



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

AIS Aplicaciones de inteligencia artificial, SA



Barcelona, 27 de octubre de 2011.

Apreciados señores:

Sirva la presente para comunicarles nuestro interés en renovar el compromiso que desde hace ya tres años nos une al Pacto Mundial y a los diez principios que promulga.

Como podrán ver en nuestro informe de progreso, AIS ha ido más allá de estos diez principios y ha trabajado temas específicos como la igualdad de oportunidades, la diversidad y la integración. En estos tiempos de crisis, cuando lo más sencillo sería dejar un poco de lado las políticas de RRHH y centrarse únicamente en el negocio, en AIS hemos apostado por continuar mejorando estas políticas, poniendo especial énfasis en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran nuestra empresa y continuar con nuestras exigentes políticas de contratación, para dotarnos de no sólo los mejores perfiles profesionales sino también de los más éticos y responsables. Creemos que un buen clima laboral es un importante motor de ilusión para conseguir navegar por estas aguas difíciles.

También queremos destacar el esfuerzo que hemos realizado en la divulgación y concienciación de estas políticas entre nuestros grupos de interés.

Por otro lado, nos gustaría desde aquí realizar una petición: que algunos eventos del Pacto mundial se realizasen en Barcelona (dónde tenemos la sede social), ya que muchas veces nos gustaría asistir a los eventos que proponen pero nos resulta inviable ir. De todos modos, gracias por mantenernos puntualmente informados con los informes, resúmenes y noticias que nos llegan por mail o bien encontramos en su web.

El año próximo nos planteamos nuevos objetivos, entre ellos la consolidación y mejora de las políticas que hemos adoptado hasta ahora, así como alcanzar nuevos retos en materia de responsabilidad social corporativa.

Unidos y comprometidos es la forma de avanzar

Atentamente,


Ramon Trias Capella
Director General Presidente

Información general

Perfil de la entidad: AIS Aplicaciones de inteligencia artificial, SA

- *Dirección:* c/Castillejos 365, 2ª PLANTA
- *Dirección web:* www.ais-int.com
- *Alto cargo:* Ramon Trias Capella, Director General Presidente
- *Fecha de adhesión:* 08/10/2008
- *Número de empleados:* 85
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoria Informatica
- *Ventas / Ingresos:* 3.014.502,07
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* -CENTRO DE DESARROLLO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL (CDTI) -COPCA
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Son los 3 actores con los que trabaja nuestra empresa
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España México Argentina Chile Portugal
- *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?* A través de reuniones internas y documentación preparada para esta finalidad
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Prensa y comunicación interna
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ramon Trias (Director Gral Presidente): Premio al mejor Economista de empresa del año 2010 por el Col.legi d'Economistes de Catalunya.
- *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:* A través de diferentes canales (buzón de sugerencias, mail, contacto directo...)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

recibimos sugerencias que valoramos en reuniones de comité y decidimos si incorporarlas o no a nuestras políticas.

- *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:* Director Gral Presidente (Ramon Trias) Directora Gral Adjunta (Nausica Trias) Directora Financiera y de RRHH (Mireia Franquesa) Director Comercial (Jose M Aguirre) Director Producción (Andreu Miró) La Directora Gral Adjunta y la Directora de RRHH forman el comité que vela por la implantación de estos principios.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No tenemos definidos estos indicadores

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) La entidad participa en el programa TEAMING y facilita la ayuda económica a ONG's. Actualmente estamos ayudando a la ONG Banc d'Aliments

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Ester Balta Garcia
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (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: No

Implantación: Por nuestra actividad y el sector dónde operamos, consideramos que no tenemos riesgos en materia de Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En AIS trabajamos transversalmente las políticas de Derechos Humanos con nuestras políticas de igualdad, diversidad y riesgos laborales.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En AIS nos aseguramos que las personas que forman parte de nuestra plantilla cumplan no sólo con el perfil profesional sino que también lo hagan con el perfil humano, que es incluso más importante. En ese sentido, la empresa proporciona formación variada a la plantilla y también facilita acciones solidarias, como la realización de campañas de donación de sangre en nuestras oficinas o bien la aportación económica a ONG's a través del programa TEAMING. Asimismo, entre nuestros clientes y proveedores difundimos siempre que podemos nuestros valores, realizando a su vez negocios con clientes y proveedores éticos y responsables.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En AIS tenemos un comité que vela por todos estos temas y por la correcta aplicación de las diferentes políticas de RSE

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

Respuesta: 100 %

Implantación: En AIS contamos con un Código de conducta que refleja nuestros valores y que es conocido por todos los empleados y empleadas.

• Resumen de Implantación:

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

| Políticas | | |
|-------------------|--------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | Código Ético | Velar por el cumplimiento de los valores y principios de nuestro Código ético |
| Empleados | Código de conducta | Velar por el cumplimiento de las políticas de RRHH |
| | Código Ético | Velar por el cumplimiento de las políticas de RRHH |
| | Política de RRHH | Velar por el cumplimiento de las políticas de RRHH |
| Proveedores | Código Ético | Continuar con la política de contratar proveedores éticos y responsables |

| Acciones | | |
|-------------------|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | RSE | Potenciar negocios con clientes comprometidos. Mantener atención al cliente |
| Empleados | RSE | Mantener empleados motivados y concienciados. Potenciar la comunicación interna |
| Proveedores | RSE | Continuar contratando proveedores comprometidos, éticos y responsables |

| Seguimiento | | |
|-------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | Procedimiento de gestión de incidencias | Mantener los altos standards de calidad que tenemos con los clientes |
| Empleados | Buzón de sugerencias | Mantener el seguimiento a nuestras políticas de RRHH |
| | Comisión interna de control o Comité ético | Mantener el seguimiento a nuestras políticas de RRHH |
| | Encuesta | Mantener el seguimiento a nuestras políticas de RRHH |
| | Protocolos Prevención acoso y PRL | Mantener el seguimiento a nuestras políticas de RRHH |
| Proveedores | Comité/comisión de control | Antes de cualquier contratación, el proveedor recibe una evaluación |



• 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: No

Implantación: Siempre que iniciamos negocios con un nuevo proveedor, concertamos una entrevista para asegurarnos que cumpla con unos determinados requisitos (sea responsable con el medio ambiente, que cumpla con todas las normativas, etc.)

Además cada vez apostamos más por aquellos proveedores que cuentan en su plantilla con personas discapacitadas y/o en riesgo de exclusión, así nosotros contribuimos aunque sea en una pequeña parte al futuro profesional de estas personas



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: No existe una política formal para la contratación de proveedores, pero si tenemos en cuenta que cumplan todas las normativas.



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: SI

Implantación: Por nuestro tipo de negocio, nuestros proveedores están muy localizados, cumplen con todas las normativas, y por la larga relación de colaboración que tenemos con ellos, son de total confianza. Si tenemos que contratar un nuevo proveedor, nos aseguramos que cumpla los requisitos respecto a medio ambiente, seguridad laboral, estándares de calidad. etc.



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: 30 %

Implantación: Por nuestro tipo de negocio, tratamos con proveedores pequeños (material de oficina, limpieza, etc). Sólo las grandes empresas disponen de estas certificaciones y representan un 30% de nuestros proveedores.

• Resumen de Implantación:

| | | | |
|---|--|-------------------|-----------|
|  Diagnóstico | | | |
| Grupos de Interés | | Riesgos | Objetivos |
| Proveedores | | No tenemos riesgo | |

| | | | |
|---|--|---------------------|---|
|  Políticas | | | |
| Grupos de Interés | | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | | No tenemos política | Definir por escrito nuestra política de compras |

| | | | |
|--|--|----------|---|
|  Acciones | | | |
| Grupos de Interés | | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | | RSE | Definir por escrito nuestra política de compras |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|-----------|
|  Seguimiento | | | |
| Grupos de Interés | | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Proveedores | | | |



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: AIS siempre ha respetado el derecho libre de las personas trabajadoras para ejercer sus derechos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En AIS pedimos muchas veces la participación y colaboración de las personas que integran la empresa, en una política de comunicación abierta y bilateral, sus opiniones y propuestas son muy valoradas. La Dirección siempre se ha mostrado accesible y abierta a tratar cualquier tema.

Por todo ello, entre todos y todas hemos confeccionado un Código de conducta que rige nuestras relaciones internas y externas.



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: Hasta el momento no hemos necesitado formalizar en una acción concreta este tema. Como hemos comentado, la Dirección siempre se muestra abierta y receptiva a tratar cualquier tema con la plantilla.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A parte de las reuniones periódicas semestrales, la empresa cuenta con un "buzon de sugerencias" dónde se pueden transmitir dudas, sugerencias, críticas e incluso funciona como mecanismo anónimo de denuncia frente a cualquier problema. Estos medios se refuerzan con la accesibilidad que siempre ha caracterizado a la Dirección de la compañía, dónde nos gusta tratar los temas de tú a tú.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|-------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| Empleados | No tenemos riesgo | | |

| Políticas | | | |
|-------------------|--|--|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| Empleados | Código de conducta | Mantener la comunicación fluida entre empresa y personas trabajadoras. | |
| | Política de comunicación con el empleado | Mantener la comunicación fluida entre empresa y personas trabajadoras. | |

| Acciones | | | |
|-------------------|----------------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos | |
| Empleados | No tenemos acción concreta | Mantener la comunicación fluida con nuestra plantilla | |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Por nuestro tipo de actividad, podemos decir que este aspecto no es de aplicación. En AIS nuestros trabajadores y trabajadoras tienen contratos donde se especifican sus condiciones laborales y tenemos mecanismos de compensación de las horas extras o de la ocupación de viajes en días festivos, en estos casos se compensa a la persona con días extras de vacaciones, etc.

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

Respuesta: SI

Implantación: En el documento adjunto (Plan Conciliación) se pueden ver las amplias y variadas medidas de conciliación pactadas entre empresa y las personas trabajadoras

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: Los contratos laborales y el convenio colectivo detallan específicamente todo lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, en ellos siempre se especifican las horas a realizar y la remuneración por ellas.

Asimismo como hemos comentado en el apartado anterior, disponemos de unas amplias medidas de conciliación que ayudan a la organización del trabajo.



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: En nuestra empresa, a través de los contratos que regulan las relaciones laborales y las diferentes medidas de conciliación y su conocimiento por parte de todo el personal, velamos por que las condiciones laborales sean las mejores posibles dentro de nuestras posibilidades.

Entre otras contamos con las siguientes medidas de conciliación:

- Horario laboral flexible
- Potenciación uso videoconferencias para evitar viajes
- Compensación económica viajes de larga duración.
- Compensación con días extras de vacaciones cuando los viajes ocupan días festivos.
- Se conceden reducciones de jornada y excedencias sin estar legalmente obligados.
- Jornada intensiva en agosto y los viernes durante todo el año.

Etc.



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: SI

Implantación: En AIS contamos con diferentes comités que velan porque las medidas de conciliación adoptadas se cumplan, y en extensión, que no exista ninguna vulneración de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

• Resumen de Implantación:

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

| Políticas | | |
|-------------------|--------------------------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código ético/conducta | Mantener y mejorar las presentes políticas de RRHH |
| | Contrato de trabajo | Mantener y mejorar las presentes políticas de RRHH |
| | Convenio colectivo | Mantener y mejorar las presentes políticas de RRHH |
| | Política de conciliación | Mantener y mejorar las presentes políticas de RRHH |

| Acciones | | |
|-------------------|----------------------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | Velar por el cumplimiento de los contratos laborales y el convenio colectivo |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Por nuestro tipo de actividad y por no tener negocios en países en desarrollo, el trabajo infantil no es un factor de riesgo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Código Ético, vigente desde el año 2009, recoge nuestros principios y valores y en él se especifica el rechazo a conductas discriminatorias, de acoso o de abuso de autoridad.




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: Como hemos comentado, el trabajo infantil no es un factor de riesgo en AIS, por tal motivo no tenemos acciones concretas definidas.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|--|------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | | No tenemos riesgo | |
|  Políticas | | | |
| Grupos de Interés | | Políticas | Objetivos |
| Empleados | | Código Ético | Mantener y reforzar los principios que figuran en nuestro código ético |
|  Acciones | | | |
| Grupos de Interés | | Acciones | Objetivos |
| Empleados | | No tenemos acción concreta | Reforzar la fuerza de nuestro Código Ético |
|  Seguimiento | | | |
| Grupos de Interés | | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | | | |



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa ha elaborado un Plan de Igualdad que ha sido premiado con una subvención de la Generalitat de Catalunya. Este plan nos ha permitido identificar y evaluar (a través de una auditoría interna y de encuestas con el personal) los riesgos en materia de igualdad y no discriminación que podían darse en nuestra organización, como por ejemplo el lenguaje sexista o la nula presencia de mujeres en algunos departamentos. Valoramos el proyecto como muy positivo y útil, ya que nos ha supuesto un cambio conceptual que ha repercutido en todas nuestras actividades y relaciones.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Con el objetivo de favorecer la integración de colectivos marginados, la empresa ha decidido contratar los servicios de limpieza y material de oficina con empresas que cuentan con personal discapacitado. Por otro lado, para cubrir bajas por maternidad en perfiles administrativos, se ha optado por contratar personas desempleadas mayores de 45 años.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: A raíz de la elaboración del Plan de Igualdad y su posterior puesta en marcha, la empresa ha aplicado diferentes acciones durante este año 2010, tales como:

- Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.
- Uso de lenguaje no sexista en nuestra comunicación, tanto interna como externa.
- Uniformidad en condiciones laborales por categorías.
- En consenso con la plantilla, nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se ha incrementado el porcentaje de formación en horario laboral.
- Aplicación de la discriminación positiva en las nuevas contrataciones.

¿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: Fruto del importante cambio conceptual que hemos realizado a través del proyecto del Plan de Igualdad, podemos afirmar que aplicamos la igualdad efectiva de oportunidades.



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: 8 %

Directivos mujeres: 40 %

Directivos hombres: 60 %

Mujeres: 34,5 %

Hombres: 65,5 %

Mayores de 45 años: 12,7 %

Menores de 30 años: 41,8 %

Empleados no nacionales: 23 %

Empleados con contrato fijo: 80 %

Empleados con contrato temporal: 20 %

Implantación: Como pueden ver en los datos adjuntos, somos una empresa bastante compensada

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: Si, publicamos el organigrama detallado con estos indicadores.

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

Respuesta: 0

Implantación: Por suerte no hemos recibido ninguna acusación en nuestro buzón de denuncia.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza | |

| Políticas | | |
|-------------------|--|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Código Ético Plan de igualdad Política de contratación y selección Política de igualdad Política de Integración Social | Mantener y reforzar estas políticas Mantener y reforzar estas políticas Mantener y reforzar estas políticas Mantener y reforzar estas políticas Mantener y reforzar estas políticas |

| Acciones | | |
|-------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Creación o aplicación protocolo prevención de acoso Diagnostico de igualdad Formación Implantación del Plan de igualdad Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades | Mantener y reforzar estas políticas Mantener y reforzar estas políticas Mantener y reforzar estas políticas Mantener y reforzar estas políticas Mantener y reforzar estas políticas |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Informe gobierno corporativo | Consolidar una plantilla compensada y heterogenea |
| | Intranet | Consolidar una plantilla compensada y heterogenea |



• 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: No

Implantación: A pesar de no tener una acción concreta en este aspecto, la empresa está sensibilizada en todo lo relativo al medio ambiente.

En nuestras tareas diarias tenemos en cuenta el ahorro de energía, el reciclaje, etc.



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: 0

Implantación: No hemos valorado el tiempo dedicado a formación medioambiental.

De todos modos, en nuestro código ético, vigente para toda la plantilla, explicamos en un apartado especial la importancia de realizar el trabajo de forma ética y responsable con nuestro entorno.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| No especificado | | | |
| Políticas | | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| No especificado | | | |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| Acciones | | | |
|-------------------|----------------------------|--|--|
| Grupos de Interés | Acciones | | Objetivos |
| No especificado | No tenemos acción concreta | | Formalizar documento sobre estas políticas |

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Por nuestro tipo de actividad y sector dónde operamos, AIS no tiene riesgos en materia medioambiental, aún así no obviemos nuestra responsabilidad en el impacto medioambiental, por pequeño que sea, y dentro de nuestras posibilidades velamos porque en nuestra actividad diaria exista el reciclaje, el ahorro energético, etc.



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: Disponemos de una política integrada en nuestro Código Ético que nos hace ser conscientes de la responsabilidad en materia 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: No

Implantación: Como hemos comentado anteriormente, por nuestro tipo de actividad y sector no tenemos riesgos mediambientales y por lo tanto no tenemos acciones específicas trabajadas en este campo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 4500

Agua: 14

Papel: 25

Implantación: Valores aproximados

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

Respuesta: No

Implantación: Por la tipología de empresa no hemos visto la necesidad de establecer un mecanismo de evaluación de temas medioambientales, de todos modos en nuestra actividad diaria velamos por el reciclaje, el ahorro energético, el consumo responsable, etc.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | No tenemos riesgo | |
| Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| No especificado | Otros | Potenciar estas políticas |
| Acciones | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | No tenemos acción concreta | x |
| Seguimiento | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado | No tenemos mecanismo de seguimiento | Hacer seguimiento |



• 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: Este es un tema que tenemos que trabajar en un futuro.



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: Al ser una empresa consultora el impacto mediambiental es reducido, por tal motivo, nos centramos en concienciar a todo el personal de que haga un uso óptimo de los recursos de que disponen para realizar las tareas.

• Resumen de Implantación:

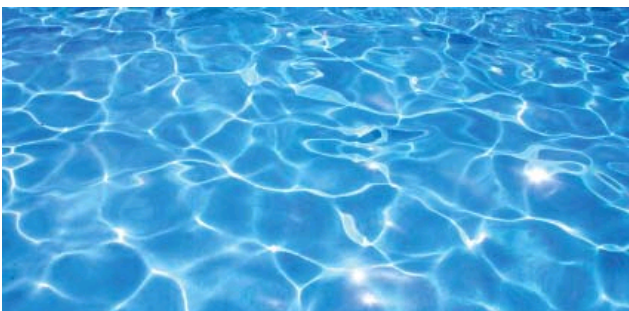
| Diagnóstico | | | |
|-------------------|-----------|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| No especificado | | | |
| Políticas | | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| No especificado | | | |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| Acciones | | |
|-------------------|----------------------------|------------------------------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| No especificado | No tenemos acción concreta | Tema a trabajar en un futuro |

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un 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: No

Implantación: Si bien es cierto que cualquier proceso de contratación (ya sea de clientes, proveedores o personal) se lleva a cabo minuciosamente, buscando referencias, etc. la verdad es que no hemos realizado ningún diagnostico sobre estos temas, ya que hasta la fecha no hemos tenido ningún caso de corrupción. A pesar de ello, la empresa ha expuesto sus valores y normas de forma muy clara en un Código de conducta que rige a todo el personal.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El rechazo explícito queda reflejado en nuestro Código Ético.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Código Ético, que entró en vigor en 2009 y que incorpora un mecanismo anónimo de denuncia, nos resulta muy efectivo para luchar contra estos temas y a su vez difundir nuestros valores.



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: 50

Implantación: x

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

Respuesta: SI

Implantación: Mantenemos y potenciamos el mecanismo anónimo de denuncias, que hasta ahora no ha presentado incidencias.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|-------------------|------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Clientes | Otros | |
| Empleados | Tráfico de influencias | |
| Proveedores | No tenemos riesgo | |

| Políticas | | |
|-------------------|---------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Clientes | No tenemos política | x |
| Empleados | Código de conducta | x |
| | Código Ético | x |
| Proveedores | No tenemos política | x |

| Acciones | | |
|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Clientes | Difusión de la política | x |
| Empleados | Comunicación interna y externa | x |
| | Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) | x |
| | Difusión de la política | x |
| Proveedores | Difusión de la política | x |

| Seguimiento | | |
|-------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Clientes | No tenemos seguimiento | x |
| Empleados | Canal de denuncias anónimo o confidencial | Mantener el canal anónimo de denuncias |
| Proveedores | No tenemos seguimiento | x |

• 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 | Identificación 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 |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | | |
|------------------------|---|---|
| 23 | Fecha de la memoria anterior más reciente | 3.2 |
| 24 | Ciclo de presentación del Informe de Progreso | 3.3 |
| | Estrategia y gobierno | |
| 25 | Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2 |
| 26 | Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión | 4.17 |
| 27 | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores | |
| 28 | | 4.3 |
| 29 | | 4.4 |
| | Objetivos y temáticas de Naciones Unidas | |
| 30 | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.) | |
| | PRINCIPIO 1 | |
| P1C1I1 | 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 | |
| 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 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 | |
| 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 |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | PRINCIPIO 3 | |
|------------------------|--|---|
| P3C1I1 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos | HR5 |
| P3C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P3C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P3C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas | LA12 |
| | PRINCIPIO 4 | |
| P4C1I1 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. | HR7 |
| P4C2I1 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación | |
| P4C3I1 | ¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? | EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P4C4I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P4C5I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos. | LA3 |
| | PRINCIPIO 5 | |
| P5C1I1 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. | HR6 |
| P5C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P5C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| | PRINCIPIO 6 | |
| P6C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P6C2I1 | ¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o | 4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | personas en riesgo de exclusión? | |
| P6C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P6C4I1 | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. | |
| P6C6I1 | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información | |
| P6C7I1 | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo | HR4 |
| PRINCIPIO 7 | | |
| P7C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización |
| P7C2I1 | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. | |
| PRINCIPIO 8 | | |
| P8C1I1 | Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. | |
| P8C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? | |
| P8C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P8C5I1 | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales | |
| PRINCIPIO 9 | | |
| P9C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P9C2I1 | Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. | |
| PRINCIPIO 10 | | |
| P10C1I1 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto | |
| P10C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? | Dimensión social/Sociedad/Política |
| P10C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, | Dimensión social/Sociedad/Formación y |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | durante el ejercicio. | Sensibilización |
| P10C511 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? | SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento |
| | ÍNDICE | |
| Tabla | Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI | 3.12 |