



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Cinde Soluciones SL



• Carta de Renovación del compromiso



Jaén, 25 de octubre de 2011

En nombre de Cinde Soluciones SL me es grato, mediante esta carta, renovar mi compromiso personal y el de la empresa a la que represento con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Cinde es una empresa joven, pero que cumple en este año 2011 diez años de vida. Durante este tiempo hemos sido conscientes de que sólo el camino de la responsabilidad es el camino hacia la sostenibilidad en su múltiple dimensión económica, ambiental y social. En estos tiempos de aguda crisis es cuando más compromiso es necesario para hacer de nuestras empresas entidades más justas y socialmente responsables.

El año 2010 ha supuesto un punto de inflexión importante en la vida de la empresa: la crisis nos ha llevado a plantearnos nuevos modelos de gestión del trabajo de modo que se estabilizaran los puestos y, al mismo tiempo, la empresa continuara siendo sostenible. Nuestra opción es clara: sólo aplicando criterios sostenibles y responsables conseguiremos salir reforzados de la situación en la que nos encontramos.

Por otro lado, y haciendo explícito nuestro compromiso, queremos ser actores activos en el campo de la promoción de los principios del Pacto Mundial y las prácticas responsables entre la sociedad y nuestros grupos de interés. Por eso, para el próximo año los objetivos de la empresa están muy orientados a potenciar la comunicación al exterior de los valores que nos inspiran, aprovechando las posibilidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías y las redes sociales. De este modo pretendemos contribuir, siquiera modestamente, a divulgar modelos de empresa responsables y sostenibles.

Es por ello por lo que explícitamente aquí declaro que Cinde Soluciones SL mantiene su compromiso con el cumplimiento y asunción plena de los principios de derechos humanos, calidad laboral, igualdad, protección del medio ambiente y prevención de las prácticas corruptas que promueve el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Atentamente,

CINDE SOLUCIONES, S.L.
C.I.F.: B-23.589.310
C/ Castilla La Mancha, 10 - 1º
23008 JAÉN

Ramón García Giménez
Gerente de Cinde Soluciones



Información general

Perfil de la entidad: Cinde Soluciones SL

- *Dirección:* C/ Castilla-La Mancha, 10, 1º
- *Dirección web:* www.cinde.es
- *Alto cargo:* Ramón García Giménez, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 14/04/2010
- *Número de empleados:* 10
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría en calidad, medio ambiente, responsabilidad social corporativa, recursos humanos y desarrollo empresarial. Formación en estas áreas.
- *Ventas / Ingresos:* 304923,41
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 0
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Competidores
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Impacto de nuestra actividad sobre la actividad de los grupos de interés. En este sentido los clientes son un grupo de interés fundamental porque el impacto de la calidad de nuestro trabajo y nuestra respuesta a sus necesidades es vital. Por otro lado, nuestra organización no cuenta con equipos o maquinaria, su principal activo son las personas. Por eso los empleados son la base de funcionamiento de la empresa, y como tal la satisfacción de sus expectativas es vital para el correcto funcionamiento de la empresa y de sus implicaciones en cuanto a responsabilidad. Los proveedores son un grupo de interés cuyas expectativas nos interesa conocer, porque más bien se trata de empresas colaboradoras, más que proveedoras al sentido clásico. Por ello consideramos que una relación provechosa para ambas partes es necesario basarla en actitudes responsables y confiables.
- *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?* Siguiendo criterios de relevancia, es decir, considerando el "peso" del impacto del asunto tratado sobre los grupos de interés, así como criterios de que la rendición de cuentas pueda ser tenida en cuenta por parte de los grupos de interés para tomar decisiones respecto de Cinde
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Vía web, correo electrónico
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No



● *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010

● *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009

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

Estrategia y gobierno

● *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Respecto de los clientes, las sugerencias formales se integran, dentro de nuestro sistema de gestión, en grupos de trabajo llamados "Círculos de Mejora" que se llevan a cabo mensualmente para analizar y, en su caso, implementar medidas de mejora. Respecto de los proveedores y colaboradores, el contacto directo y las reuniones periódicas con ellos permiten de igual modo desarrollar modos de trabajo comunes. Y respecto al GI de empleados, las sugerencias, la participación, los propios círculos de mejora y, eventualmente, los estudios de clima laboral permiten avanzar en este sentido. A este último respecto la comunicación es fluida y constante entre todo el personal, y al menos semestralmente la empresa rinde cuentas a trabajadores (socios y no socios) y recoge propuestas e iniciativas. En especial destaca en este período la incorporación al Plan Estratégico de la empresa de las aportaciones de todas las personas que forman Cinde.

● *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:* Existe una estructura bastante horizontal, con una Gerencia e, inmediatamente por debajo jerárquicamente se sitúan las figuras de responsable de calidad y medio ambiente y de recursos humanos. En materia de la implantación de los 10 principios, la toma de decisiones es colegiada, con la última palabra por parte de Gerencia, si bien la recientemente creada Área de Comunicación Social es la que se encarga de analizar necesidades en materia de responsabilidad, identificar actuaciones posibles y abrir los debates internos, así como de divulgar los resultados de tales debates y decisiones. Se adjunta descripción del puesto de trabajo de responsable de comunicación social

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Pero no en todos los casos la implantación de los principios está respaldada por indicadores. Existe muy consolidados en todo lo que tiene que ver con los compromisos ambiental y de sostenibilidad económica. En cuanto a los principios del ámbito social, tenemos indicadores en relación con el clima laboral y la implantación de medidas de igualdad y conciliación.

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) No explícitamente, pero toda su actividad gira en torno a algunas de las actividades, especialmente la que tiene que ver con las medidas de igualdad y conciliación

Más información

● *Notas:* En Cinde estamos conmemorando nuestro décimo aniversario. Las prácticas de sostenibilidad y de responsabilidad social han sido una constante en la vida de la empresa, variando la intensidad, la intencionalidad y el grupo de interés concreto al que iban dirigidos nuestros esfuerzos. En un primer momento nuestro primer objetivo fue el de consolidar la empresa, centrando nuestros esfuerzos en el



grupo de clientes, depurando prácticas de trabajo que garantizaran la satisfacción del cliente, a expensas de cargas de trabajo a menudo excesivas por parte de los socios, únicos trabajadores de la empresa en esa época. Poco a poco el negocio fue consolidándose, y nuestros esfuerzos se encaminaron al grupo de interés "empleados". Las políticas de consolidación de los puestos de trabajo, con lo que implica de justicia laboral y salarial, estabilidad laboral, conciliación e igualdad, plan de carrera, van en la línea de gestionar de manera responsable y sostenible los recursos humanos. En los últimos dos o tres años, la crisis económica nos impulsó a diversificar servicios y formas de trabajo. Para ello fue necesario sembrar y cultivar una red de colaboradores y proveedores con intereses mutuos y coincidentes. Por ello el tercer grupo de interés que identificamos como fundamental son estos últimos. Podría decirse que clientes, empleados y proveedores, por lo tanto, son los campos de actuación principales de los esfuerzos de Cinde hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social.

- **Dirección web:** <http://www.cinde.es>
- **Implantación otros Grupos de Interés:** Los competidores en nuestro caso son considerados como un grupo de interés relevante, ya que su actividad nos afecta y nuestra actividad les afecta. A este respecto, en Cinde siempre hemos mantenido implícitamente una política de competencia leal, siendo la base de nuestra actuación con los clientes nuestra propia planificación y posibilidades económicas y técnicas. Esto nos ha obligado a, por un lado, no aceptar precios injustos para la competencia, ni entrar en espirales "a la baja" en calidad o precio. Por otro lado, siempre hemos fomentado las relaciones con los competidores, tratando de incorporarlos en redes de colaboradores de las que ambas partes nos veamos beneficiadas.
- **Día de publicación del Informe:** jueves, 10 de noviembre de 2011
- **Responsable:** Eduardo Romero Alcaraz
- **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.



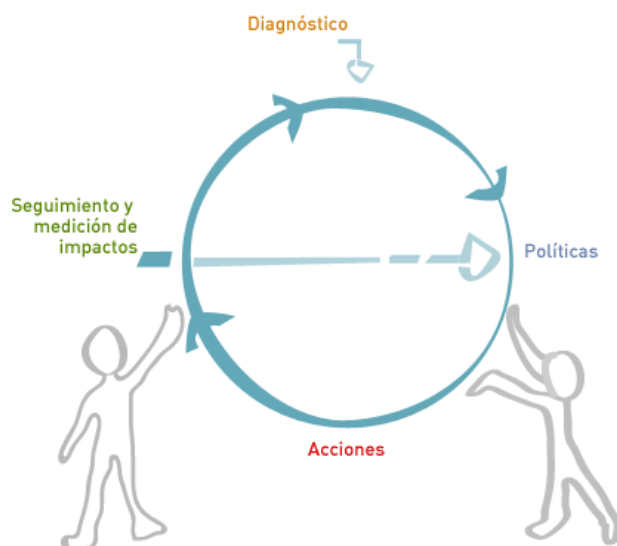
ACCIONES

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 riesgo que consideramos es muy bajo en los diferentes grupos de interés. No obstante no podríamos decir que el riesgo no existe, y por eso hemos identificado estos. Respecto a empleados el mayor riesgo es el de no cumplir con las expectativas de formación y capacitación, lo que puede generar insatisfacción a la hora de abordar proyectos. Y por otro lado, la situación de crisis hace que esté presente el riesgo sobre la estabilidad laboral.

Objetivos: Respecto a clientes: Se implementará un método activo para recabar la información de las expectativas de clientes a varios niveles, desde el uso de encuestas hasta institucionalizar visitas por parte de gerencia y mandos intermedios a intervalos planificados.

Respecto a empleados: revisión del plan de carrera para cada persona, y consolidación del sistema de retribución e incentivos para garantizar la productividad y la estabilidad laboral.

Respecto a proveedores, iniciar procesos de diálogo formales basados en la sistematización de indicadores específicos.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los objetivos en cuanto a la formalización de la política de la empresa se plantean dentro de un

marco más amplio de normalización de las prácticas de RSE en la empresa mediante la adopción de estándares.

[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 hemos definido acciones específicas (formalizadas) en materia de derechos humanos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los objetivos en este principio se integran dentro de la estrategia de formalizar un sistema de RSE en la empresa


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



Respuesta: 100 %



Implantación: La visión, misión y valores de la empresa se han consensuado por parte de todo el personal. Por lo tanto el personal son sólo está informado, sino que han participado directamente en la formalización de tales principios



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Insatisfacción del cliente		
Empleados	Falta de formación		
	Falta de seguridad en el puesto de trabajo		
Proveedores	Calidad		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Política de calidad		Desarrollar un código ético proedimentado en materia de relación de clientes
Empleados	Políticas internas de gestión		Desarrollar una política de recursos humanos formal
Proveedores	Política de calidad		Incorporar criterios de compra sostenible y responsable en nuestra política

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Fomento de la comunicación en recursos humanos mediante redes sociales
Empleados	No tenemos acción concreta		Fomento de la comunicación en recursos humanos mediante redes sociales
Proveedores	No tenemos acción concreta		Fomento de la comunicación en recursos humanos mediante redes sociales

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento		Incorporar indicadores específicos en materia de derechos humanos en el sistema
Empleados	Dirección de RRHH		Elaborar un protocolo de prevención de abusos
	Encuesta		Elaborar un protocolo de prevención de abusos
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias		Incorporar sensibilización a los proveedores en toda la cadena de suministro
	Sistema Clasificación proveedores	Incorporar sensibilización a los proveedores en toda la cadena de suministro	

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: No

Implantación: El riesgo asociado a este principio en nuestros proveedores es mínimo, si bien podría darse la circunstancia de proveedores que, en la cadena de suministro, experimentarían la posibilidad de incumplimiento de los derechos humanos (por ejemplo, mobiliario fabricado con maderas cuya explotación es irregular, suministros menores con trazabilidad no del todo transparente...).



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: El sistema de clasificación y evaluación de proveedores de Cinde incluye, entre otros relacionados con la calidad del suministro y el comportamiento ambiental, criterios específicamente relacionados con los derechos humanos. No obstante, el sistema se basa exclusivamente en el compromiso explícito de los proveedores; pretendemos avanzar en la evaluación formal y sistemática del resto de los eslabones de la cadena de suministro, hasta donde sea posible.



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: El objetivo se enmarca en la implantación de un sistema de RSE normalizado en la empresa





SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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



Respuesta: 20 %

Implantación: A pesar de la toma de conciencia que promovemos, son pocos los proveedores que a día de hoy tienen certificación en estos aspectos. En concreto, ninguno de nuestros proveedores tiene certificación en RSE. No es un requisito de Cinde para la selección de proveedores el contar con certificaciones, aunque es un hecho valorado positivamente

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Manual de calidad Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)		Evaluar la cadena de suministro en términos de RSE Evaluar la cadena de suministro en términos de RSE Evaluar la cadena de suministro en términos de RSE

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		Implantar procedimiento para la prevención de la vulneración de los DDHH



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

Leyenda: 😊 Progresó 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: Consideramos que todo el personal de Cinde Consultores está plenamente informado sobre sus derechos en cuanto a asociación y negociación, por su alta cualificación y porque, entre otras cosas, asuntos relacionados son parte de su trabajo, conocimientos y formación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Actualmente los recursos humanos son prioritarios en la empresa. La política (no documentada) de recursos humanos, así como los valores plasmados en el plan estratégico, incluyen implícitamente mecanismos formales de consulta, que están implantados. No obstante sería un paso importante documentar formalmente estos aspectos.

[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 (P3C311)

Respuesta: No

Implantación: La empresa mantiene un diálogo fluido entre todos sus miembros, por canales formales e

informales. Se trata de incorporar mecanismos específicos de información sobre los derechos de este principio en las reuniones semestrales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: De manera formal disponemos de estudios de clima laboral bienales. De manera continua, el mecanismo para establecer la formación del personal incluye la solicitud libre y voluntaria de acciones formativas y de mejora de los conocimientos, dentro del establecimiento del plan de carrera.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Desarrollar específicamente una política

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Incluir en las reuniones periódicas información explícita sobre este asunto

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

Leyenda:  Progreso adecuado  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: Dada la actividad a la que nos dedicamos, es posible que se produzcan picos de trabajo que exijan un cierto riesgo de que, temporalmente, las jornadas de trabajo puedan considerarse por encima de lo recomendable. No obstante, el sistema de trabajo es totalmente flexible, y depende en gran manera del autocontrol de los trabajadores y de su capacidad de organización personal. El grado de cualificación y experiencia de este personal garantiza que el riesgo de trabajo forzoso en nuestra entidad sea mínimo o nulo.

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

Respuesta: SI

Implantación: El horario flexible incluye el teletrabajo. De esta manera cualquier persona con cargas puede desempeñar perfectamente su trabajo y conciliarlo con sus cargas familiares. Además, diferentes medidas de conciliación permiten también reducir explícitamente la jornada laboral y obtener mejoras en el caso de personas con niños a su cargo.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: El convenio y los contratos individuales marcan explícitamente la jornada y otras condiciones de trabajo. Complementariamente, las medidas de igualdad permiten añadir e implementar oportunidades de mejora en el ámbito de la conciliación de la vida personal y laboral.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Se revisará el plan para adaptarlo a las nuevas circunstancias que hayan podido darse en la empresa




SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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



Respuesta: SI


Implantación: Todo el personal de la empresa puede acogerse a las medidas de conciliación. Actualmente todo el personal lleva a cabo su trabajo mediante jornada flexible, y el 50% de ellos se han beneficiado de medidas de conciliación por tener hijos a su cargo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	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		Redacción de un reglamento de régimen interno
	Convenio colectivo		Redacción de un reglamento de régimen interno
	Política de conciliación		Redacción de un reglamento de régimen interno

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Revisión del plan de igualdad y conciliación

 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: En la empresa sólo trabajan, por requisitos de conocimientos, titulados universitarios, por lo que el riesgo de trabajar con menores no existe ni siquiera en el caso eventual de incorporación de becarios, que siempre son estudiantes universitarios. Por su lado, algo similar ocurre en la mayoría de nuestros proveedores, que suelen ser más bien colaboradores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Dentro del marco de una eventual implantación de un sistema normalizado de RSE





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: Actualmente la empresa elabora un boletín on-line semanal muy orientado hacia la responsabilidad social, que divulgamos a través de redes sociales. Pretendemos ir poco a poco orientándolo hacia aspectos más específicos en cada semana. http://paper.li/Cinde_Consult/bolet%C3%ADn-cinde-3

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política		Desarrollar la política explícita frente al trabajo infantil

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Desarrollar acciones de divulgación específicas en materia de trabajo infantil

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

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



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El personal de la empresa, muy estable y cualificado, hace que no existan riesgos de este tipo. Por su parte, el personal responsable de contrataciones es especialista en igualdad, por lo que estos valores están muy integrados en la gestión habitual de la empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Cinde es firmante, y tiene implementado, un convenio de colaboración con la Federación Jiennense de Discapacitados Físicos /FEJIDIF), por el que, cuando se trata de hacer una selección interna o externa, siempre contamos con candidatos de estos colectivos.



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: Disponemos de plan de igualdad (y conciliación), elaborado a partir de un diagnóstico. Por otro



lado, al formación interna está desarrollada en el marco de planes de carrera individuales, y de manera continua se ejercita la sensibilización interna ante estos asuntos, ya sea de manera informal, o mediante campañas en el material promocional de la empresa.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C41)

Respuesta: SI

Implantación: Aplicación estricta del plan de igualdad, e igualdad de oportunidades en las promociones internas.



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 (P6C51)

Directivos frente a empleados: 10 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 66,66 %

Hombres: 44,44 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 33,33 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: La plantilla la componen actualmente 9 personas, 5 mujeres y 4 hombres. De ellas puede considerarse que sólo una es directiva (gerente). No obstante hay personal con más responsabilidad (coordinadora del área de consultoría, recursos humanos y calidad), siendo en estos casos (que podríamos llamar mandos intermedios) ocupados por 2 mujeres y un hombre.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C61)

Respuesta: No

Implantación: Utilizando la memoria de los diez primeros años de Cinde, que se cumplen en 2011



[Descargar el documento adjunto](#)



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



Respuesta: 0



Implantación: No se ha dado nunca el caso

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política de contratación y selección		Renovar el convenio con FEJIDIF

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Diagnostico de igualdad		Desarrollo de formación específica en materia de igualdad
	Formación		Desarrollo de formación específica en materia de igualdad
	Implantación del Plan de igualdad		Desarrollo de formación específica en materia de igualdad
	Plan de carreras		Desarrollo de formación específica en materia de igualdad
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Desarrollo de formación específica en materia de igualdad

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No se publica		Publicar la estructura de la empresa

Leyenda:  Progresada 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: Anualmente se establecen objetivos de minimización del impacto medioambiental que incluyen siempre sensibilización y formación. En cualquier caso, de las 9 personas de la organización, casi la mitad (4) posee formación universitaria relacionada: 3 licenciados/as en medio ambiente y 1 licenciado en biología.

[Descargar el documento adjunto](#) 




SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 180



Implantación: El dato se trata de una estimación relacionada con cursos específicos que son fácilmente medibles, junto con una aproximación de lo que supone la sensibilización continua en el ámbito de la empresa.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medio ambiental		Reducir emisiones de CO2 en un 3% en valor relativo respecto a 2010 Reducir emisiones de CO2 en un 3% en valor relativo respecto a 2010

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

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestra empresa es puramente de servicios, y no tenemos mayor riesgo que el derivado de actividades comunes de uso de recursos (electricidad, gasóil de automoción, etc.). Por otro lado, la alta cualificación del personal en este sentido elimina el riesgo de desconocimiento de nuestros impactos.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de un sistema de gestión de medio ambiente certificado.

[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: En el marco de su política de responsabilidad social, Cinde Consultores ha firmado un Convenio Marco de Colaboración con la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía para la lucha contra el cambio climático, mediante la reducción voluntaria de la huella de carbono y la adhesión de la empresa al sistema andaluz de compensación de emisiones de gases de efecto invernadero. Para materializar este compromiso, Cinde Consultores llevará a cabo una auditoría de emisiones GEI de acuerdo con la metodología establecida por la Junta de Andalucía, así como diseñará e implantará un plan de reducción de emisiones de acuerdo con los resultados de la auditoría. En su caso, la empresa compensará sus emisiones generadas a través del Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones de gases de efecto invernadero.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 8522

Agua: 40,32

Papel: 115

Implantación: Los datos se expresan en kw/h, m3 y kilogramos

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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



Respuesta: SI



Implantación: El mecanismo para la evaluación de temas ambientales está suficientemente consolidado mediante la figura del responsable de medio ambiente, en el marco del SGMA. Por ello no consideramos necesario plantear objetivos en esta materia.



• Resumen de Implantación:

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



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de Gestión de Calidad Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)		Reducir emisiones de CO2 en un 3% en valor relativo respecto a 2010 Reducir emisiones de CO2 en un 3% en valor relativo respecto a 2010 Reducir emisiones de CO2 en un 3% en valor relativo respecto a 2010

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Medir la huella de carbono de Cinde

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Responsable Medioambiente		No planteamos objetivos específicos en este asunto

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En nuestro caso, uno de los factores que más se relaciona con las tecnologías limpias es la sustitución del papel por medios telemáticos. Por ello queremos potenciar la comunicación al exterior mediante la web 2.0, haciendo participar a los grupos de interés sin necesidad del uso del papel.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: 15000



Implantación: El dato es aproximado, ya que no hemos hecho una contabilidad exhaustiva al respecto


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

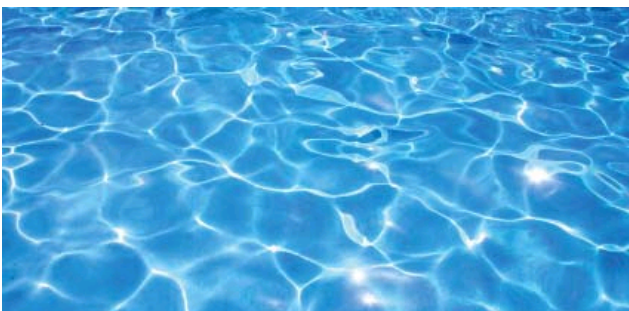


 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Desarrollo tecnológico de los servicios

 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 (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: En general entendemos que el riesgo derivado de este principio en nuestra empresa es muy bajo. Sólo en el caso de clientes es posible que el desconocimiento por nuestra parte de determinada normativa (relacionada por ejemplo con la contratación con las administraciones públicas) pudiera suponer irregularidades.



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: Dentro de la implantación de un sistema de RSE normalizado, la formalización de estas políticas será un hecho.



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: Dentro de nuestro compromiso con la divulgación y comunicación social, incluiremos la publicación de nuestra política en materia de lucha contra la corrupción mediante las redes sociales profesionales en las que participa Cinde.



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: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: Al no tener normas explícitas o políticas, sólo son los empleados los que, a partir de las discusiones de los valores y estrategia y la sensibilización continua, conocen nuestros valores al respecto. Sin embargo no se han comunicado al exterior.

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



Respuesta: SI



Implantación: Todas las incidencias relacionadas con cualquier asunto las gestionamos como no conformidades. Planteamos, entonces, incluir explícitamente la identificación y tratamiento de las incidencias relacionadas con posibles casos de corrupción en nuestro procedimiento de no conformidades.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos política	☹️	Desarrollar una política expresa para prevenir la corrupción
Empleados	No tenemos política		Desarrollar una política expresa para prevenir la corrupción
Proveedores	No tenemos política		Desarrollar una política expresa para prevenir la corrupción

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Publicar nuestra política en materia de prevención de la corrupción
Empleados	No tenemos acción concreta		Publicar nuestra política en materia de prevención de la corrupción
Proveedores	No tenemos acción concreta		Publicar nuestra política en materia de prevención de la corrupción

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Incluir explícitamente estas circunstancias en procedimiento de incidencias
Empleados	Otros		Incluir explícitamente estas circunstancias en procedimiento de incidencias
Proveedores	No tenemos seguimiento		Incluir explícitamente estas circunstancias en procedimiento de incidencias

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



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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



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