



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

INGECAL, S.L (Ingenieria de la Calidad y el
Medio Ambiente)



• Carta de Renovación c



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL DEL DIRECTOR DE INGECAL:

Desde la dirección de INGECAL queremos comunicar nuestra renovación de los compromisos con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios del mismo, ya que desde el inicio de nuestra adhesión hemos compartido los valores que promueve el Pacto.

Fruto de esta adhesión estamos consolidando nuestra participación en actividades sociales (donaciones y colaboración con personas en situación de desempleo) y ambientales (difusión, reducción de consumos energéticos y reducción de los residuos generados).

Durante el 2010 hemos actualizado el plan de acogida, incluyendo un código ético, los 10 Principios del Pacto Mundial, nuestros compromisos asociados a la igualdad de oportunidades y las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Hemos finalizado nuestro plan de igualdad, e implantado tres acciones. Seguimos manteniendo la colaboración con ONG's (a las que dedicamos una parte de nuestros beneficios).

En los diferentes seminarios y jornadas que realizamos, hemos incluido presentaciones sobre el contenido del Pacto Mundial y explicación de los Diez Principios.

Para el 2011, esperamos mejorar el seguimiento y evaluación de los Diez Principios en INGECAL.

Evaristo Gutiérrez
Director de INGECAL





Información general

Perfil de la entidad: INGECAL, S.L (Ingeniería de la Calidad y el Medio Ambiente)

- **Dirección:** Balmes 247, 6º 2ª
- **Dirección web:** www.e-ingecal.com
- **Alto cargo:** Evaristo Gutierrez Jimenez, Director
- **Fecha de adhesión:** 10/01/2007
- **Número de empleados:** 14
- **Sector:** Servicios profesionales
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Consultoría de la Calidad y el Medio Ambiente
- **Ventas / Ingresos:** 633.000 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No se ha recibido ninguna ayuda financiera del gobierno.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Administración Pública
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Se han seguido los criterios establecidos por Pacto Mundial en años anteriores, siempre teniendo en cuenta el impacto de estos grupos de interés en la actividad de INGECAL y el impacto de INGECAL en ellos. Para el año que viene se aplicarán criterios numéricos para valorar los diferentes grupos de interés y priorizarlos.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** España
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Se sigue la aplicación de Pacto Mundial que ya te establece los indicadores a contestar, excepto de aquellos que no dispusiéramos de mecanismos de obtención de datos o no nos fueran aplicables.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Seminarios internos. Jornadas y cursos a clientes. Web: ASEPAM, GLOBAL COMPACT e INGECAL.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** No se ha recibido ningún premio ni distinción este año. En 2009 obtuvimos el Premio Empresa Flexible de Cataluña a nivel de pymes.
- **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:* - PERSONAL: encuestas anuales de satisfacción del personal. Entrevistas con el personal. - CLIENTES: encuestas anuales de satisfacción de clientes. - Para cualquier empresa o persona disponemos de la web, el blog, twitter y facebook.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Junta Directiva está formada por el Director de Ingecal, que supervisa y gestiona la implantación de los 10 Principios.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El seguimiento de los 10 Principios se lleva a cabo mediante el mismo Informe de Progreso de Pacto Mundial ya que se elabora en colaboración con la Dirección de Ingecal.

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) Los proyectos de colaboración llevados a cabo durante 2010 y elegidos entre todo el personal de Ingecal fueron los siguientes, a los que se dedicó el 0,6 % de la facturación: • La Maratón de TV3 • Asociación Catalana de Fibrosis Quística • Intermon Oxfam • Programa Vacunación Infantil GAVI Durante 2010 Ingecal se ha adherido a varias campañas y organismos relacionados con la responsabilidad social. - Adhesión a los principios para el Empoderamiento de las Mujeres. - Adhesión al Manifiesto por la Corresponsabilidad de la Fundación Corresponsables. - Adhesión al manifiesto por unos horarios racionales ARHOE. - Adhesión al Charter de la Diversidad en España.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://ingecal.cat/>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* En todas nuestras jornadas, presentaciones y cursos de formación incorporamos el sello del Pacto Mundial y explicamos nuestra adhesión.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Evaristo Gutiérrez Jiménez
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: INGECAL es una pyme con un ámbito de actuación estatal. El cumplimiento de los derechos humanos se garantiza con el cumplimiento de la legislación aplicable sobre relaciones laborales con nuestro personal: ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El año 2010 se realizó una evaluación nueva de riesgos en el trabajo y en principio se revisa en caso de algún incidente que no se hubiera contemplado o en caso de modificaciones del puesto de trabajo. A final de año se elabora una Memoria anual donde se recogen todas las acciones hechas durante el año. Se adjunta la actualización de las medidas preventivas de cada puesto de trabajo correspondiente al año 2010.

Objetivos: No se han establecido objetivos ni para clientes ni para proveedores ya que no se han detectado riesgos en materia de derechos humanos.

En cuanto al personal el objetivo es continuar con el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI



Implantación: En 2010 se elaboró el Código Ético y de Conducta de INGECAL. Se actualizó el PLAN DE ACOGIDA incorporando este código, ampliando el alcance de las normas de funcionamiento interno, definiendo la política de conciliación de la vida familiar, laboral y personal e incorporando la declaración de la dirección contra el acoso sexual o por razón de sexo.

Se adjunta PLAN DE ACOGIDA.

Objetivos: Mejorar los canales de comunicación con el personal, clientes y proveedores mediante la mejora de la web y las herramientas TWITTER y FACEBOOK.

Contratación de la figura Community Manager para gestionar nuestras redes sociales y la página web.

Revisar el Código Ético y de Conducta con todo el personal.

[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 (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2010 se ha dedicado el 0,6 % de la facturación de Ingecal a los siguientes proyectos de acción social:

- La Maratón de TV3
- Asociación Catalana de Fibrosis Quística
- Intermon Oxfam
- Programa Vacunación Infantil GAVI

En el año 2010 Ingecal se ha adherido a los siguientes manifiestos o proyectos en relación a la RS:

- Apoyo a los principios para el Empoderamiento de las Mujeres.
- 1ª Semana de la RSC: jornada puertas abiertas a clientes.
- Apoyo al Comunicado de Cancún.
- Adhesión al manifiesto por la Corresponsabilidad.
- Adhesión al manifiesto ARHOE.
- Adhesión al Charter de la Diversidad en España.

Se adjunta resumen de las colaboraciones de Ingecal en RS y de acción social de 2010.

Objetivos: El objetivo 2011-2012 es la elaboración de una memoria GRI. Para ello durante 2011 se formará al personal responsable en este tema y si es posible dentro del año empezar la memoria.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha obtenido una media de 8,99 en las encuestas de satisfacción de clientes, resultado muy bueno, ligeramente superior a 2009: 8,48.

Se ha obtenido una media de 8,02 en las encuestas de clima laboral, también un resultado muy bueno, ligeramente inferior a 2009: 8,43.

Los resultados de las encuestas se comunican al personal en la Convención anual mediante el informe de la Revisión por la Dirección.

Objetivos: Para 2011 está previsto finalizar el proyecto de evaluación por competencias del personal e iniciar su implantación a lo largo de 2011 - 2012.

Objetivos contenidos en la Revisión del sistema por la dirección. Se anexa documento en pdf con la parte de encuestas y personal.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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

Respuesta: 100 %


Implantación: A todas las nuevas incorporaciones en INGECAL se les hace entrega del PLAN DE ACOGIDA y el primer día en la empresa se les explica, generalmente, por el Director de Ingecal.

Se adjunta documento de PLAN DE ACOGIDA.





Objetivos: No hay objetivos.



[Descargar el documento adjunto](#) ➔



• Resumen de Implantación:

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



 Políticas				
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos	
Clientes	Código Ético		Hacer público en la web el Código Ético.	
	Política de calidad		Hacer público en la web el Código Ético.	
Empleados	Código de conducta			Difusión interna de los códigos. Canales comunicación: twitter y facebook.
	Código Ético			Difusión interna de los códigos. Canales comunicación: twitter y facebook.
	Otros			Difusión interna de los códigos. Canales comunicación: twitter y facebook.
Proveedores	Reglamento interno			Difusión interna de los códigos. Canales comunicación: twitter y facebook.
	Código Ético	Difusión vía web del código ético. Canales comunicación: twitter y facebook.		
	Política de calidad		Difusión vía web del código ético. Canales comunicación: twitter y facebook.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Acción social		Continuar con los proyectos de acción social y elaborar memoria GRI.
	RSE		Continuar con los proyectos de acción social y elaborar memoria GRI.
Empleados	Acción social		Continuar con los proyectos de acción social y elaborar memoria GRI.
	RSE		Continuar con los proyectos de acción social y elaborar memoria GRI.
Proveedores	Acción social		Continuar con los proyectos de acción social y elaborar memoria GRI.
	RSE		Continuar con los proyectos de acción social y elaborar memoria GRI.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Encuestas		Encuesta satisfacción clientes 2011.
	Procedimiento de gestión de incidencias		Encuesta satisfacción clientes 2011.
Empleados	Encuesta		Encuesta clima laboral 2011 e implantación evaluación por competencias.
	Procedimiento de gestión de incidencias		Encuesta clima laboral 2011 e implantación evaluación por competencias.
	Protocolos Prevención acoso y PRL		Encuesta clima laboral 2011 e implantación evaluación por competencias.
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias		No hay objetivos.

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





• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Por la actividad de INGECAL no se dispone de proveedores con riesgos en la vulneración de los Derechos Humanos, pero a modo preventivo, en 2007 se analizó la posibilidad de estar realizando compras puntuales (material publicitario) proveniente de países que no garantizan el cumplimiento de los derechos humanos. El resultado fue que las compras de estos materiales (calendarios, carpetas, etc.) se realizan a proveedores que fabrican todo el proceso en la UE.

Objetivos: No hay objetivos ya que no es una área crítica ni prioritaria en la actividad de nuestra empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En nuestro sistema de gestión de la calidad (ISO 9001) disponemos del PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE PROVEEDORES (PR-009) en el que se valora la posesión de la certificación ISO 9001 en nuestros proveedores y en el que se dice explícitamente que no se realizarán compras en países con riesgo de vulneración de los Derechos Humanos. o que se sepa que el producto sea fabricado en tales países.

Se adjunta procedimiento de evaluación de proveedores.

Objetivos: No se han planteado objetivos para esta área.

[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 (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Debido al tipo de compras que realiza INGECAL, no se ha llevado a cabo ninguna acción concreta en relación a este principio, más que el cumplimiento del procedimiento de evaluación de proveedores.

Objetivos: No hay objetivos ya que no es una área crítica ni prioritaria en la actividad de nuestra empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 35 %

Implantación: Nuestros proveedores son grandes empresas que disponen de certificaciones. El resto de proveedores son colaboradores de INGECAL que son tratados como al resto de personal en plantilla.

Objetivos: No hay objetivos en relación a este principio ya que no se trata de una área crítica para la empresa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras		Cumplimiento del procedimiento establecido.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		No hay objetivos.



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

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



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: INGEAL no ha identificado factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Se respeta totalmente el convenio para el sector y se han establecido medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y medidas de igualdad por encima de las obligadas por el propio convenio, así como en las horas laborables.

En el PLAN DE ACOGIDA apartado 6.1 Política de personal se establece lo siguiente: "Todas las actividades de INGEAL se rigen por el convenio colectivo de Oficinas y despachos, al cual estamos adheridos; y al cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, que garantiza la libertad de afiliación. El Convenio colectivo de Oficinas y Despachos vigente está disponible en el INGESOFT."

El resultado de la encuesta de clima laboral de 2010 fue: 8,02, manteniendo los valores de 2009 (8,4). Se adjunta tabla excel con los resultados de la encuesta de personal.

Objetivos: Mantener estos valores de satisfacción de personal.

Realizar la encuesta anualmente.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el PLAN DE ACOGIDA punto 6.1. Política de personal se especifica lo siguiente: "Se fomenta la participación de todo el personal en las decisiones y buen funcionamiento de la empresa, mediante reuniones periódicas,

en las que se informa del funcionamiento de la actividad y de la implantación del sistema integrado de gestión, se pondrán de manifiesto sugerencias, problemas o inquietudes y se intentará proponer soluciones. Las reuniones de Comité de Calidad se realizan trimestralmente. La asistencia a estas reuniones es voluntaria."

Durante 2010 se han llevado a cabo 2 reuniones del Comité de Calidad: enero y septiembre. Y en enero de 2011 tuvo lugar la Convención anual y el cierre del año 2010 en el informe de Revisión por la Dirección.

Objetivos: No hay objetivos más que el cumplimiento de las 2 reuniones anuales.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: A lo largo del segundo trimestre de 2010 se llevó a cabo un estudio para gestionar los RRHH por Competencias, incorporando la evaluación del desempeño, a partir de la definición de competencias clave para cada puesto y su evaluación continuada. Este estudio se realizó con el soporte de un consultor de RRHH y afectó al personal consultor, auditor y formador.

Se adjunta DP-002 actualizada con la nueva sistemática correspondiente a PERSONAL CONSULTOR.

Objetivos: Implantación de la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO del personal consultor de Ingecal. Aplicación de la metodología al resto de puestos de trabajo.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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 (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: INGECAI dispone de diferentes mecanismos de comunicación con el personal:


- Reuniones personales entre la dirección y el personal.
- Encuesta de clima laboral anual.
- Reuniones de Comité de Calidad.
- Procedimiento de evaluación del personal (PR-006).
- Boletín de comunicación interna COMUNICA'T.
- Acciones correctivas y preventivas.
- Convención anual de la empresa.


Objetivos: Implantación de otros mecanismos de comunicación que sustituyan el boletín COMUNICA'T, como son las


redes sociales: mejora de la web, twitter y facebook.

Se contratará a una persona para el puesto COMMUNITY MANAGER.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		No hay objetivos para este año.
	Política de RRHH		No hay objetivos para este año.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Implantación proyecto Evaluación del Desempeño.

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

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



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: INGECAL realiza actividades en el sector de servicios de consultoría y formación en España, que no están catalogadas como actividades forzosas.

Objetivos: No hay objetivos sobre este tema.

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del PLAN DE ACOGIDA se han incorporado las medidas establecidas en INGECAL respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral para que todo el personal tenga conocimiento y puede utilizarlas.

Se adjuntan las medidas de conciliación incorporadas en el plan de acogida.

Objetivos: Durante 2011 participaremos en el proyecto "Nuevas formas de organización del tiempo". Este proyecto se enmarca dentro del proyecto femtalent, dirigido a las empresas de la Red de Parques Científicos y Tecnológicos de Catalunya y está subvencionado por el Departamento de Empresa y Ocupación y el Servicio de Ocupación de Catalunya para el programa de Proyectos Innovadores y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

[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? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: En el contrato laboral, en el PLAN DE ACOGIDA y en el CALENDARIO LABORAL queda clara la política de INGECAL respecto a horas de trabajo y remuneración. Se adjunta calendario laboral 2010.

En el apartado 6. NORMAS INTERNAS del PLAN DE ACOGIDA se establecen por escrito las políticas de horarios y remuneración: 6.4. Sistema de incentivos, 6.5. Horarios despacho, 6.6. Vacaciones y en el apartado 8. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL se definen las medidas de flexibilidad implantadas desde 2007.

Objetivos: Como hemos dicho en el apartado anterior, para 2011 participaremos en un estudio de medidas de gestión del tiempo en el que se realizará un diagnóstico de situación y se propondrá un plan de acciones en el cual pueden salir medidas de horas de trabajo y beneficios sociales.

[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. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Este año 2010 Ingecal se presentó a los primera edición de los Premios Corresponsables. No ganamos pero nuestra iniciativa fue seleccionada para ser publicada en el portal WEB de Fundación Corresponsables y en la versión impresa a través de la revista "Corresponsables". Se adjunta borrador del artículo publicado en la revista "Corresponsables".

Objetivos: Para 2011 participaremos en un estudio de medidas de gestión del tiempo en el que se realizará un diagnóstico de situación y se propondrá un plan de acciones en el ámbito de las medidas de conciliación del personal.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los mecanismos de control establecidos por el momento son los diferentes canales de comunicación que se dispone:



- Reuniones personales entre la dirección y el personal.
- Encuesta de clima laboral anual.
- Reuniones de Comité de Calidad.
- Procedimiento de evaluación del personal (PR-006).
- Boletín de comunicación interna COMUNICAT.



- Acciones correctivas y preventivas.
- Convención anual de la empresa.



En nuestro plan de igualdad de 2009 y en las correspondientes acciones que se aplicaron se determinó que el número de beneficiarios de las medidas de conciliación y beneficios sociales era el 100% de la plantilla.

Objetivos: Actualización del plan de igualdad y establecimiento de indicadores para evaluar su seguimiento utilizando la herramienta informática INGESOFT.


• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta Contrato de trabajo Convenio colectivo Otros Política de conciliación		Estudio "Nuevas formas de organización del tiempo". Estudio "Nuevas formas de organización del tiempo". Estudio "Nuevas formas de organización del tiempo". Estudio "Nuevas formas de organización del tiempo". Estudio "Nuevas formas de organización del tiempo".

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Participación en el proyecto "Nuevas formas de organización del tiempo".



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

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



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El 100% de la prestación de servicios de INGECAL se realiza en España. Con el cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores se garantiza estos requisitos mínimos.

Objetivos: No hay objetivos ya que consideramos que el trabajo infantil no es un riesgo significativo para la empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: INGECAL no tiene establecida claramente la prohibición del trabajo infantil porque no es aplicable a la actividad realizada. Todo el personal cumple los requisitos exigidos por el Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la edad de contratación (a partir de los 18 años).

En el PLAN DE ACOGIDA se establece que "todas las actividades de INGECAL se rigen por el convenio colectivo de Oficinas y despachos, al cual estamos adheridos; y al cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, que garantiza la libertad de afiliación."

En el año 2009 se incorporaron los 10 Principios del Pacto Mundial en el PLAN DE ACOGIDA.

Objetivos: No hay objetivos ya que no es una área significativa.



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: SI


Implantación: Cada año, INGECAL colabora al menos en 2 proyectos sociales. Este año 2010 se ha dedicado el 0,6% de la facturación a financiar 4 proyectos, dos de los cuales están relacionado con este principio:


- Intermon Oxfam
- Programa Vacunación Infantil GAVI

Objetivos: INGECAL se compromete a colaborar mínimo con 2 proyectos solidarios anualmente.

• 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		No hay objetivos.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Donaciones a proyectos de acción social.

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

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



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: A finales de 2008 se elaboró el diagnóstico de igualdad de la empresa y a lo largo de 2009 se implantó el PLAN DE IGUALDAD. En este diagnóstico se identificaron las áreas de mejora en relación a la igualdad de género, y a su vez en cualquier tipo de discriminación en el empleo.

Los riesgos identificados o área a mejorar fueron:

- No se disponía de protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
 - La retribución motivaba el trabajo extralaboral con la consiguiente diferencia de sueldo para el personal con personas a su cargo.
 - El lenguaje de la documentación de la empresa podría considerarse en algunos casos como sexista.
- Todas estas acciones y otras detectadas se han llevado a cabo a lo largo de 2009 y 2010.

Objetivos: Actualizar el plan de igualdad en 2011-2012.

Establecer indicadores de igualdad en INGESOFT.

Presentarnos a la convocatoria para la obtención del SELLO DE IGUALDAD.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Colaboración con la fundación INSERTA / ONCE para la contratación de personal con discapacidad.

Invitación gratuita a nuestros cursos de formación, tanto a personal de empresas clientes o ex clientes como a conocidos del

personal de Ingecal, que se encuentran en situación de desempleo.

Se adjunta la última incorporación, mediante FICHA DE OFERTA de INSERTA, la fecha es de diciembre de 2009, pero el puesto de trabajo fue para enero de 2010.

Objetivos: Mantener la colaboración con la fundación INSERTA / ONCE.

[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 (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Debido a la implantación del plan de igualdad las acciones señaladas en el apartado anterior ya se han llevado a cabo, junto a algunas más como la revisión de la documentación para detectar y corregir lenguaje sexista.

Se adjunta pwp de la formación llevada a cabo al personal en materia de igualdad, como ejemplo de las acciones llevadas a cabo.

Objetivos: Actualización del plan de igualdad.

Formación anual al personal en temas de igualdad.

Implantar los indicadores de igualdad en el INGESOFT.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Como una de las medidas del plan de igualdad llevadas a cabo fue la revisión de los conceptos de retribución variables, pues las anteriores favorecían las horas extras no siendo compatibles con la vida familiar y personal. Otro de los proyectos iniciados en 2010 fue la EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO estructurada en la Dirección por Objetivos y la Evaluación por Competencias. Se ha finalizado la definición de puesto de personal consultor - auditor - formador.

Objetivos: Finalizar la implantación del proyecto de Evaluación del Desempeño en Ingecal.

Actualizar el plan de igualdad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros



indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 25 %

Directivos mujeres: 67 %

Directivos hombres: 33 %

Mujeres: 75 %

Hombres: 25 %

Mayores de 45 años: 8 %

Menores de 30 años: 17 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 67 %

Empleados con contrato temporal: 33 %

Implantación: El diagnóstico realizado en el plan de igualdad no detectó desigualdades en cuanto a representatividad, contratación y promoción.

Objetivos: Actualización del diagnóstico de igualdad.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Respuesta: No

Implantación: No se publica este dato.

Objetivos: En 2011 está previsto iniciar la elaboración de una memoria GRI y saldrá publicado este dato.


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


Respuesta: 0


Implantación: Ingecal nunca ha tenido ningún expediente por acusación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.


Objetivos: No hay objetivos pues no es una área crítica.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño		
	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política de Integración Social		No hay objetivos.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso		Actualizar plan de igualdad.
	Diagnostico de igualdad		Actualizar plan de igualdad.
	Formación		Actualizar plan de igualdad.
	Implantación del Plan de igualdad		Actualizar plan de igualdad.
	Plan de carreras		Actualizar plan de igualdad.
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Actualizar plan de igualdad.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No se publica		En un futuro saldrá en la memoria de sostenibilidad

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



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Apoyo al Comunicado de Cancún sobre cambio climático. Se publicó una noticia en nuestro Newsletter que va dirigido a toda nuestra base de datos de clientes o no y al personal.

En la XII Jornada de Ingecal de noviembre de 2010 se llevó a cabo el IV Fòrum Ambiental y se presentaron las siguientes ponencias:

- Nueva ley 20/2009 de prevención y control ambiental
- EMAS III – Sistema comunitario de gestión ambiental
- ISO 14064: Verificación de gases de efecto invernadero
- ACO2RS: Compromiso con la reducción de CO2

Objetivos: Para 2011 nuestro objetivo es adherirnos al Programa d'Acords Voluntaris que impulsa la Oficina Catalana del Canvi Climàtic y realizar el Cálculo de la Huella de Carbono de acuerdo a este programa.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: 50

Implantación: La formación realizada en medio ambiente ha sido tanto la recibida por nuestra experta entemas medioambientales como la realizada a nuestros clientes en las jornadas de Ingecal.



Objetivos: Formación continua al personal consultor de medio ambiente.
Realización del V Forum ambiental de Ingecal.


[Descargar el documento adjunto](#) 

• 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	Otros Sensibilización en materia medio ambiental		Cálculo de la huella de carbono. Cálculo de la huella de carbono.

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

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Al ser una empresa de consultoría de sistema de gestión ambientales, todo el personal tiene conocimientos y sensibilización respecto los temas ambientales.

Ingecal dispone del PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS AMBIENTALES PR-002 para identificar y evaluar los aspectos ambientales.

Objetivos: Cálculo de la huella de carbono.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de un sistema de gestión integrado ISO 9001, ISO 14001 y desde 2009 también OHSAS 18001. Nuestra política de gestión integra los requisitos de las tres normas.

Se adjunta la POLÍTICA DE GESTIÓN integrada y la parte del plan de acogida correspondientes a la política de reciclaje y reducción de consumos.

Objetivos: Debido a nuestro bajo impacto ambiental no se dispone de objetivos para este principio, más que continuar con la contabilización de los consumos y aumentar el reciclaje en la oficina.

[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. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Campañas realizadas en 2010:

- Adhesión al PROGRAMA ACORDS VOLUNTARIS de la Oficina del Cambio Climático de la Generalitat.
- Adhesión a campaña COMUNICADO DE CANCÚN relativo al cambio climático.

Objetivos: En 2011 se calculará la huella de carbono de la actividad de Ingecal de acuerdo al Programa de ACORDS VOLUNTARIS. Se hará difusión de este programa en nuestras jornadas a los clientes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 1,35

Agua: 6,64

Papel: 0

Implantación: Los cálculos se realizan respecto a la facturación anual.

- ELECTRICIDAD: hemos pasado de un 1,57% a un 1,35%
- AGUA: hemos pasado de un 5,59% a un 6,64%
- PAPEL: Este año no hemos podido obtener los datos del consumo de papel.

Objetivos: Normalizar los indicadores ambientales en la aplicación INGESOFT, incorporando electricidad, agua, papel y combustible.

[Descargar el documento adjunto](#) 


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


Respuesta: SI


Implantación: De acuerdo a nuestro sistema de gestión ambiental se lleva un registro de los consumos de agua, luz, papel y combustible.


Objetivos: Implantar sistema indicadores ambientales vía aplicación informática INGESOFT.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad		No hay objetivos.
	Política de reciclaje		No hay objetivos.
	Política de reducción de consumo		No hay objetivos.
	Sistemas de Gestión de Calidad		No hay objetivos.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)		No hay objetivos.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Cálculo de la huella de carbono.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		Implantar sistema indicadores INGESOFT

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde 2008 se está desarrollando una nueva aplicación informática: INGESOFT un gestor documental, que reducirá el volumen de papel tanto a nivel interno como en nuestros clientes. En 2010 ya se ha implantado a modo de prueba la aplicación en 3 clientes. La implantación ha sido muy satisfactoria y todos los clientes están muy satisfechos con el programa ya que se agiliza la gestión y se reduce el consumo de papel.

Objetivos: En 2011 se dará a conocer la herramienta a nuestros clientes de manera definitiva y se implantará en INGECAL.



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: La herramienta informática INGESOFT se finalizó en 2009 y en 2010 se ha implantado como prueba piloto 3 clientes.

Objetivos: Durante 2011 se formará al personal de INGECAL en el uso de la aplicación y ya se implantará tanto en la empresa como en los clientes.

• Resumen de Implantación:



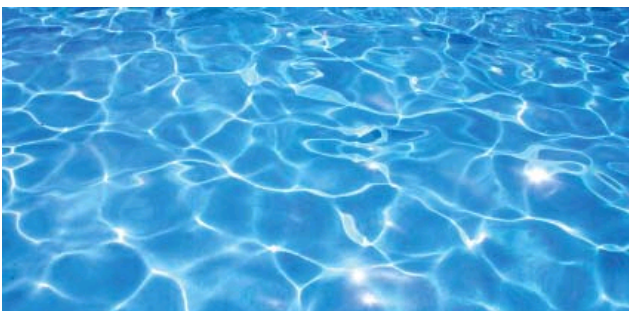
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	Implantar INGESOFT a nivel interno.

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

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: En 2008 se elaboró un diagnóstico DAFO para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en INGECAL. Por el tamaño y actividad de la empresa la revisión cada 2 años del DAFO es suficiente.

No se ha podido actualizar este año 2010.

Objetivos: Actualizar el diagnóstico DAFO en 2011.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: INGECAL se compromete a un comportamiento ético en toda su actividad mediante el documento público POLÍTICA DE GESTIÓN. En 2009 se modificó el PLAN DE ACOGIDA para actualizar las normas de comportamiento del personal, añadir los 10 Principios del Pacto y elaborar un código ético.

Objetivos: Debido a que no hay factores de riesgo críticos no se considera prioritario establecer objetivos.



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: Debido al tamaño de nuestra empresa y la actividad con nuestros clientes la corrupción no es una área prioritaria ni es factor de riesgo.

Objetivos: hay objetivos concretos para trabajar contra la corrupción ya que no es factor de riesgo en nuestra empresa, más que la difusión permanente de nuestro código ético.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 95

Empleados: 100

Proveedores: 40

Implantación: Debido a la mejora de los canales de comunicación y a las redes sociales consideramos que ha aumentado el conocimiento de nuestras política y código de conducta tanto por nuestros clientes, proveedores y cualquier persona que acceda a Ingecal por alguna de estas vías.

Objetivos: No se han desarrollado objetivos concretos en cuanto a este Principio.

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

Respuesta: No



Implantación: El sistema financiero de INGEAL sigue toda la normativa fiscal, laboral y contable aplicable al estado español.



Anualmente presentamos nuestros resultados al Registro Mercantil.



Constantemente estamos al corriente de nuestras obligaciones con la Seguridad Social y con la Agencia Tributaria.



Objetivos: No se dispone de objetivos concretos en cuanto a este Principio ya no es una área crítica.

• 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 de conducta Código Ético Políticas internas de gestión		No hay objetivos. No hay objetivos. No hay objetivos.
Empleados	Código de conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Políticas internas de gestión Reglamento interno		No hay objetivos. No hay objetivos. No hay objetivos. No hay objetivos. No hay objetivos.
Proveedores	Código Ético Política de calidad		No hay objetivos. No hay objetivos.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		No hay objetivos.
Empleados	No tenemos acción concreta		No hay objetivos.
Proveedores	No tenemos acción concreta		No hay objetivos.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento		No hay objetivos
Empleados	No tenemos seguimiento		No hay objetivos.
Proveedores	No tenemos seguimiento		No hay objetivos.

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

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. 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



	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