



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2010

EDNON S.L.



• C



Santiago de Compostela a 28 de octubre de 2011

Estimados señores

Como presidente de Ednon quiero manifestar nuestro compromiso con el apoyo y la promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Tras nuestra adhesión en diciembre de 2010 les hacemos llegar el Informe de Progreso en el que aparecen recogidas las acciones realizadas para dar soporte al Pacto.

En este sentido, en Ednon hemos convertido al Pacto Mundial y sus principios en parte de nuestra estrategia y valores, lo cual supone una mejora continua en la organización y reafirma nuestra apuesta por la protección de los derechos humanos, los derechos laborales, el respeto al medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Deseamos continuar trabajando con la misma responsabilidad en el desarrollo de los Principios y así renovamos la adhesión al pacto.

Atentamente

Francisco Javier Bao Rodríguez  
Presidente

C.I.F.: B-36.938.009





### Información general

#### Perfil de la entidad: EDNON S.L.

- *Dirección:* Rúa Monte dos Postes, 6
- *Dirección web:* [www.ednon.com](http://www.ednon.com)
- *Alto cargo:* Francisco Javier Bao, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 29/12/2010
- *Número de empleados:* 60
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* TIC
- *Ventas / Ingresos:* 7,2 millones de euros
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* En el área de I+D+i hemos recibido apoyo financiero de la Administración Central y Autonómica.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Los grupos de interés han sido seleccionados en base a 2 parámetros: dependencia e influencia.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Los aspectos más relevantes se han establecido de acuerdo a su impacto con nuestros principales grupos de interés: clientes y empleados.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página web.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No se ha recibido ningún premio ni distinción durante el año 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:* Por el momento carecemos de sistemas de control y seguimiento.
- *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:* No de aplicación.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No de aplicación.

### **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) Desarrollamos proyectos con ONG con el objetivo de impulsar el acceso de la ciudadanía a la sociedad de la información.

### **Más información**

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Iria Coello Alonso
- *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:* No

*Implantación:* El respeto de los derechos humanos está presente en todas nuestras actividades. Por ejemplo, nuestros empleados disfrutan de unas condiciones de trabajo seguras y saludables.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Tanto clientes como empleados conocen la visión de la empresa "Nuestra misión es generar valor para nuestros clientes mediante las mejores prácticas en los servicios, el apoyo de los partners más cualificados del mercado de las Tecnologías de la Información, la atención cercana y los mejores profesionales con una amplia experiencia." que está disponible en nuestra presentación corporativa y en nuestra página web. Se adjunta la política de calidad y de medio ambiente.

[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:* No

*Implantación:* No hay información disponible.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Medición de la satisfacción del cliente:

Cada doce meses el Director General elabora una encuesta de satisfacción de clientes, elaborando también la forma de medición de la misma la cual contendrá como mínimo la siguiente información:

- Clientes a los que se destina la encuesta
- Baremos. (Por ejemplo de 1 a 5, siendo el 1 muy mal, 2 mal, 3 regular etc)
- Forma de medir el resultado ( Por ejemplo: suma de las preguntas por filas)
- Resultados esperados

*Evaluación de la satisfacción del cliente*


Una vez recibidas las encuestas, el Director General, evaluará las mismas en función de los criterios explicados en el punto anterior y plasmará los resultados por escrito.

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


*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Todos los empleados son informados acerca de la visión de la empresa.

## • Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Otros	Desarrollo del plan estratégico.
Empleados	Otros	Desarrollo del plan estratégico.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Desarrollo del plan estratégico.
Empleados	No tenemos acción concreta	Desarrollo del plan estratégico.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Continuar trabajando en la satisfacción de nuestros clientes.
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento	Establecer sistemas de control.





## • 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:* En la selección de proveedores se tiene en cuenta riesgos de vulneración de los Derechos, pero no existe ningún procedimiento concreto.



### 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:* Ednon cuenta con un Procedimiento de Gestión de Compras de acuerdo a la ISO 20000 e ISO 27001.



### 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:* Evaluación y selección de sus proveedores para la mejora social y ambiental y apoyo a los proveedores en sus propios programas.



## 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:* 75 %

*Implantación:* Algunos de los proveedores sí que disponen de certificación.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Continuar desarrollando el procedimiento de gestión de compras.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Evaluación y selección de sus proveedores para la mejora social y ambiental y ap

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



## • 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:* En Ednon protegemos los derechos de los trabajadores.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* A través de comunicados internos los empleados están informados acerca de los cambios importantes que se producen en la empresa.



### 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:* Para próximos ejercicios podremos establecer canales de información con el objetivo de favorecer la comunicación interna.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Todavía no tenemos ningún mecanismo de control.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros	Desarrollo de un sistema de consulta interno.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Establecer canales de información.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se han identificado factores de riesgo de este tipo en las actividades que realizamos.

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Dentro de la política de mejora continua de Ednon, la evaluación del equipo y la elaboración de unos objetivos de formación del personal conectados con los objetivos globales de la empresa juegan un papel fundamental.

---



### 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 Ednon todos los trabajadores conocen sus condiciones laborales.

---



### 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:* No hemos desarrollado acciones durante el año 2010.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Por el momento en la empresa no disponemos de mecanismos de control establecidos.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional ( formación)		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Contrato de trabajo	Establecer política adaptada a las necesidades de los empleados.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	Establecer política adaptada a las necesidades de los empleados.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 5

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* De acuerdo a nuestras actividades no se ha identificado el trabajo infantil como factor de riesgo.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Carecemos de política clara.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No hemos desarrollado acciones concretas.

## • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Estudiar colaboración con entidades sin ánimo de lucro.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Estudiar colaboración con entidades sin ánimo de lucro.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			





## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* En Ednon proporcionamos información sobre las funciones de cada puesto y dependencias jerárquicas funcionales  
Nos caracterizamos por la creación de nuevo empleo y de proporcionar estabilidad a nuestra plantilla.  
Apoyamos la contratación de jóvenes demandantes de primer empleo.



### 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:* EDNON considera la igualdad de oportunidades dentro de su organización empresarial un objetivo a alcanzar al que darle la prioridad e importancia que requiere y considerando que el mecanismo necesario para alcanzarlo es la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad.  
Asimismo se compromete a seguir promoviendo la igualdad de oportunidades y de promover iniciativas y actuaciones que mantengan de forma efectiva su vigencia y consiga la eliminación de barreras discriminatorias.  
Pretendemos alcanzar los siguientes objetivos específicos que adherimos a cada una de las áreas de actuación previstas actualmente:

1. Área de acceso al empleo:

Objetivo: Aumentar el porcentaje de mujeres en plantilla mediante acciones de fomento de reclutamiento de trabajadoras.

Posibles medidas:

- Se evitará cualquier conducta, factor o proceso que pudiera estar obstaculizando el acceso de candidatas a las vacantes de la empresa.



- Revisión del lenguaje de las ofertas de empleo y en caso de detectarse lenguaje sexista se procederá a su eliminación.
- Inclusión de la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso de reclutamiento y selección

### 2. Área de Formación:

Objetivo: Fomentar el acceso a la formación de las mujeres de la plantilla.

Posibles medidas:

- Detección de las dificultades de participación de los trabajadoras y trabajadoras de EDNON a la hora de acceder a acciones formativas
- Definición de mecanismos para dar respuesta a aquellas dificultades que puedan estar produciendo que las mujeres de la plantilla acudan en menor medida a las acciones formativas de la empresa.
- Establecimiento de un cupo de plazas reservadas por cada acción formativa a las que las trabajadoras de EDNON tienen prioridad de acceso.

### 3. Área de Condiciones de Trabajo (Igualdad retributiva):

Objetivo: Revisar los complementos salariales con criterios claros y objetivos.

Posibles Medidas:

- Revisión periódica de los salarios comparando los salarios de los trabajadores y las trabajadoras para poder identificar posibles diferencias y aplicar medidas correctoras en caso de existir desequilibrios.

### 4. Área de Ordenación del Tiempo de Trabajo:

Objetivo: Acercar las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes a los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Posibles Medidas:

- Revisar las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal existentes e introducir mejoras cuando se detecten que las actuales son insuficientes o no responden a la realidad de las necesidades de la plantilla.
- Desarrollo de acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla masculina para concienciar a los trabajadores hombres de que el uso de medidas de conciliación es un derecho y una responsabilidad tanto de mujeres como de hombres.

### 5. Área de Salud laboral:

Objetivo:

- Establecer medidas preventivas y de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Mejorar la salud laboral de empleadas y empleados.

Posibles medidas:

- Diseñar y poner en marcha un procedimiento y protocolo de actuación en el que quede explícito a quién y como denunciar una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa.
- Designar una persona responsable en materia de acoso sexual. Esta persona será la encargada de ofrecer consejo, asistencia y resolución ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Realizar una evaluación específica de riesgos laborales para mujeres embarazadas.
- Poner en marcha un protocolo de actuación en materia de riesgos laborales para mujeres embarazadas.

### 6. Área de Comunicación y Publicidad:

Objetivo:

- Transmitir una imagen igualitaria a sus trabajadoras y trabajadores.
- Transmitir una imagen igualitaria externa dirigida a su clientela, otras empresas, las instituciones y la sociedad en general.

Posibles Medidas:

- Se informará a la plantilla de la puesta en marcha y aplicación del Plan de Igualdad, de las medidas que contempla, la metodología y plazos para aplicarlas y los resultados que se esperan alcanzar.
- EDNON difundirá públicamente su apuesta por la igualdad de oportunidades, participando en campañas de reconocimiento públicos de empresa en igualdad, posibles jornadas y actos donde se difundan buenas prácticas empresariales en materia de igualdad



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

*Respuesta:* No

*Implantación:* EDNON desarrolla su actividad laboral en un sector especialmente masculinizado, reflejo de ello es la escasa presencia de mujeres en la plantilla, siendo un 19% de un total de 79 trabajadores y trabajadoras, si bien, el interés e intención de la empresa es ir equilibrando los porcentajes y el acceso de trabajadoras a puestos profesionales donde se encuentran infrarrepresentadas, muestra de ello, es la contratación durante el último año de 6 profesionales mujeres para puestos de trabajo especialmente masculinizados: ingenieras, operadoras de telecomunicaciones. Presentamos a continuación algunas medidas que repercuten en el alcance de la igualdad dentro de la empresa y que se aplican en EDNON:

*Igualdad en el acceso al empleo y la contratación:*

- Selección e incorporación de trabajadoras mujeres en puestos de trabajo y categorías profesionales donde se encuentran infrarrepresentadas
- EDNON no incluye en sus entrevistas de selección de personal preguntas que pudieran directa o indirectamente discriminar a las mujeres candidatas
- Las ofertas de empleo incorporan una descripción objetiva de los puestos de trabajo, de sus funciones y de las competencias necesarias para su desarrollo, de tal manera que las mujeres se sientan incluidas en las ofertas.

*Igualdad en la Calificación Profesional y Promoción:*

- Se facilita la promoción de mujeres trabajadoras dentro de la empresa, para ello entre otras acciones se desarrollan y fomentan las capacidades de liderazgo y directivas de las mujeres.
- Con el fin de garantizar que las promociones se desarrollen evitando factores discriminatorios para las trabajadoras de la empresa, EDNON asegura la transparencia de sus procesos y evita aquellos criterios sexistas que pudieran afectar a las promociones de las mujeres de la plantilla.
- En EDNON se trabaja por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

*Igualdad en la Formación:*

- Se dispone de mecanismos de detección de las necesidades formativas de la plantilla para poder ajustar el plan de formación anual a las necesidades de la plantilla y de la empresa.
- La formación se desarrolla en horario laboral, garantizando la asistencia de trabajadoras y trabajadores interesados independientemente de su situación personal y familiar.
- Se dispone de facilidades económicas para asumir los gastos de formación.

*Igualdad en la Retribución:*

- EDNON establece su sistema de retribuciones en base a los puestos de trabajo y la categoría profesional, con independencia de que sean hombres o mujeres quienes desempeñen los puestos de trabajo.

*Ordenación del tiempo de trabajo/Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:*

- Los trabajadores y las trabajadoras de EDNON cuentan con horarios flexibles de entrada y salida.
- Los viernes de todo el año y meses de verano la jornada laboral de la empresa pasa a ser jornada intensiva
- En EDNON se conceden excedencias solicitadas por motivos de estudios.



- Se cuenta con la posibilidad de teletrabajar en aquellos puestos que lo permiten.

*Beneficios Extrasalariales:*

- EDNON tiene a disposición de sus trabajadores y trabajadoras comedor de empresa y en caso de trabajadores y trabajadoras con jornada partida se les entrega ticket de comida.

*Igualdad en Comunicación:*

- EDNON ha revisado y eliminado de sus documentos internos y externos las imágenes sexistas que hubieran podido existir.

---

¿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:* Nuestro interés es ir equilibrando los porcentajes y el acceso de trabajadoras a puestos profesionales donde se encuentran infrarrepresentadas.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

*Directivos frente a empleados:* 3,6 %

*Directivos mujeres:* 33 %

*Directivos hombres:* 66 %

*Mujeres:* 18 %

*Hombres:* 82 %

*Mayores de 45 años:* 12 %

*Menores de 30 años:* 30 %

*Empleados no nacionales:* 1 %

*Empleados con contrato fijo:* 99 %

*Empleados con contrato temporal:* 1 %

*Implantación:* Durante el último año se han contratado a 6 mujeres profesionales para puestos de trabajo especialmente masculinizados: ingenieras y operadoras de telecomunicaciones.

---

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



*Respuesta:* SI

*Implantación:* En presentaciones de la empresa se incluye la distribución de la plantilla por departamentos.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* En Ednon nunca se han producido esas situaciones.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Proyecto de plan de igualdad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Proyecto de plan de igualdad

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



## • 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:* Durante el año 2010 hemos elaborado la Guía de Buenas Prácticas Ambientales en la que definimos nuestra política de calidad y medioambiente.



### 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:* 20

*Implantación:* Uno de los objetivos de la Política de la Calidad y Medioambiente es formar a nuestro personal, capacitándose para que pueda asumir responsabilidades en la consecución de la Calidad y el Medioambiente y su mejora día a día.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental	Seguir desarrollando acciones de protección del medio ambiente.

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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En Ednon nos hemos comprometido a cumplir todos los requisitos legales, reglamentarios, contractuales que sean aplicables a nuestras actividades y otros requisitos de carácter voluntario con el fin de proteger el medio ambiente en cuanto a los impactos ambientales (en particular consumo de recursos) ocasionados por nuestra actividad empresarial.



### 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:* Desde el año 2007 Ednon está certificada bajo la norma UNE-EN-ISO 14001:2004.

[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:* No

*Implantación:* Con la excepción de acciones de sensibilización a los empleados, no se ha puesto en marcha



ninguna acción concreta de este tipo.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 52

*Agua:* 45

*Papel:* 233

**Implantación:** Ednon tiene establecida una política de Gestión de Consumos, que incluye las siguientes recomendaciones:

Se realizará un consumo responsable de energía eléctrica con medidas, como por ejemplo, mantener las luces apagadas cuando no estén siendo utilizadas, programar los ordenadores en modo ahorro cuando se interrumpa su uso temporalmente, utilización del aire acondicionado cuando sea imprescindible.

De igual modo se velará porque los grifos permanezcan cerrados cuando no sean necesarios.

Se realizará igualmente un uso responsable de los vehículos para evitar desplazamientos innecesarios y procurar un consumo eficiente de los mismos.

Se reutilizará papel en la medida de lo posible.

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La Dirección ha delegado en el Director de Calidad la responsabilidad para la implantación y la verificación del cumplimiento del Sistema de Medio Ambiente, para lo cual posee la autoridad e independencia necesaria así como los medios y recursos adecuados.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	-



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Continuar desarrollando políticas de respeto al medio ambiente.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable Medioambiente	Continuar desarrollando políticas de respeto al medio ambiente.



## • 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. (P9C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En este ejercicio no hemos desarrollado ninguna acción de este tipo.



### 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. (P9C211)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se ha invertido en este sentido.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Desarrollo de proyectos de eficiencia energética.

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



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un 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:* No

*Implantación:* Desde Ednon favorecemos la promoción de la transparencia mediante la publicación de nuestros valores corporativos.

---



### 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? (P10C21)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se han identificado áreas de riesgos.

---



### 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. (P10C31)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se han realizado acciones.

---



### 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:* 100

*Empleados:* 100

*Implantación:* Nuestro entorno empresarial conoce nuestros principios de transparencia, de ausencia de corrupción y extorsión.

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Carecemos de mecanismos de gestión.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Otros	
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	Desarrollo de un código ético.
Empleados	No tenemos política	Desarrollo de un código ético.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Desarrollo de un código ético.
Empleados	No tenemos acción concreta	Desarrollo de un código ético.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Desarrollo de un código ético.
Empleados	No tenemos seguimiento	Desarrollo de un código ético.



## • 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 interés 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 diagnóstico 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 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	
<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



	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