



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Servicio de Emergencias Médicas y Urgencias,  
S. L. (Semyu112)



• C



SERVICIO DE EMERGENCIAS MÉDICAS Y URGENCIAS, S.L.

**SEMYU 112**

En Sevilla, a treinta y uno de octubre de dos mil once

Servicio de Emergencias Médicas y Urgencias, SL ( Semyu112 ) es consciente de que en el entorno actual de crisis profunda que atravesamos, y como herramienta necesaria para superarla, se hace más oportuno que nunca establecer una estrategia de crecimiento sostenible, social, económica y ambientalmente responsable, fuertemente cimentado en un conjunto de valores que impliquen a nuestra organización e involucren a nuestras personas en la construcción de un entorno justo, solidario, respetuoso con el medio ambiente y con los Derechos Humanos.

El pasado 27 de septiembre de 2011 hemos suscrito el Pacto Mundial, como medida de externalización de nuestra actitud, principios, valores y compromiso, como foro de impulso y fomento de nuestras medidas de Responsabilidad Social (RSE), y como elemento clave en nuestro desarrollo venidero.

Queremos destacar entre los objetivos para el nuevo año, la elaboración de un Código Ético para Semyu112, donde queden fijados con claridad nuestros valores, principios y modos de proceder éticamente responsables para con nuestras áreas de influencia, tanto actuales como potenciales.

Como primera empresa española del sector del Transporte Sanitario en Andalucía que reporta su Progreso en el contexto del Pacto Mundial, queremos expresar nuestra satisfacción por liderar y abrir senda, una vez más, en el avance y competitividad de las empresas del Sector del Transporte Sanitario, y adicionalmente animar desde aquí a las empresas de nuestro ramo a iniciar la apasionante, comprometida y fructífera labor que supone el apoyo a la implementación en una organización de los 10 Principios del Pacto Mundial, y el influjo positivo que éstos pueden reportar en la elevación de los niveles de eficacia y eficiencia de la organización y, por ende, de la calidad asistencial y seguridad clínica ofrecida a nuestra clientela y pacientes.  
Cordialmente,



Enrique Cordero Rumbo  
Medalla al Mérito del Transporte Terrestre  
Gerente  
[www.semyu112.com](http://www.semyu112.com)

C.I.F. B-91165126

Inscrita en el R.M. de Sevilla al Tomo 3.445, Folio 170, Hoja SE-47.831 - Inscripción 1.ª



### Información general

#### Perfil de la entidad: Servicio de Emergencias Médicas y Urgencias, S. L. (Semyu112)

- *Dirección:* Polígono Store, C/ Escarpia, 68
- *Dirección web:* [www.semyu112.com](http://www.semyu112.com)
- *Alto cargo:* Enrique Cordero Rumbo, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 27/09/2011
- *Número de empleados:* 44
- *Sector:* Servicios de sanidad
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* ASISTENCIA MÉDICO SANITARIA A LAS URGENCIAS, EMERGENCIAS Y CATÁSTROFES, Y TRASLADO ESPECIALIZADO DE PACIENTES CRÍTICOS. TRANSPORTE SANITARIO EN AMBULANCIA. DISPOSITIVOS DE CUIDADOS CRÍTICOS Y URGENCIAS
- *Ventas / Ingresos:* 2.852.083,54
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Colegios Profesionales Sanitarios, Administración Pública, Asociaciones de Usuarios
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Áreas críticas que aportan valor añadido a nuestra organización y a los servicios que se prestan.
- *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:* Todas las actividades de la Empresa en todas las sedes.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se ha realizado test de materias relevantes
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* web corporativa, email a plantilla y clientela. Adicionalmente, el IdP se integrará en las presentaciones y propuestas en que pueda participar nuestra Entidad en lo sucesivo: foros, conferencias, contratación pública, contratación privada, jornadas, etc...
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hemos recibido premios durante 2010
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual



### Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Se canalizan a través de la Dirección de Sistemas de Gestión.
- *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:* Semyu112 cuenta con un Gerente como expresión de la Alta Dirección, comprometida en la implantación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión. Responde del cumplimiento de los compromisos contractuales contraídos por Semyu112, tanto con el cliente externo como con el interno, y del cual dependen: - la Dirección Médica, que garantiza la continuidad y la calidad de la asistencia médico sanitaria que nos permita ofrecer al ciudadano el más alto nivel de prestaciones sanitarias, y que integra bajo su dependencia a los Responsables de Área de la Línea Asistencial, y - la Dirección de Sistemas de Gestión, que tiene como misión fundamental coordinar la correcta implantación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Semyu112, asegurándose que se establecen, implementan y mantienen los procesos necesarios para el Sistema y que se promueve la toma de conciencia de los requisitos de la clientela en todos los niveles de la organización. De esta Dirección dependen las Áreas de Apoyo a la Línea Asistencial y a la Gerencia (PRL, Calidad, Medio Ambiente, Administración...) Se adjunta organigrama de la entidad.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Sí, en las auditorías anuales se analiza el avance en la implantación de los 10 principios.

### Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

### Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.semyu112.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Se establecerá un foro de diálogo y participación en la web para fomentar el intercambio de visiones y las áreas comunes en el enfoque de cuanto nos une en relación con el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Olivia Cordero Cañas
- *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

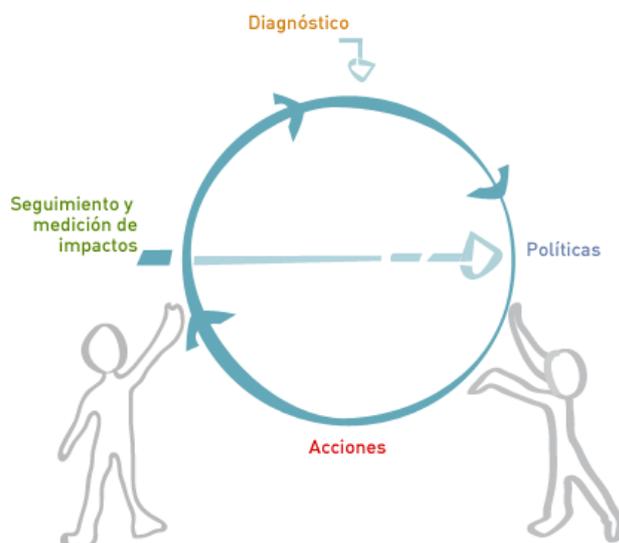
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### 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:** Una vez analizada la situación, y en este contexto, pese a que no existe un gran riesgo dada la actividad que desarrollamos y ámbito geográfico, no obstante no es desdeñable el esfuerzo y la responsabilidad de la que nos hacemos eco en Semyu112 de hacer que se respeten los Derechos Humanos en los lugares de trabajo, así como en nuestras posibles áreas de influencia.

*El aspecto ético, tan importante en el mundo sanitario, es otro aspecto relevante más a considerar en este punto.*

*Respecto a la clientela, el factor de riesgo fundamental es la necesidad de que la información fluya adecuadamente en las relaciones polilaterales que se establecen en la prestación del servicio.*

*En cuanto a las personas empleadas, desde la Alta Dirección de Semyu112 se promueven acciones de participación, implicación y compromiso para con nuestra política y estrategia como base del óptimo ambiente de trabajo y la mejora continua a la que está orientada la organización. Se cuenta con sistema de gestión de la seguridad y salud laboral según estándar OHSAS.*

*Por otro lado, y dado que tratamos con recursos humanos altamente cualificados (por ende, finitos o escasos), Semyu112 presta especial atención a la dignificación y la igualdad en el diseño de los puestos de trabajo ofrecidos como herramienta básica para incremento de la permanencia de nuestras personas empleadas así como elemento diferenciador positivo para quienes aspiran a trabajar en una firma del sector.*

**Objetivos:** Incorporación de nuevas herramientas de comunicación y puesta en valor de las actividades desarrolladas por Semyu112, tanto internamente como a colaboradores, partes interesadas y terceros en general.



Proporcionar a nuestra plantilla condiciones de seguridad y salud en el trabajo óptimas para un adecuado desempeño de su carrera profesional, fomentando un clima laboral adecuado en un contexto de motivación personal individual y colectiva, promoviendo la formación y desarrollo de cuantas personas integran Semyu112.  
Identificar posibles estereotipos de género en los colectivos profesionales empleados.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Misión de Semyu112 es la Asistencia Médico-Sanitaria a las Urgencias y Emergencias extrahospitalarias y prestación de Cuidados Críticos durante el Transporte de pacientes hacia el Centro Sanitario asignado para la continuación de su tratamiento; la organización de cursos, seminarios, sesiones clínicas y jornadas, publicación de libros, monografías, estudios o trabajos de investigación que tengan relación con la actividad médica, sanitaria o asistencial.

*La Visión:* Alcanzar una posición de liderazgo dentro del Sector Sanitario dedicado a la Urgencia, la Emergencia y los Cuidados Críticos que garantice nuestra continuidad y crecimiento, mediante la mejora continua de nuestro Sistema, la satisfacción de todos nuestros grupos de interés, el mínimo impacto ambiental y la optimización de todos nuestros recursos. De este modo contribuiremos al bienestar de todos los que trabajamos en Semyu112 y de la Sociedad con la que convivimos.

*Valores Corporativos:* Compromiso con el Cliente, Cooperación y Trabajo en Equipo, Dinamismo y Capacidad Innovadora, Implicación en los Resultados, Respeto al Entorno, Respeto a los Derechos Humanos, Honestidad y Responsabilidad, Creatividad y Competencia, Capacidad de Adaptación, Eficiencia Económica, Prestigio, Proyección Social.

*Adicionalmente, las personas empleadas disponen de un Manual de Acogida que se les entrega con carácter previo a su incorporación a la empresa y que contiene información de la estructura organizativa y funcional de la firma, los Protocolos de aplicación, la prevención de riesgos, las normas de actuación organizativa, descripción de infraestructuras y equipamiento, así como FAQs de interés en su desempeño.*

*Objetivos:* Desarrollo de un Código Ético de Semyu112.

Divulgación de la Carta de Derechos Humanos entre las personas empleadas.

Realización del Diagnóstico para la Elaboración de un Plan para la Igualdad de Oportunidades.

[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:* Se ha comenzado durante 2010 la implementación de Sistema OHSAS para la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asimismo, para el próximo ejercicio se abordará el diseño de un Plan de Comunicación tanto interno como externo, para la adecuada puesta en valor del desempeño de Semyu112.

Además, se procederá a la elaboración de un Código Ético de Semyu112.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Semyu112 ha implantado un sistema de detección, análisis, resolución y prevención de incidencias aplicable a todas las áreas de actuación de la empresa.

En relación a las personas empleadas, se dispone de diversos mecanismos (encuestas de clima laboral, buzón de sugerencias...), así como de una adecuada información/formación en materia de prevención de riesgos laborales y formación específica en su trabajo y actualización permanente de sus conocimientos.

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

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* En el Manual de Acogida de Semyu112 se informa a todas las personas empleadas, con carácter previo a su incorporación, de los valores corporativos de Semyu112.

*Objetivos:* Elaboración de Código Ético de Semyu112. Publicación en la web [www.semyu112.com](http://www.semyu112.com) de los resultados.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros	😊	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad		
	Falta de comunicación		
	Falta de formación		
	Falta de seguridad en el puesto de trabajo		
	Mal ambiente laboral		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Política de calidad	😊	Revisar la Política para incluir los 10 Principios del Pacto Mundial
Empleados	Código Ético		Desarrollo de Diagnóstico para elaboración de Plan de Igualdad de Oportunidades
	Políticas internas de gestión		Desarrollo de Diagnóstico para elaboración de Plan de Igualdad de Oportunidades

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	😊	Desarrollo de un Código Ético
Empleados	RSE		Desarrollo de un Código Ético

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	<p>Auditorías</p> <p>Encuestas</p> <p>Procedimiento de gestión de incidencias</p> <p>Servicios de atención al cliente</p>		<p>La puesta en Valor de las actividades llevadas a cabo por Semyu112</p> <p>La puesta en Valor de las actividades llevadas a cabo por Semyu112</p> <p>La puesta en Valor de las actividades llevadas a cabo por Semyu112</p> <p>La puesta en Valor de las actividades llevadas a cabo por Semyu112</p>
Empleados	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Dirección de RRHH</p> <p>Encuesta</p> <p>Procedimiento de gestión de incidencias</p> <p>Protocolos Prevención acoso y PRL</p>		<p>Elaboración de Código Ético y Difusión Carta Derechos Humanos</p> <p>Elaboración de Código Ético y Difusión Carta Derechos Humanos</p> <p>Elaboración de Código Ético y Difusión Carta Derechos Humanos</p> <p>Elaboración de Código Ético y Difusión Carta Derechos Humanos</p> <p>Elaboración de Código Ético y Difusión Carta Derechos Humanos</p> <p>Elaboración de Código Ético y Difusión Carta Derechos Humanos</p>

**Leyenda:**  Progreso 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:* SI

*Implantación:* Existe un listado de proveedores homologados, aunque es poco representativo en términos de facturación ya que casi todo el coste lo conforma el de personal.

*Objetivos:* A lo largo del próximo año se hará un seguimiento específico a los proveedores de Semyu112 a través de solicitud de documentación y contacto con sus comerciales. Se dispondrá la certificación de sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como criterio preferente de compra.



### 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 2010 no se ha llevado a cabo ninguna acción concreta en esta materia, aunque para el próximo año se solicitará a los proveedores de Semyu112 acreditación de cumplimiento legal en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y se establecerá como criterio preferente de compra.



### 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:* Se abordará la revisión del proceso de compras y se efectuará diagnosis sobre necesidad o conveniencia de elaborar un código de conducta para proveedores.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 60 %

*Implantación:* El 60% de los proveedores cuentan con un Sistema de Gestión Certificado.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Manual de calidad		Revisión del Proceso de Compras
	Procedimiento de compras		Revisión del Proceso de Compras
Sistemas de clasificación de proveedores	Revisión del Proceso de Compras		
Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Revisión del Proceso de Compras		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		La revisión del proceso de compras

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Leyenda:  Progreso 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:* Las relaciones con los representantes legales de los trabajadores están consolidadas y además participan en los temas relevantes relacionados con Semyu112: prevención de riesgos laborales, selección de personal, medio ambiente, etc.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Entre las iniciativas que Semyu112 ha implantado para desarrollar una política de recursos humanos adecuada, está la de articular un sistema de Carrera Profesional que, a través del reconocimiento público y expreso de la valía de nuestros profesionales, permita generar mecanismos efectivos para lograr una implicación voluntaria y motivada de los mismos, orientada tanto al logro de los fines y objetivos de las instituciones sanitarias como al desarrollo de las aptitudes interpersonales y de la formación personal, con una perspectiva humana.

*El desarrollo de nuestra actividad de Traslado de Pacientes Críticos nos impulsa a dar una prestación de servicios idéntica a la que se pueda ofrecer en los centros del Sistema Sanitario Público Andaluz. En base a ello, Semyu112 ha incorporado el modelo de Carrera Profesional dentro de su gestión empresarial, con objeto de evaluar las capacidades, aptitudes y actitudes precisas para el desempeño óptimo de nuestro trabajo.*

*La finalidad inmediata del modelo de Carrera Profesional es la motivación e incentivación de los profesionales sanitarios así como el cumplimiento por parte del personal de unos niveles notables de capacitación, acompañados de una retroalimentación constante de los resultados diarios, imprescindibles para el desarrollo de nuestro trabajo. Esto se traduce de forma inmediata en:*



- Competencia sana entre profesionales
  - Reconocimiento social de la tarea desarrollada
  - Premio a los méritos profesionales: asistenciales, científicos y docentes
- Las consecuencias directas, que se derivan de dicha motivación e incentivación son entre otras:

- Profesionales más competentes
- Mayor calidad asistencial y seguridad clínica
- Satisfacción creciente del paciente y de los servicios que interactúan con nosotros a todos los niveles (hospitales, instituciones, policía, bomberos, etc )
- Perfeccionamiento progresivo del sistema en su conjunto

El eje esencial del modelo de Carrera Profesional implantado es la Formación Continuada. Su objetivo consiste en promover una actitud individual permanente hacia el crecimiento profesional que permita mejorar las competencias de las personas empleadas, así como la eficacia, eficiencia y calidad del servicio, todo ello con la finalidad de mejorar la atención del paciente y su seguridad clínica, en un entorno de seguridad y salud laboral excelentes.

Semyu112 dispone de su propia Escuela de Emergencias, especializada en el diseño, organización e impartición de diversos Programas Formativos, que tiene como misión principal colaborar en la mejora de la calidad de la asistencia médica que recibe la ciudadanía, a través del reciclaje continuo de los profesionales sanitarios.

El sistema de Carrera Profesional permite que, dentro del catálogo de cursos que organiza periódicamente la empresa, se incluyan acciones formativas internas de interés para sus trabajadores que les permiten adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para facilitar su desarrollo profesional y el desempeño de su puesto de trabajo de acuerdo a los Mapas de Competencias de cada categoría.

En Semyu112 el apoyo activo al desarrollo profesional de nuestros empleados forma parte de nuestra cultura de empresa. Sabemos que el arma más potente de las empresas para obtener ventajas competitivas sostenibles a largo plazo es la fuerza laboral, sus propias personas empleadas, y que para maximizar la motivación, satisfacción, eficacia, eficiencia y productividad de los trabajadores e implícitamente nuestros propios resultados, la empresa debe utilizar todos los recursos disponibles.

La Escuela de Emergencias de Semyu112 ofrece a su personal una formación y reciclajes permanentes de alto nivel, persiguiendo a través de su Plan de Formación Continuada la consecución de los siguientes objetivos:

- Actualizar los conocimientos en Emergencias y Cuidados Críticos.
- Perfeccionar las técnicas y habilidades necesarias para prestar Soporte Vital Avanzado.
- Homogeneizar la Formación de todo el equipo humano de Semyu112.

Contamos con un equipo docente de excelente calidad, formado por profesionales externos a nuestra organización, entre los que se encuentran intensivistas, neonatólogos, pediatras, urgenciólogos y emergencistas, tanto hospitalarios como extrahospitalarios, que nos ofrecen su experiencia y conocimientos en el cuidado del Paciente Crítico, permitiéndonos además acceder a información diferente, actualizada y contrastada en otros Servicios.

Con ocasión de la elaboración próxima del Código Ético de Semyu112, quedará reflejado en el mismo nuestra política de

comunicación interna.



## 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:* No

*Implantación:* Dentro del Código Ético, establecer canales permanentes de comunicación.



## 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:* Reuniones, encuestas y buzón de sugerencias.

Los representantes legales de los trabajadores son un mecanismo de expresión de las inquietudes del personal, aunque la organización funcional de Semyu1112 está diseñada para facilitar la comunicación directa y fluida, y es habitual el uso indiscriminado de una o ambas opciones.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Se incluirá este enfoque en el Código Ético en elaboración

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Establecer canales de información



 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:* No es posible, dado el sector, país, área geográfica y área de influencia en que desarrollamos nuestras actividades en Semyu112, de un lado, y a la cualificación profesional que se requiere para ingresar en la firma y desarrollar el servicio, por otro.

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Queremos hacer especial mención al disfrute de los permisos de paternidad, maternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia que se vienen disfrutando en nuestra organización.

*No obstante, y para seguir avanzando en este terreno, durante el próximo ejercicio llevaremos a cabo la medición y análisis de las cargas familiares de nuestra plantilla.*



### 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 los contratos de las personas empleadas constan tanto las horas de trabajo como la remuneración establecida, vacaciones/año, fijadas por el Convenio Colectivo de referencia.

*Manejamos cuadrante de guardias anual como medida altamente positiva en relación al uso habitual del sector.*



## 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:* No

*Implantación:* En el período informado no se han llevado a cabo acciones concretas referidas a este principio distintas a las ya establecidas.



## 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? Describalos. (P4C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El sistema de admisión de nuevos aspirantes se publica simultáneamente a la convocatoria de puestos, previa consulta con los representantes de los trabajadores, y del cumplimiento de las normas del denominado Proceso Selectivo en Semyu112 se encargan todos los intervinientes, en su mayor parte terceros independientes de la entidad.

En cuanto a las medidas de conciliación y beneficios sociales, aunque se dispone de algunas mediciones, no obstante el próximo ejercicio se llevará a cabo Diagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades en Semyu112. Ya hay personas de la firma recibiendo formación especializada en materia de igualdad de oportunidades.

## • 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	Contrato de trabajo		Revisar este aspecto en la elaboración del Código Ético de Semyu12
	Convenio colectivo		Revisar este aspecto en la elaboración del Código Ético de Semyu12

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Revisión en la elaboración del Código Ético

 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 proceso de selección y reclutamiento de personal está debidamente protocolizado y la mayoría de edad es requisito indispensable.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Esta prohibición está definida en el Proceso Selectivo de Semyu112.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las evaluaciones periódicas de cumplimiento legal y otros requisitos que se llevan a cabo en Semyu112 son la mejor medida de control.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Normativa vigente Política de RRHH Protocolos de selección del personal		No se han establecido No se han establecido No se han establecido No se han establecido

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		No se han establecido

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

**Leyenda:**  Progresa 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:* No

*Implantación:* Semyu112 tiene una política clara de recursos humanos, en las que aplica, conjuntamente con la representación de los trabajadores, protocolos que evitan la discriminación.

*Dando un paso más para avanzar en este campo, se pretende efectuar diagnóstico para la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades en Semyu112 para el próximo ejercicio.*



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Favorecer la inclusión de los grupos desfavorecidos y atender la diversidad será un objetivo prioritario en Semyu112 en el ejercicio venidero.



### 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:** En Semyu112 la provisión de puestos de trabajo se realiza de modo sistematizado y prefijado mediante el llamado Proceso Selectivo, que ha sido publicado durante 2010.

En este proceso participa la representación sindical y equipos expertos, en un contexto en el que el factor sexo/religión/afiliación no integra en ningún caso el perfil ni determina la preferencia en la contratación.

---

¿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:** La definición de los mapas de competencias no contempla diferencias en función del sexo.



### 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:** 10 %

**Directivos mujeres:** 50 %

**Directivos hombres:** 50 %

**Mujeres:** 28 %

**Hombres:** 72 %

**Mayores de 45 años:** 18 %

**Menores de 30 años:** 18 %

**Empleados no nacionales:** 18 %

**Empleados con contrato fijo:** 88 %

**Empleados con contrato temporal:** 12 %

**Implantación:** El equilibrio de la plantilla debe ser un objetivo constante en Semyu112.

---

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:** Aunque la información se publica en diferentes foros, no obstante se revisará la política de publicidad para un mejor desempeño en este sentido.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No ha habido ningún incidente ni expediente sobre este particular.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Elaborar Código Ético y Diagnóstico para Plan Igualdad Oportunidades
	Política de contratación y selección		Elaborar Código Ético y Diagnóstico para Plan Igualdad Oportunidades
	Política de RRHH		Elaborar Código Ético y Diagnóstico para Plan Igualdad Oportunidades

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Plan de carreras		Diagnóstico de Igualdad

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet		Sistematizar el proceso de comunicación interna y externa de Semyu112.
	Registros oficiales		Sistematizar el proceso de comunicación interna y externa de Semyu112.
	Web		Sistematizar el proceso de comunicación interna y externa de Semyu112.

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



## • Principio 7

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



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Sistema de Gestión Ambiental de Semyu112, certificado conforme ISO 14001 desde 2005, asegura que cada año se revisan los riesgos ambientales asociados y derivados de las actividades desarrolladas para cada una de nuestras sedes, estableciéndose a raíz de éstas, las necesarias medidas de control y desempeño necesarias.



### 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:* 220

*Implantación:* Para el período 2011-2012 Semyu112 serán programadas nuevas acciones formativas y de sensibilización en materia medioambiental para toda la plantilla.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental		Sensibilización Evaluaciones Ambientales

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:* SI

*Implantación:* Anualmente se evalúan los aspectos ambientales relacionados con las actividades desarrolladas, y se establecen las medidas preventivas, de control y desempeño adecuadas.



### 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:* Semyu112 cuenta con una Política de Calidad, Medio Ambiente, I+D+i y Seguridad y Salud en el Trabajo que se revisa con carácter anual y se pone a disposición de todas las partes interesadas

[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:* Con periodicidad anual se llevan a la cabo identificación y valoración de aspectos ambientales asociados a nuestra actividad, a raíz de la cual se establecen las pertinentes acciones preventivas y herramientas de control

de desempeño apropiadas.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 53542

*Agua:* 425

*Papel:* 30

*Implantación:* Debe establecerse un panel de indicadores ambientales y revisar el programa de reducción de consumos de Semyu112.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Dirección de Sistemas de Gestión realiza el control, análisis y seguimiento de los impactos ambientales de Semyu112.

## • 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		Cumplimiento de la política
	Política de reducción de consumo		Cumplimiento de la política
Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Cumplimiento de la política		
Sistemas de Gestión de Calidad	Cumplimiento de la política		
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)		Cumplimiento de la política



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	Cumplimiento de Objetivos

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	😊	Cumplimiento de Objetivos y Programas
	Responsable Medioambiente		Cumplimiento de Objetivos y Programas

**Leyenda:** 😊 Progreso adecuado    😐 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:* No

*Implantación:* En el marco de nuestro sistema de gestión de la I+D+i, se hace necesario el establecimiento para los años 2011-2012 de un programa de vigilancia del entorno en el área medioambiental aplicable a las actividades que desarrollamos.

*Se hace conveniente también la realización de una Auditoría Energética para la adecuada valoración de los aspectos energéticos y posibles acciones a acometer en el marco de nuestro desempeño actual.*



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* 0,05

*Implantación:* En función de los análisis que se efectúen en el próximo ejercicio se tomarán las acciones oportunas.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Debe establecerse programa de vigilancia tecnológica en el área medioambiental

 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 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 (P10C11)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Habida cuenta de que Semyu112 desarrolla casi la totalidad de su cifra de negocio mediante contratos públicos, se hace conveniente el análisis y detección de áreas más sensibles y el establecimiento de medidas apropiadas al fin pretendido en esta materia.

Debe incluirse este enfoque en el Código Ético de Semyu112 que se realizará.



### 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:* No

*Implantación:* Deberá integrarse en el Código Ético de Semyu112 las previsiones y política de la plantilla respecto al principio 10 GC.



### 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:* No se han establecido acciones concretas relacionadas con este principio, aunque se dará la

mayor difusión al Código Ético que se elabore.



## 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:* 50

*Empleados:* 100

*Implantación:* Deberá darse la mayor difusión posible al Código Ético de Semyu112 una vez se elabore.

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se dispone aún de mecanismos útiles a estos fines, aunque todas nuestras operaciones fiscales y contables se realizan en el marco de las disposiciones legales y reglamentarias de aplicación y se someten a la publicidad prevista en el marco jurídico aplicable.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Competencia desleal		
	Desinformación		
	Favoritismos		
Empleados	Incumplimiento de la normativa		
	Malversación		
	Soborno, Blanqueo, extorsión		
	Tráfico de influencias		
	Aceptación de regalos		
	Competencia desleal		
	Favoritismos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos política		Desarrollo del Código Ético de Semyu112
Empleados	Normas éticas y valores corporativos  Políticas internas de gestión		Inclusión de la Política respecto a los empleados y empleadas en el Código Ético  Inclusión de la Política respecto a los empleados y empleadas en el Código Ético

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		Elaboración de Código Ético y difusión del mismo a todas las partes interesadas
Empleados	No tenemos acción concreta		Elaboración de Código Ético y difusión del mismo a todas las partes interesadas

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos seguimiento		Desarrollo de Código Ético de Semyu112
Empleados	No tenemos seguimiento		Desarrollo de Código Ético de Semyu112

**Leyenda:**  Progresó 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

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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