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Pero nuestro compromiso con la sostenibilidad va mucho más allá. De hecho consideramos que la tecnología debe jugar un papel determinante en la salida de la crisis y debe constituirse en el eje de un modelo de crecimiento más sostenible basado en el incremento de la productividad.

Con nuestro **Programa de Redireccionamiento** hemos perfilado, con más convicción si cabe, lo que ya eran principios básicos de nuestro Plan estratégico:

- *el enfoque al cliente,*
- *la optimización de los recursos y la mejora continua,*
- *la implicación activa y responsable de todos los empleados en el objetivo común de la Compañía,*
- *y una cultura de empresa que genere confianza en nuestros clientes, socios y accionistas,*

Y para terminar quisiera resaltar cómo, gracias al esfuerzo de todos y todas, y a la fidelidad de nuestros clientes, en la difícil coyuntura atravesada durante los tres pasados ejercicios, mantenemos plena confianza en nuestro potencial de futuro, y en que seremos capaces de dar respuesta a las expectativas de todos nuestros grupos de interés. Mantenemos la misma ambición que nos ha conducido hasta aquí y nuestro compromiso es seguir generando ilusión y valor para todos ellos sobre bases firmes y sostenibles.

*P.P.*  
  
 José Blanco  
 Director General  
 Ingenia  
 Ingenieria e Integración Avanzadas (Ingenia), S.A.

## Información general

### Perfil de la entidad: INGENIA - Ingeniería e Integración Avanzadas, S.A.

- *Dirección:* C/ Severo Ochoa nº 43. Parque Tecnológico de Andalucía
- *Dirección web:* [www.ingenia.es](http://www.ingenia.es)
- *Alto cargo:* José Blanco Arjona, Director
- *Fecha de adhesión:* 31/12/2006
- *Número de empleados:* 280
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Telecomunicaciones
- *Ventas / Ingresos:* 13.2 Millones de euros
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 500.000 €
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Administraciones Públicas
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Los grupos de interés se han priorizado en base a 2 parámetros: dependencia e influencia
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Los aspectos más significativos se han establecido en función de su impacto con nuestros principales grupos de interés: clientes y empleados
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de web y revistas internas
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Premio Málaga de Arquitectura 2011 concedido a la nueva Sede Corporativa de Ingenia por parte del Colegio de Arquitectos de Málaga
- *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:* Ingenia dispone de diversos métodos de recepción de sugerencias de los clientes: Centro de Atención al Cliente, cuestionarios de satisfacción, etc. Las sugerencias de los miembros de la

plantilla de Ingenia se realizan a través de una herramienta interna.

- *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:* En Ingenia se han establecidos unas series de Comités para la dirección de la Compañía: \* Consejo de Administración: están constituidos por los representantes de los distintos socios de Ingenia. \* Comité Ejecutivo: está constituido por el Director General y los Directores de Ventas. \* Comité de Dirección: está constituido por el Comité Ejecutivo junto con los Responsables de las distintas líneas de negocio. El Comité de Dirección se encarga de la supervisión y gestión de la implantación de los 10 Principios en la Empresa. Se adjunta organigrama.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) En el 2010 se ha realizado un rating de sostenibilidad

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) No tenemos proyectos de este tipo

## Más información

- *Notas:* Como actuación del proyecto Entorno Responsable, se ha realizado un diálogo con los otros grupos de interés.
- *Dirección web:* <http://www.ingenia.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* No se ha realizado ninguna acción concreto.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Agustín Olías Gómez, Pedro Pascual
- *Tipo de informe:* A+C

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

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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



### POLÍTICAS

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



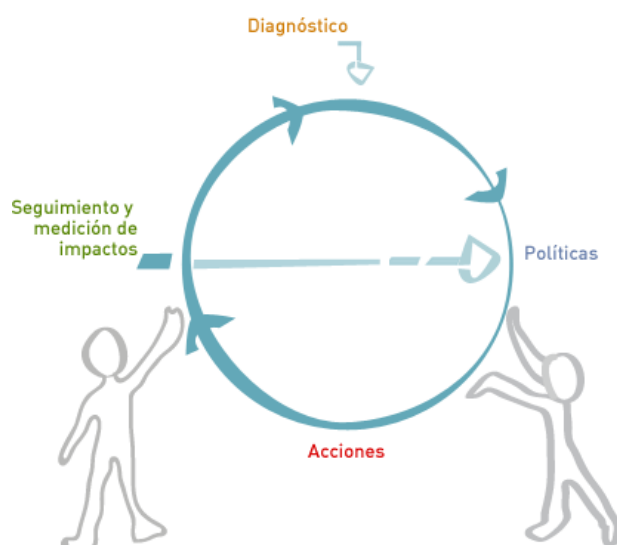
### ACCIONES

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



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Como actuación del proyecto Entorno Responsable, Ingenia ha realizado un rating de sostenibilidad. En el informe se desprende que el subárea Derechos Humanos no supone riesgo alguno para Ingenia debido fundamentalmente al marco legal donde desarrollan su trabajo, y también por el tipo de actividad, el perfil y cualificación de los RRHH, y el mercado al que dirige sus servicios. Sí hay que tener en cuenta otros derechos básicos relacionados con el personal, en materia de prevención o de sindicación, pero estos aspectos ya se recogen en el área laboral.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El Manual de Procedimientos interno establece, entre otros aspectos, las actuaciones del personal de Ingenia, tanto en lo que se refiere a su actuación profesional como operativa. Este documento es entregado al personal de nueva incorporación dentro de la documentación de acogida.

**Objetivos:** Como mejora para el 2011 se ha procedido al diseño de los nuevos Códigos ético y de Conducta que regulará la relación de Ingenia con sus principales grupos de interés. En estos momentos, dichos documentos están pendientes por aprobación por parte del Comité Ejecutivo.





## 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 (P1C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Dentro del ámbito social de su estrategia de RSE, se incluyen algunas acciones para los 2 grupos de interés:

\* Compromiso con los empleados: se basa en varias directrices tales como:

- generar empleo estable (el índice de rotación se ha mantenido bajo)
- mejora calidad vida de los empleados con especial incidencia en la medidas de conciliación entre vida laboral y familiar
- desarrollo profesional a través de un plan de formación
- fomento de la igualdad de oportunidades

\* Compromiso con los clientes: podemos destacar como mecenas del proyecto "Andalucía Compromiso Digital"



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Desde el Departamento de Calidad, Ingenia realiza un seguimiento de la satisfacción del cliente mediante el envío de cuestionarios de satisfacción. En el 2010 se ha obtenido una nota media de satisfacción de 8,2 sobre 10 siendo "Atención y actitud de nuestro personal" y "Facilidad de acceso con la persona deseada" los aspectos mejor puntuados.

Ingenia cuenta con un especializado Centro de Atención al Cliente (CAC), que nos permite ofrecer un servicio más cercano y de calidad. Esta es una de las vías de comunicación de reclamaciones por parte de los clientes.

En el caso de los empleados, se dispone de la herramienta "Tus Sugerencias" que, a través del Portal del Empleado, todo empleado puede enviar sus sugerencias. Se adjunta un pantallazo de la aplicación.

**Objetivos:** Establecimiento de un Comité de RSE que, entre otros puntos, se encargará de la elaboración y difusión de protocolos de prevención contra acoso laboral.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Todo el personal tiene acceso al Portal del Empleado donde son informados acerca de la misión, visión y valores de la

Compañía así como los principios éticos. Por otro lado, todo empleado de nueva incorporación es informado de estos principios dentro del manual de Acogida.

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

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

**Respuesta:** SI


**Implantación:** Ingenia ha adoptado un compromiso en el que tienen cabida su propia actividad tecnológica y su vocación de servicio. Su responsabilidad reside en dotar a la sociedad de productos y servicios tecnológicos, útiles y accesibles, que puedan mejorar su condición de vida.


Una muestra de ello es la colaboración como mecenas del proyecto "Andalucía Compromiso Digital", de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (ahora Consejería de Economía, Innovación y Ciencia), que se enmarca dentro del plan "Andalucía Sociedad de la Información", aprobado por la Junta de Andalucía.

Por otro lado, dentro de su línea de actividad de I+D+i, Ingenia desarrolla un elevado número de proyectos de investigación y desarrollo en colaboración con distintos grupos de investigación.


**Objetivos:** En el 2011 se va a establecer un Comité de RSE desde el cual se pretende poner en marcha programas de acciones de índole social como, por ejemplo, formentar el voluntariado corporativo.


## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo		
Empleados	Falta de formación		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Política de calidad		Avanzar en la difusión y comunicación de un código ético
Empleados	Políticas internas de gestión		Avanzar en la difusión y comunicación de un código de conducta
	Reglamento interno		Avanzar en la difusión y comunicación de un código de conducta



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Acción social		Profundizar en el diálogo con los grupos de interés
Empleados	Acción social		Diseñar un programa de acciones implicando a la plantilla

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Auditorías		No hay objetivo específico para este punto
	Comité de seguimiento y RSE		No hay objetivo específico para este punto
	Encuestas		No hay objetivo específico para este punto
	Procedimiento de gestión de incidencias		No hay objetivo específico para este punto
Empleados	Auditorías		Mejora de la calidad de vida de los empleados
	Buzón de sugerencias		Mejora de la calidad de vida de los empleados
	Dirección de RRHH		Mejora de la calidad de vida de los empleados

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



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como actuación del proyecto Entorno Responsable, se ha elaborado un rating utilizando la metodología SME Rating.

Un SME Rating empieza con la identificación y un análisis detallado de áreas claves y los impactos asociados de la Organización. Dicha metodología engloba a 10 subáreas de impacto, divididos en 4 áreas: Ética de negocio, Medio Ambiente, Social y Laboral

En el primer apartado, se analizan los riesgos de ética de negocio que surgen de las prácticas comerciales, y de prestación, y cuando sea relevante, su cadena de proveedores.

Como resultado no se han identificado riesgos. Sin embargo, no existen evidencias de que Ingenia cuente con una política explícita en materia ética, siendo la Dirección la responsable de transmitir esa filosofía empresarial basada en criterios de honestidad, transparencia y confidencialidad.

*Objetivos:* Desarrollo de unos códigos ético y conducta que incluyan políticas explícitas en materia ética con nuestra cadena de suministro y socios colaboradores.



### 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? (P2C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La Política de Compras de Ingenia incluye una primera evaluación de proveedores en base a unos criterios tales como: zona geográfica, modo de funcionamiento habitual, compromiso social, etc.

Ingenia trabaja con proveedores con prestigio internacional tales como Dell, Tech Data y Fujitsu. En ninguno de los casos, se ha tenido noticia alguna de que haya sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

Ingenia, como empresa andaluza, procura trabajar con empresas del ámbito andaluz. Si analizamos los principales proveedores de Ingenia en el 2010, el 16% de nuestros principales proveedores son del ámbito andaluz.

**Objetivos:** En el 2011, el Comité de RSE tiene previsto elaborar y difundir un código de conducta.



## 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:** Hasta ahora, no se ha producido ningún incidente de este tipo. Sin embargo, se ve necesaria la incorporación de los criterios de RSE en la selección y evaluación de proveedores.




## 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:** 15 %

**Implantación:** Ingenia trabaja con proveedores con prestigio internacional tales como Dell, Tech Data y Fujitsu. En ninguno de los casos, se ha tenido noticia alguna de que haya sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)		Establecer un código de conducta con los proveedores

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	😊	Incorporación de criterios de RSE en la selección de proveedores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

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



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Ingenia no cuenta con ninguna política específica que haga referencia a riesgos en relaciones laborales, sin embargo sí que ha desarrollado diversas actuaciones y cuenta con personal responsable de gestionar estos riesgos.

Existe un departamento de RRHH que, junto con el Comité de Empresa, se encarga de velar que no se produzcan riesgos de esta índole.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* A través del Portal del Empleado, reuniones de plantilla, comunicados internos y otros foros, todo el mundo es informado acerca de los cambios importantes que se producen en la Compañía.



### 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 (P3C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En el 2006 se formó el Comité de Empresa para las instalaciones de Málaga, el cual vela por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Junto con este Comité, se constituyó el Comité de Seguridad y Salud

para el centro de trabajo de Málaga. Este órgano está formado por tres representantes de la Empresa y tres miembros del Comité de Empresa. Entre sus funciones, está el velar por el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales y se apoya en algunas actuaciones tales como: reconocimientos médicos, formación interna, señalización, etc.



## 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:** Como vías de comunicación con la empresa, el personal dispone de un buzón de quejas físico, otro vía mail dirigido a RR.HH. y una aplicación en el Portal del Empleado para recoger las sugerencias. De forma intermitente, también se le ha ofrecido la posibilidad de cumplimentar una encuesta de satisfacción, aunque no hay marcado ningún tipo de objetivo con respecto a esto.

Hay un compromiso por parte de RR.HH. de establecer de nuevo las encuestas de clima laboral en este curso. Además, se han fijado como objetivos alcanzar como máximo una tasa de absentismo del 3,5 y un 10% de rotación.

Por lo que respecta al Comité de empresa, dispone de un espacio fijo en las instalaciones de Ingenia, vías de comunicación habilitadas (tablón de anuncios, correo, centro de atención al empleado/a) y un determinado número de horas mensuales para ejercer su labor. Se le remite datos laborales mensualmente y los económicos de forma trimestral. Mantiene reuniones periódicas con RR.HH., y ante grandes cambios en la organización, se le incluye en las reuniones celebradas y en los comunicados.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	☹️	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política de RRHH	☹️	Actualización de la política de RRHH
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Avanzar en la difusión y comunicación de los códigos de conducta





## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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

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



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido a la actividad que desarrolla Ingenia, no se ha identificado el trabajo forzoso como riesgo.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Una de las líneas directrices del compromiso de Ingenia con sus empleados es la mejora de la calidad de vida de los empleados. Para ello, se tienen una serie de herramientas para la conciliación entre vida profesional y personal tales como permisos por maternidad o paternidad, excedencias, reducción de jornada por cuidado de hijos menores, horario intensivo de verano, teletrabajo, ticket guardería, etc. Un dato curioso es el incremento de las solicitudes de permisos por paternidad (0,6% en el 2010).

*En el área de desarrollo profesional, Ingenia dispone de un Plan Anual de Formación Interna.*

*Como actuación dentro del proyecto Entorno Responsable, a mediados del 2010, se realizó un diagnóstico de igualdad a través de cuestionarios destinados a personal de distinto nivel. Con esta información se diseñó el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades y se constituyó el nuevo Comité de Igualdad de Oportunidades. Dicho Plan contempla, entre otras, acciones tales como la utilización de un lenguaje no sexista, puesta en marcha de alguna acción de información y sensibilización en igualdad, afianzar acciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.*



### 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? (P4C3I1)

*Respuesta:* SI

**Implantación:** El Departamento de RRHH continúa con su Política de RRHH en la que identifica tablas salariales y otros aspectos en función de cada puesto y antigüedad.

Desde el Portal del Empleado, todo empleado puede acceder a este tipo de información tales como convenio colectivo, beneficios sociales, calendario laboral, etc.



## 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. (P4C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El Plan de Igualdad de Oportunidades de Ingenia tiene 5 ejes de actuación:

- \* Eje 1: CREAR y CONSOLIDAR una cultura organizativa de Igualdad
- \* Eje 2. Igualdad en el acceso, promoción y relaciones laborales
- \* Eje 3. CONCILIACIÓN de la vida laboral, personal y familiar
- \* Eje 4. Salud Laboral
- \* Eje 5. Prevención de Acoso Sexual

Dicho Plan contempla, entre otras, acciones tales como la utilización de un lenguaje no sexista, puesta en marcha de alguna acción de información y sensibilización en igualdad, afianzar acciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

Se adjunta la portada del Plan de Igualdad.

**Objetivos:** Desde el Comité de RSE se va a encargar de afianzar las distintas acciones contempladas en el Plan.

[Descargar el documento adjunto](#)

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C7I1)

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** No se ha contemplado ninguna certificación adicional a las leyes establecidas por el Estado Español en este sentido.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El Comité de RSE, junto con el Departamento de RRHH, realiza seguimientos periódicos de la aplicación de las políticas de conciliación y beneficios sociales junto con el resto de acciones contempladas en el Plan de Igualdad.

Como datos del 2010, se ha tenido una tasa de absentismo del 7% (1,5% por maternidad y 0,6% por paternidad). Se adjunta una tabla comparativa de las tasas de absentismo por tipo de los últimos 3 años.

[Descargar el documento adjunto](#)

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Política de RRHH	😊	Avanzar en la difusión y comunicación de los códigos ético y conducta Avanzar en la difusión y comunicación de los códigos ético y conducta

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Desarrollo acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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

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



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se identifican riesgos en relación a este principio. De acuerdo a la legislación española, no se contrata a menores de 18 años. Por otro lado, no trabajamos con proveedores con riesgos de este tipo.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe una política explícita acerca de este Principio. Este punto se contemplará en el Código Ético previsto para el 2011.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se ha definido ninguna acción concreta. Se tendrá en cuenta para próximos años.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)



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

**Respuesta:** No

**Implantación:** No se ha considerado este aspecto.

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política	☹️	Avanzar en la difusión y comunicación de un código ético

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	😞	Incorporar este Principio dentro de la estrategia de RSE

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

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



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A partir del rating de sostenibilidad elaborado en el 2010, se dedujo que Ingenia, por su filosofía empresarial y el sector al que pertenece, otorga la mayor importancia al área Laboral. La organización entiende que en el capital humano reside la base de su negocio, y considera, por tanto, que un incidente en esta área tendría un riesgo notorio para la empresa. Es por ello que trata de gestionar los riesgos mediante diferentes planes y acciones.



### 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:* No

*Implantación:* Como actuación del proyecto Entorno Responsable, a mediados del 2010 se realizó un diagnóstico de igualdad a través de cuestionarios destinados a personal de distinto nivel. Con esta información se diseñó el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades y se constituyó el nuevo Comité de Igualdad de Oportunidades.

Por otro lado, no se tiene constancia de que Ingenia se haya visto envuelta en ningún episodio de desigualdad hasta la fecha.



### 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:* No

*Implantación:* No se ha identificado ningún incidente en relación a este Principio. Sin embargo, se tendrá en cuenta para la nueva estrategia de RSE.

¿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:* Uno de los ejes de actuación del Plan de Igualdad de Oportunidades de Ingenia es la "Igualdad en el acceso, promoción y relaciones laborales". Aquí se contemplan acciones tales como:

- \* Formación en políticas de igualdad para Directivos/as y Gestores/as.
- \* Formación en materia de igualdad para profesionales
- \* Procesos de selección con perspectivas de igualdad



## 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:* 3,8 %

*Directivos mujeres:* 0,3 %

*Directivos hombres:* 3,5 %

*Mujeres:* 22,5 %

*Hombres:* 77,5 %

*Mayores de 45 años:* 7 %

*Menores de 30 años:* 1 %

*Empleados no nacionales:* 1 %

*Empleados con contrato fijo:* 87 %

*Empleados con contrato temporal:* 13 %

*Implantación:* Se ha considerado los datos del último sociograma de Ingenia con fecha de Julio 2010.

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

*Respuesta:* SI

**Implantación:** En el capítulo 1 de la memoria de actividades del 2010 se incluye la composición del Consejo de Administración así como el organigrama de Ingenia.

Desde el Portal de Empleado, cada empleado/a puede acceder a la composición de los distintos órganos de gobierno de Ingenia.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No existe constancia de ningún expediente abierto por acusaciones de acoso, abuso e intimidación en las instalaciones de Ingenia.

**Objetivos:** En el 2011 se va a elaborar y comunicar un protocolo contra acoso

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Falta de formación	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Plan de igualdad	😐	Incorporar este Principio dentro de la estrategia de RSE

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	😐	Incorporar este Principio dentro de la estrategia de RSE

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual		Incluir otros medios tales como memoria sostenibilidad
	Intranet	😊	Incluir otros medios tales como memoria sostenibilidad
	Web		Incluir otros medios tales como memoria sostenibilidad

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



## • Principio 7

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Ingenia, dentro de su política ambiental, define una serie de líneas directrices tales como:

- \* Acuerdos con colaboradores respecto a la gestión de papel reciclado y consumibles.
  - \* Una política proactiva en la preservación del entorno, compaginándola con un planteamiento de consumo optimizado de los recursos de la compañía.
  - \* Uso de forma eficiente de los recursos naturales y energía, así como de la materia prima y los materiales necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa.
  - \* Compromiso de mejora continua en los aspectos ambientales.
- Por otro lado, todos los empleados disponen de un decálogo de buenas prácticas ambientales a aplicar en su vida diaria.



### 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:** 100

**Implantación:** Ingenia apuesta con fuerza por la eficiencia energética. Prueba de ello, con la construcción de la nueva Sede se han incorporado facilidades para conseguir un uso racional de la energía necesaria para la adecuada utilización del edificio tales como:

- \* adecuación de las instalaciones para optimizar el aprovechamiento de la luz natural
- \* incorporación de un sistema de captación, almacenamiento y utilización de energía solar de baja temperatura para el agua caliente sanitaria
- \* instalación de sistemas de aislamiento para alcanzar el bienestar térmico en función del clima
- \* apertura de huecos en los cerramientos exteriores de los aparcamientos para un mayor aprovechamiento de la ventilación natural.



## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental	😊	Mejora de uso de los recursos

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

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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En el área Medioambiental, a pesar de que Ingenia no mantiene procesos productivos, y por tanto, no se identifican riesgos significativos para la organización, ésta posee un Sistema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001:2004.



### 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? (P8C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Ingenia tiene implantado un Sistema de gestión ambiental basado en la norma ISO 14001:2004 desde el año 2006. Cuenta, por tanto, con una política ambiental que explicita el compromiso de la organización de cara al medioambiente mediante el desarrollo de actuaciones ambientales, tanto internas como externas, para concienciar, difundir y promover buenas prácticas entre sus grupos de interés. Dicha política está integrada junto con calidad e I+D+i.



### 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. (P8C3I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Con carácter anual, el personal de Medio Ambiente identifica y evalúa sus aspectos e impactos

ambientales derivados de nuestras actividades. A partir de ahí se establecen programas ambientales en donde se fijan objetivos relacionados con reducción de consumo eléctrico y agua por persona, reciclado de papel y equipos, etc. Para ello, se realizan campañas mensuales de concienciación entre la plantilla.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 619931

*Agua:* 1214

*Papel:* 3810

*Implantación:* En la web de Ingenia se tiene acceso a las evolución de los datos de consumos eléctrico y agua por empleado correspondiente a los últimos 5 años.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Con carácter anual, el personal de Medio Ambiente realiza una evaluación de los aspectos significativos considerando la magnitud y la toxicidad o peligrosidad de los mismos. Para ello, la organización ha establecido las correspondientes escalas de valoración para estos criterios.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	😞	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	😊	Integración de buenas prácticas ambientales Integración de buenas prácticas ambientales
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	😊	No hay ningún en concreto

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	😊	No hay ningún objetivo específico.

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



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Desde Ingenia se han puesto en marcha varias acciones, sobre todo, relacionadas con la eficiencia energética tales como:

\* Herramienta Eficus: como servicio externo a nuestros clientes, Ingenia dispone de una línea de actividad de Eficiencia Energética que se ha encargado de la definición y puesta en marcha de un Sistema de telegestión energética para el Ayuntamiento de Málaga. Esta aplicación se trata de una plataforma web para gestionar los aspectos energéticos de la iluminación pública, dependencias y equipamientos municipales. Desde la web de Ingenia se puede acceder a un artículo de Carlos Bentabol, Gerente de Cuenta de Ingenia, en el cual se explican cómo la TICs pueden ayudar a las empresas a conseguir una mayor eficiencia energética.

\* Proyecto CDP Ecológico: en el marco del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, Ingenia presentó el proyecto del CPD Ecológico. El objetivo de este proyecto era realizar una investigación exhaustiva sobre todos los actores, factores y variables que influyen en el consumo eléctrico/calorífico/refrigeración de un Centro de Proceso de Datos (CPD). Una vez realizado este estudio, analizar la influencia relativa de los diferentes factores y variables, modelizar los procesos y, por último, definir, desarrollar e implementar un algoritmo que nos permita optimizar al máximo el consumo energético de un CPD (que se convertiría en un CPD ecológico)



### 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:** 0,04

**Implantación:** Aquí no se incluye la inversión en las mejoras ambientales realizadas en la construcción de la

nueva Sede Corporativa para un uso racional de la energía. Por otro lado, no se considera las inversiones en el desarrollo de los distintos proyectos ambientales tales como CPD Ecológico o la herramienta Eficus.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	Eficiencia energética
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

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





## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* De acuerdo al informe de rating de sostenibilidad, las posibles fuentes de riesgo de Ingenia en relación a este Principio son las siguientes:

- \* Prácticas inadecuadas de contratación
- \* Prácticas de cohecho, soborno en proyectos al amparo de subvenciones públicas
- \* Fraude en la liquidación tributaria
- \* Malas prácticas competitivas



### 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? (P10C2I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Aunque esto está asentado en la filosofía de Ingenia, no se ha definido de forma explícita ningún protocolo de actuación en este tipo de situaciones.

En el 2011 está previsto la elaboración y difusión de unos códigos ético y de conducta entre los principales grupos de interés.



### 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. (P10C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En el 2010 se ha llevado a cabo el rating de sostenibilidad en donde se incluye un análisis de factores de riesgo de este tipo.



## 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(P10C4I1)

*Cientes:* 100

*Empleados:* 100

*Implantación:* Ingenia no cuenta con una política explícita en materia ética, siendo la Dirección la responsable de transmitir esa filosofía empresarial basada en criterios de honestidad, transparencia y confidencialidad.

Nuestra relación empresa-cliente es fundamental y debe estar basada en la confianza que se establece entre ambas partes, basada en una actitud honesta, abierta y transparente.


Teniendo en cuenta que el capital humano es la base del negocio de Ingenia, cualquier riesgo debe ser gestionado convenientemente ya que cualquier incidente puede tener un impacto muy alto en la empresa.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C5I1)


*Respuesta:* SI


*Implantación:* A lo largo del 2010 se han llevado a cabo 12 auditorías internas para evaluar el cumplimiento de los estándares de calidad y una auditoría anual de cuentas para verificar el cumplimiento legal. En ninguna de estas auditorías se han identificado casos de incumplimientos legales de ninguna índole.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Competencia desleal Soborno, Blanqueo, extorsión		
Empleados	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos política		Avanzar en la difusión y comunicación de los códigos éticos
Empleados	No tenemos política		Avanzar en la difusión y comunicación de un código ético

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		No se ha definido objetivo en relación a este punto.
Empleados	No tenemos acción concreta		No se ha definido objetivo en relación a este punto.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Buzón de sugerencias		Puesta en marcha de algún mecanismo
	Canal de denuncias anónimo o confidencial		Puesta en marcha de algún mecanismo
Empleados	Auditorías		Puesta en marcha de algún mecanismo
	Buzón de sugerencias		Puesta en marcha de algún mecanismo

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

## • Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
<a href="#">26</a>	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interes en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<a href="#">30</a>	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<a href="#">P1C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<a href="#">P1C6I1</a>	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
	<b>PRINCIPIO 2</b>	
<a href="#">P2C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">P2C4I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
	<b>PRINCIPIO 3</b>	
<a href="#">P3C1I1</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P3C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas	LA12
	<b>PRINCIPIO 4</b>	
<a href="#">P4C1I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C3I1</a>	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C4I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C7I1</a>	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P4C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
	<b>PRINCIPIO 5</b>	
<a href="#">P5C1I1</a>	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
<a href="#">P5C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P5C4I1</a>	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
	<b>PRINCIPIO 6</b>	





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">P6C1I1</a>	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	
<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión?	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las	





## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

<a href="#">P10C111</a>	áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C211</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
<a href="#">P10C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12