Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

AERCE - Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos

• Carta de Renovación del compromiso

Madrid, octubre de 2011

asociación española de profesionales de compras, contratación y aprovisionamientos

Estimados lectores:

Me complace presentarles nuestro primer Informe de Progreso sobre el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que AERCE, Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos, suscribió en mayo de 2009. Con este informe queremos renovar nuestro compromiso con el Pacto Mundial y mostrar cómo hemos llevado a cabo la aplicación y divulgación de su Decálogo a lo largo del año 2010.

Conscientes de nuestro compromiso con la ética y la transparencia, en AERCE compartimos y divulgamos el Código Ético de Compras de la IFPSM (International Federation of Purchasing and Supply Management), entidad de la que AERCE es miembro. Además, fomentamos la Compra Responsable en las empresas a través del Decálogo del Comprador, desarrollado en colaboración con Asociaciones Profesionales de Compras de otros países, también miembros de la IFPSM.

Desde hace ya más de cinco años venimos introduciendo aspectos de Responsabilidad Social Corporativa en la actividad de nuestra asociación, tanto de cara a nuestros interlocutores externos como en la propia gestión interna de la organización. Nuestro programa de Responsabilidad Social contempla actividades formativas, divulgativas, de investigación, de relaciones institucionales y de gestión propia en relación con la RSC.

En 2010 dedicamos nuestro Congreso Profesional de Compradores a la "Innovación y Responsabilidad Social de la función de Compras". Además, impartimos varias sesiones del seminario “Responsabilidades Sociales de la función de Compras” dentro del Curso Avanzado en Dirección de Compras, e incorporamos nuestro Código Ético y otros aspectos de Compras Responsables en los Ciclos I y II de nuestro Curso de Compras, Contratación y Aprovisionamientos.

AERCE ha promovido y liderado la Norma Europea de Compras, primer estándar mundial en gestión de procesos, donde la RSC tiene un capítulo importante; norma de carácter internacional con proyección mundial. En 2010 se ha efectuado la trasposición de esta Norma, denominada “CWA 15896 Gestión de Compras de Valor Añadido”, a Norma UNE de AENOR.

Para 2011, año en que AERCE celebra sus primeros 30 años como asociación profesional de Compras en España, nos proponemos progresar significativamente en el camino emprendido hacia la incorporación de la Responsabilidad Social en la función de Compras, y, en ese empeño, continuar implantando y divulgando los 10 Principios del Pacto Mundial.

Atentamente,

Juan José Jiménez Muñoz
Presidente de AERCE

SECRETARÍA GENERAL
Rosellón 184, 7º 4ª 08008 Barcelona
TEL 93 453 25 80 FAX 93 453 45 67
info@aerce.org www.aerce.org
NIF G28-795508

Información general

Perfil de la entidad: AERCE - Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos

- *Dirección:* C/ Diego de León, 16, 4º planta, oficina 13
- *Dirección web:* www.aerce.org
- *Alto cargo:* Jorge Manzanares, Secretario General
- *Fecha de adhesión:* 18/05/2009
- *Número de empleados:* 9
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Asociación de Profesionales de Compras en España
- *Ventas / Ingresos:* 342.762,35 € (2010)
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Asociados
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* La Misión y objetivos de AERCE como Asociación Profesional y Empresarial.
- *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. El informe refleja, además de las actividades de AERCE como asociación profesional, las de AERCE Formación y Servicios SLU, sociedad de responsabilidad limitada unipersonal cuyo socio único es la Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* De acuerdo a los objetivos fundacionales de AERCE como Asociación y la misión de AERCE Formación y Servicios SLU, los requisitos y necesidades de sus asociados y clientes, y las características propias de su actividad.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página web de AERCE, las comunicaciones via correo electrónico con los grupos de interés, y las publicaciones y comunicaciones externas.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010

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

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Empleados: mediante el contacto directo y permanente con los órganos de gobierno, especialmente el Presidente y la Comisión Permanente. Proveedores: a través de las relaciones comerciales habituales, gestionadas desde la Secretaría General. Asociados: a través de los diversos canales de comunicación abiertos con ellos, via web, email, contacto presencial en eventos, etc. Clientes: A través de las encuestas de satisfacción cumplimentadas por los alumnos en los cursos.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Junta Rectora Nacional es el máximo órgano colegiado de gobierno de la Asociación. La Junta Rectora Nacional se compone de: a) El Presidente de la Asociación, que lo es también de la Junta. b) El Vicepresidente o Vicepresidentes de la Asociación, que lo son también de la Junta. c) El Tesorero de la Asociación. d) Los Presidentes de cada Sección constituida (una por Comunidad Autónoma). Sin embargo, cuando el Presidente de una Sección ocupe alguno de los cargos directivos de la Asociación, dicha Sección podrá designar como miembro de la Junta Rectora Nacional a otro miembro de la Junta Rectora de su Sección. e) El Secretario General de la Asociación, que actuará como Secretario de la Junta con voz pero sin voto. La Comisión Permanente es el órgano de gobierno de la Asociación que representa a la Junta Rectora Nacional entre las reuniones de ésta. La Comisión Permanente estará constituida por: a) El Presidente de la Asociación, que lo es también de la Comisión. b) El Vicepresidente o los Vicepresidentes de la Asociación, que lo son también de la Comisión. c) El Tesorero de la Asociación. d) El Secretario General de la Asociación, que actuará como Secretario de la Comisión Permanente con voz pero sin voto. La Comisión Permanente es el órgano encargado de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la Asociación. El Presidente del máximo órgano de gobierno, es decir, la Junta Rectora Nacional, no ocupa un cargo ejecutivo.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) De momento, no. En 2010 se publica el primer Informe de Progreso de la entidad, y esto permitirá identificar los indicadores más relevantes, para los que podría ser interesante mantener un seguimiento en el futuro.

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) Aparte de ser firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas, AERCE es firmante del Chárter de la Diversidad.

Más información

- *Notas:* El Programa de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de AERCE tiene como objetivo introducir aspectos de responsabilidad social corporativa o empresarial en la actividad de la asociación, tanto de cara a sus socios, colaboradores e interlocutores institucionales como en su propia gestión como organización. El programa contempla actividades formativas, divulgativas, de investigación, de relaciones institucionales y de gestión propia en relación con la RSC.

- *Dirección web:* http://www.aerce.org/seccion.php/1/130/
- *Implantación otros Grupos de Interés:* -

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Paloma Lemonche
- *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

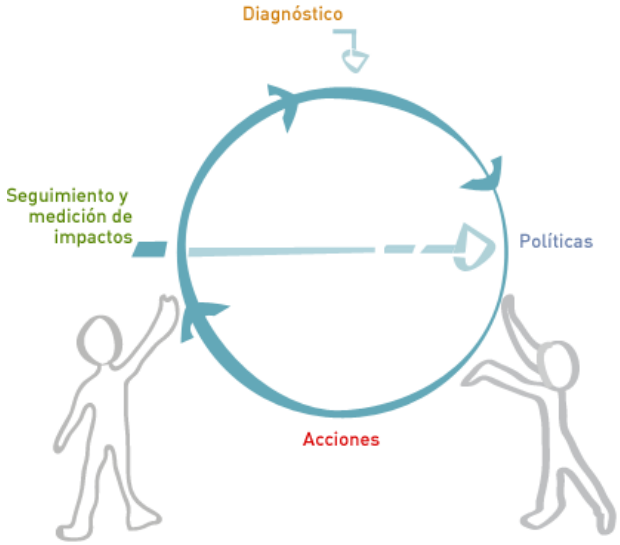
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

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 diagnostico 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: *Clientes: No tenemos clientes considerados de riesgo.*
Empleados: La plantilla es muy pequeña.
Proveedores: No tenemos proveedores considerados de riesgo.
Asociados: No tenemos asociados considerados de riesgo.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación:
AERCE, como miembro de la IFPSM (International Federation of Purchasing and Supply Management), difunde y defiende su Código Ético de Compras.
Además, en colaboración con otras Asociaciones Profesionales de Compras (miembros de la IFPSM) ha desarrollado el Decálogo del Comprador.
El Código Ético de Compras de AERCE y el Decálogo del Comprador están disponibles en:
http://www.aerce.org/seccion.php/1/5/

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: *No*

Implantación:

Seguiremos divulgando el Código Ético de AERCE como parte de la política de RSE a través de nuestros canales de comunicación (web, cursos, revistas) y en actos de sensibilización dirigidos a asociados y público en general.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *No*

Implantación:

No tenemos mecanismos de seguimiento.

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

Respuesta: *100 %*

Implantación:

Todos los empleados están informados de los principios éticos por los que se rige la entidad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico

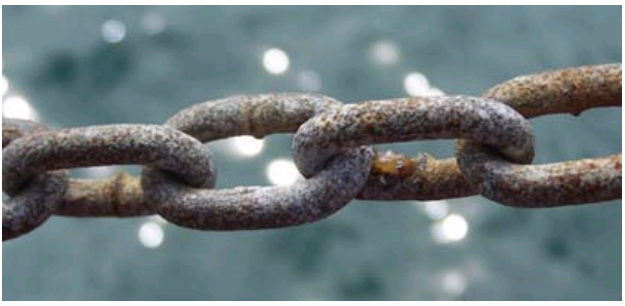
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
Clientes	Código Ético		Continuar utilizando el Código Ético.
Empleados	Código Ético		Continuar utilizando el Código Ético.
Proveedores	Código Ético		Continuar utilizando el Código Ético.

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Clientes	No tenemos acción concreta		Continuar divulgando el Código Ético.
Empleados	No tenemos acción concreta		Continuar divulgando el Código Ético.
Proveedores	No tenemos acción concreta		Continuar divulgando el Código Ético.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento		-
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento		-
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento		-

Leyenda: Progresa adecuadamente | Progreso dificil 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 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 (P2C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación:

No consideramos que exista riesgo en nuestra cadena de suministro.

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: *SI*

Implantación:

Continuaremos aplicando el Código Ético de AERCE y el Decálogo del Comprador en nuestra cadena de suministro.

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 (P2C3I1)

Respuesta: *No*

Implantación:

No tenemos acción concreta.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: *0 %*

Implantación:

No disponemos de esta información.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico

Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas

Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Código ético comercial		Aplicar el Código Ético de AERCE en la cadena de suministro.

Acciones

Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		-

Seguimiento

Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda: Progresa adecuadamente | Progreso dificil 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:

La plantilla es muy pequeña.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *No*

Implantación:

No consideramos necesario formalizar una política en este sentido, debido al reducido tamaño de la plantilla.

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: *No*

Implantación:

No tenemos acciones concretas en este sentido.

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:

Los empleados tienen comunicación directa con los órganos de gobierno (Junta Rectora, Comisión Permanente), lo que garantiza el diálogo permanente.

• 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		-

Acciones

Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		-

Seguimiento

Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: Progresa adecuadamente | Progreso dificil 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:

No es un factor de riesgo.

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

Respuesta: *No*

Implantación:

No existen tales situaciones en AERCE.

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:

No existe una politica genérica por escrito. Estos temas se establecen en los contratos de trabajo de cada empleado.

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: *No*

Implantación:

No tenemos acciones concretas en 2010.

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. (P4C5I1)

Respuesta: *No*

Implantación:

El control del cumplimiento de las políticas se ejerce directamente por parte de la Dirección.
No se requieren medidas especiales para el seguimiento de la conciliación y los beneficios sociales.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	Contrato de trabajo		-

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos acción concreta		-

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

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil 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.(P5C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación:

No lo consideramos un factor de riesgo.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C2I1)

Respuesta: *No*

Implantación:

No consideramos necesario definir una política en este sentido.

ACCIONES:

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

Respuesta: *No*

Implantación:

No tenemos acción concreta en 2010.

• 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		-

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos acción concreta		-

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

Leyenda: Progresa adecuadamente | Progreso dificil 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 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 (P6C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación:

No lo consideramos un factor de 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? (P6C2I1)

Respuesta: *No*

Implantación:

No consideramos necesario formalizar una política en este sentido.

ACCIONES:

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

Respuesta: *No*

Implantación:

No tenemos acciones concretas en 2010.

¿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:

AERCE es firmante del Chárter de la Diversidad. Con ello asume públicamente el compromiso de respetar y promover la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y antidiscriminación, e integrar la diversidad en su propia organización.

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: 55 %

Directivos mujeres: 25 %

Directivos hombres: 75 %

Mujeres: 33,4 %

Hombres: 66,6 %

Mayores de 45 años: 33,4 %

Menores de 30 años: 0 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación:

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:

La estructura de los órganos directivos de AERCE, así como la composición de su Junta Rectora Nacional y los miembros de la plantilla de AERCE están publicados en la página web: http://www.aerce.org/seccion.php/1/6/

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

Respuesta: *0*

Implantación:

Datos 2010: 0

Datos 2009: 0

Datos 2008: 0

• 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		-

Acciones

Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		-

Seguimiento

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

Leyenda: Progresa adecuadamente | Progreso dificil 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 (P7C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En 2010, AERCE ha impartido 2 sesiones del seminario "Responsabilidades Sociales de la función de Compras", dentro del Curso Avanzado en Dirección de Compras, en las ciudades de Barcelona y Madrid. Este seminario incluye recomendaciones para aplicar el enfoque preventivo de las Compras, desde el punto de vista medioambiental.*
http://www.aerce.org/formacion_detalle.php/77/1

16 alumnos realizaron este curso en 2010.

Programa del Seminario H.2. "RESPONSABILIDADES SOCIALES DE LA GESTIÓN DE COMPRAS":
· La Compra Sostenible vs. Responsable.
· Desarrollo sostenible.
· Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
· La función de Compras como impulsor y transmisor eficaz de la RS a la cadena de proveedores.
· Ir hacia la Compra Sostenible vs. Responsable.

Objetivos: Desarrollar nuevo material formativo de RSE en la gestión de Compras, que incluya aspectos preventivos frente a la protección del medio ambiente.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: *0*

Implantación:

No se realiza formación o inversión en acciones de sensibilización interna en temas de medioambiente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente		Desarrollar nuevas acciones formativas en Compras Sostenibles.

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

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil 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: *SI*

Implantación:

Los riesgos y responsabilidades de AERCE en materia medioambiental son los de cualquier pequeña oficina (3 sedes permanentes, en Madrid, Barcelona y Zaragoza). Los cursos se imparten en locales alquilados en diversas ciudades.

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: *No*

Implantación:

El pequeño tamaño de la organización no justifica la implantación de un Sistema de Gestión Medioambiental.

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: *En 2010, AERCE ha impartido 2 sesiones del seminario "Responsabilidades Sociales de la función de Compras", dentro del Curso Avanzado en Dirección de Compras, en las ciudades de Madrid y Barcelona. Este seminario pretende fomentar en los alumnos una mayor responsabilidad ambiental, entre otros aspectos de la RSE.*

http://www.aerce.org/formacion_detalle.php/77/1

16 alumnos realizaron este curso en 2010.

Programa del Seminario H.2. "RESPONSABILIDADES SOCIALES DE LA GESTIÓN DE COMPRAS":
· La Compra Sostenible vs. Responsable.
· Desarrollo sostenible.
· Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
· La función de Compras como impulsor y transmisor eficaz de la RS a la cadena de proveedores.
· Ir hacia la Compra Sostenible vs. Responsable.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 12562

Agua: 52

Papel: 30000

Implantación:
Electricidad: 12.562 kWh
Agua: 52 m3
Papel: 30.000 hojas (A4)

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: *No*

Implantación:
Por el momento no consideramos necesario implantar ningún mecanismo de evaluación ambiental.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico

Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		

Políticas

Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos política		-

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado	RSE		Desarrollar nuevas acciones formativas en Compras Sostenibles.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento		-

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil 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: *No*

Implantación:

No tenemos acciones concretas en 2010.

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*

Implantación:

No realizamos inversiones en estos temas.

• 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	No tenemos acción concreta		-

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

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil 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 diagnostico 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:

El nivel de riesgo es bajo. Sin impactos significativos hasta el momento.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explicito y publico contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación:

La funcion de Compras en las empresas está sometida a unos riesgos significativos de corrupción. Por ello, AERCE, en cumplimiento de su misión y sus fines, promueve entre sus asociados y alumnos un comportamiento ético, que queda reflejado en su Código Ético y en el Decálogo del Comprador.
http://www.aerce.org/seccion.php/1/5/

Objetivos:

Continuar aplicando el Código Ético y el Decálogo del Comprador.

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: *SI*

Implantación: *Hemos divulgado el Código Ético de AERCE y el Decálogo del Comprador en cursos, presentaciones y comunicados.*

Particularmente, en el módulo primero del I Ciclo del Curso de Compras, Contratación y Aprovisionamientos de la Escuela de Compras de AERCE, se dedica un capítulo entero a la Ética en las Compras, donde se estudia el Código Ético y el Decálogo del Comprador, entre otras cosas.
http://www.aerce.org/formacion_detalle.php/62/1

Objetivos: Continuar desarrollando acciones de formación y divulgación en favor de la Compra Ética y Responsable en cursos, presentaciones y comunicados.

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)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación:
Nuestra política contra la corrupción se encuentra publicada en nuestra página web a disposición de todos nuestros grupos de interés.
http://www.aerce.org/seccion.php/1/5/

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

Respuesta: *SI*

Implantación:
Las posibles incidencias relacionadas con corrupción, de ser detectadas, serían tratadas en los órganos de gobierno de la entidad, especialmente en la Comisión Permanente. Las acciones a tomar serían valoradas y aprobadas en Junta Rectora o Asamblea de Socios, según correspondiera.

- **Resumen de Implantación:**

Diagnóstico

Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Desinformación Incumplimiento de la normativa		
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias		
Proveedores	Control de proveedores Cumplimiento de la normativa		
	Favoritismos Soborno Tráfico de influencias		

Políticas

Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Continuar aplicando el Código Ético.
Empleados	Código Ético		Continuar aplicando el Código Ético.
Proveedores	Código Ético		Continuar aplicando el Código Ético.

Acciones

Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		Continuar divulgando el Código Ético.
Empleados	Difusión de la política		Continuar divulgando el Código Ético.
Proveedores	Difusión de la política		Continuar divulgando el Código Ético.

Seguimiento

Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Comités de gestión		-
Empleados	Comités de gestión		-
Proveedores	Comités de gestión		-

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

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interes en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento

	PRINCIPIO 3	
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas	LA12
	PRINCIPIO 4	
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
	PRINCIPIO 5	
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
	PRINCIPIO 6	
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un 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

	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 diagnostico 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 explicito y publico 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

	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C5I1	¿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