



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

MR Informática, S.L.



Iniciativa RSE-PYME

• C



PÚBLICO  
Fecha: 25/05/2012  
Código: MRRSCA004.01



MR Informática, S.L. (en adelante MR) es una empresa consultora en tecnologías de la información, fundada en 1.995 por profesionales con amplia experiencia en el sector y con capital 100% privado y español.

El objeto empresarial de MR es la prestación de servicios en tecnologías informáticas, actividades que desarrolla a través de la asistencia técnica y soporte técnico en software informático para arquitecturas abiertas.

Desde sus orígenes, en MR nos impusimos como misión fundamental, evolucionar junto a nuestros clientes, marcándonos como objetivo único obtener su plena satisfacción; de tal manera que se posibilitara la creación de vínculos de confianza con ellos, transformando a MR de proveedor en colaborador. El objetivo hasta la fecha, se sigue cumpliendo.

La base empresarial de MR son nuestros clientes de Administración Pública española, y el grupo de profesionales de Tecnologías de la Información que les prestamos servicio. A lo que se unen nuestros proveedores y partners.

Todos juntos trabajamos, con un compromiso ético, de transparencia y responsabilidad social, para la mejora de la Administración Pública española y por lo tanto de la sociedad representada a través de ella, dando asistencia y soporte técnico a necesidades específicas, medibles, alcanzables, con un resultado y en un tiempo determinado.

Para cubrir estos objetivos, tenemos integrado en nuestro sistema de gestión, el concepto de responsabilidad social (en adelante RSE), el cual planea sobre cualquier decisión empresarial. La RSE de una manera u otra siempre ha estado presente en nuestro pensamiento y en nuestra forma de obrar, en nuestra cultura de empresa y en nuestro día a día.

El haber firmado en el año 2011 la carta de apoyo y adhesión a los 10 principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, para aplicarlos en nuestra gestión diaria y promoverlos en nuestros grupos de interés y el público en general, no hace más que reforzar nuestro compromiso y transparencia para con el Pacto Mundial y la sociedad española.

En MR ya veníamos trabajando anteriormente en los aspectos que cubren los 10 principios, como así lo demuestra el esfuerzo invertido para que:

- En diciembre del 2004 nos certificáramos en la UNE-EN ISO 9001 para demostrar nuestra capacidad para proporcionar regularmente servicios que satisficieran los requisitos de nuestros clientes (internos y externos), los legales y reglamentarios aplicables, aumentando la satisfacción de los clientes a través de la aplicación eficaz de un sistema de gestión.



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



PÚBLICO  
Fecha: 25/05/2012  
Código: MRRSCA004.01



- En agosto del 2009 mejoráramos nuestro sistema de gestión certificándonos por la UNE-ISO/IEC 27001, asegurando la selección de controles de seguridad adecuados y proporcionados al marco de los riesgos empresariales derivado de nuestra actividad, protegiendo los activos de información y otorgando confianza a las partes interesadas.
- En octubre del 2010 maduráramos nuestro sistema de gestión mediante la edición y publicación de forma voluntaria del "código de conducta y de responsabilidad social corporativa de MR" basándonos en la norma internacional SA8000, para trasladar a las partes interesadas nuestros valores en aspectos clave de nuestra gestión tales como el desarrollo sostenible, la transparencia, los obsequios y regalos, la participación política, el tráfico de información privilegiada, el compromiso, la responsabilidad y la lealtad.
- En mayo del 2011 integráramos a nuestro sistema de gestión la UNE-EN ISO 14001:2004, desarrollando e implementando una política y unos objetivos que tuvieran en cuenta los requisitos legales y otros requisitos más allá de los primeros, así como la información relativa a los aspectos ambientales significativos derivados de nuestra actividad empresarial.

En MR estamos convencidos que esta es la dirección a seguir y que nos exige el entorno en este cambio de época en el que estamos inmersos.

Durante los próximos ejercicios seguiremos emprendiendo acciones que nos trasladen nuestros grupos de interés y que refuercen nuestro sentir y nuestra manera de hacer las cosas, es decir siendo responsables socialmente con nuestro entorno interno y externo.

Jose Ramón del Rio  
Director gerente  
MR INFORMÁTICA, S.L.







## Información general

### Perfil de la entidad: MR Informática, S.L.

- **Dirección:** C/ Cea Bermúdez, 14 1º
- **Dirección web:** [www.mrinformatica.es](http://www.mrinformatica.es)
- **Alto cargo:** Director Gerente, Jose Ramón del Río Cueva
- **Fecha de adhesión:** 11/01/2012
- **Número de empleados:** 24
- **Sector:** Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Soporte técnico y asistencia técnica en Software Informático para Arquitecturas Abierta
- **Ventas / Ingresos:** 3500000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** MR no ha recibido ayudas financieras significativas del gobierno durante el ejercicio 2011.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Como se indica en la carta de renovación, el objeto fundamental de MR es evolucionar con nuestros Clientes (stakeholder I) dándoles a asistencia técnica y soporte técnico en arquitecturas abiertas a través de un eficaz y eficiente grupo de cualificados profesionales (stakeholder II) de tecnologías de la información y de una cuidada selección homologada de proveedores y partners (stakeholder III) .
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** El ámbito de negocio de MR se circunscribe a la Administración Pública española con lo que no operamos fuera del territorio nacional o en países donde la legislación española no sea aplicable y se pudieran identificar otros grupos de interés en altos grados de vulnerabilidad frente a la defensa de los derechos humanos y los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El alcance del informe de progreso se define para la globalidad de MR como entidad empresarial (organización, recursos económicos y humanos, instalaciones, etc.). Es deseo expreso de la dirección de MR, el trasladar confianza y transparencia en su gestión a todos los grupos de interés identificados.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** La priorización de los aspectos de RSE se lleva a cabo mediante el análisis y la toma de medidas sobre los componentes de nuestro negocio, siempre bajo el objetivo de MR: "evolucionar con nuestros Clientes". Este análisis afecta a los siguientes componentes de negocio: Clientes, Recursos humanos y Proveedores. El Análisis de estos componentes permitirá tomar medidas en cada uno de ellos para implantar una RSE en MR."



- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Publicación en nuestra página web e intranet, por medio de un link a la Red Española del Pacto Mundial, entrega en mano a nuestros grupos de interés y gestión para su registro en el CERSE "Consejo Estatal RSE"
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* En el 2010, como resultado del compromiso de la dirección de MR, de su deseo en la mejora continua y de su preocupación por la RSE, MR crea e incorpora a los sistemas de gestión existentes en la organización el sistema de gestión ambiental. Sistema que es validado y certificado por BSI (British Standards Institution) el 5 de mayo del 2011
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *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:* Los empleados por la Intranet a través de un buzón de oportunidades de mejora y en las reuniones mensuales entre técnicos y coordinadores y posteriormente entre coordinadores y dirección. Los Clientes a través de los cuestionarios anuales de satisfacción, de los coordinadores en cliente y por correo electrónico al buzón de soporte@mrinformatica.es. Los proveedores a través de correo electrónico a nuestra secretaría.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La estructura de la Junta Directiva de MR la integran el Director General y el Director Técnico quien es el responsable de supervisar la toma de decisiones y la implantación de los 10 principios en MR. El Director técnico ha sido nombrado por la Dirección General como "Responsable de Responsabilidad Social de Empresa" su perfil, funciones y responsabilidades están definidos en el Manual de Gestión de MR y la delegación publicada en la intranet. La Dirección Técnica es el más alto cargo ejecutivo en MR
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) La junta directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios en base a aquellos indicadores relacionados con las ISO 9001, 14001 y 27001 así como los planes de igualdad desplegados. El objetivo de MR para el 2012 es ir incorporando paulatinamente los indicadores sugeridos por Global Compact e integrados en la herramienta GCSIC y que estén en sintonía con los Sistemas de Gestión operativos y mantenidos en la organización. Adicionalmente, con una periodicidad anual, se revisan todos los planes planteados en el informe de "Revisión por la Dirección" que fueron propuestos en el ejercicio anterior.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) A cierre del 2011 no. Con vistas al ejercicio 2012, si es nuestra intención desarrollar proyectos y acciones relacionados con las temáticas de Naciones Unidas (difusión y comunicación) y de otra índole como el apoyo a la capacitación de las personas (en todas las fases del



ciclo de vida humano) y empezar a dibujar un escenario relacionado con el voluntariado corporativo, aunque actualmente están en fase de reflexión y planificación.

### Más información

- **Notas:** MR dispone de las siguientes certificaciones: - FS 546890 correspondiente al Sistema de Gestión de la Calidad bajo los requisitos de la ISO 9001:2008 certificado el 27/12/2004 y válido hasta 04/04/2014 - IS 546891 correspondiente al Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información bajo los requisitos de la ISO 27001:2005 certificado el 03/08/2009 y válido hasta 03/08/2012 - EMS 572315 correspondiente al Sistema de Gestión Ambiental bajo los requisitos de la ISO 14001:2004 certificado el 30/05/2011 y válido hasta 30/05/2014
- **Dirección web:** <http://www.mrinformatica.es/>
- **Implantación otros Grupos de Interés:**
- **Día de publicación del Informe:** -No definido-
- **Responsable:** Miguel Fernández-del Pino Torres/ Pedro Suárez Álvarez
- **Tipo de informe:** A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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

---



### POLÍTICAS

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

---



### ACCIONES

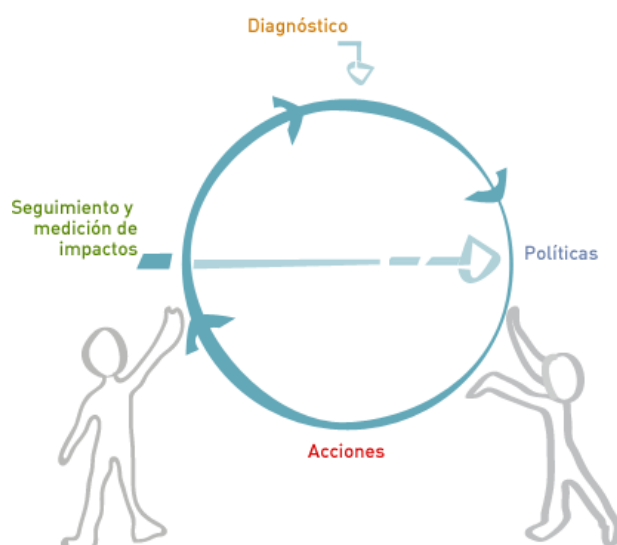
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** MR define en su Política de Gestión que tiene como objetivo fundamental obtener la plena satisfacción de los clientes; ellos nos trasladan a través de los cuestionarios de satisfacción que la prestación del servicio la perciben en un alto grado de calidad.

*La calidad está refrendada por los indicadores de quejas e incidencias acaecidas en los Clientes. Al ser MR una empresa que presta sus servicios en la Administración Pública española, nos satisface pensar que contribuimos a la calidad de la cadena de suministro en la prestación de servicios al ciudadano. Indicar que del 100% de encuestas de satisfacción enviadas a nuestros Clientes se recibieron un 67% de las mismas otorgando al servicio prestado por MR una valoración del 8,8 sobre 10.*

*Los proveedores, de los que somos partners en la mayoría de los casos, contribuyen en la calidad de nuestro servicio. Las retenciones en otro tiempo a ser transparentes en cuanto a la colaboración de facilitar información no comprometedor sobre su gestión, nos permite ir trasladando a otros grupos de interés confianza en cuanto a la confidencialidad de los datos o información que se intercambia con ellos.*

*La misión de MR se materializa a través de la personas.*

*MR en un ejercicio de transparencia en su gestión, traslada a través de las reuniones mensuales, aspectos relativos a los contratos vigentes con Clientes y debido a la situación económica ha emprendido acciones encaminadas a garantizar a sus empleados la solvencia de la empresa y su deseo de perdurar en el tiempo reinvertiendo beneficios y aumentando el capital social. Los Clientes de MR además de responder a la encuesta de satisfacción a la que se aludía en párrafos anteriores, realizan una valoración personalizada del personal que ha prestado el servicio o que ha participado en él. La valoración media alcanzada por nuestro personal a los ojos de nuestros Clientes ha sido de 8,5 sobre 10.*





MR ha establecido distintos canales para propiciar la comunicación entre sus grupos de interés. Relajados actualmente por la rutina de los procesos y del día a día, la incorporación de los 10 principios, nos posibilitan para dinamizarlos nuevamente y profundizar en los diagnósticos iniciales. De esta manera podremos incorporar su aplicación y esencia a los procesos de negocio y lo que es más importante a los procesos relacionados con la mejora continua.

Tanto por el 8,8 atribuible al SERVICIO como por el 8,5 otorgado a su personal, hacen que afloren en MR sentimientos de orgullo por la CALIDAD del servicio prestado a la Administración Pública española, pero sobre todo por la CALIDAD profesional y humana de su PERSONAL.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### POLÍTICAS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La visión de evolucionar con nuestros Clientes, nos posibilita la creación de vínculos de confianza con ellos, garantizando de esta manera nuestra misión en la sociedad como empresa.

Para consolidar y garantizar esos vínculos de confianza de forma permanente y duradera, MR ha establecido, documentado, implementado y está manteniendo de manera eficaz un Sistema de Gestión (en adelante SG) fundamentado en la calidad, el respeto al medio ambiente, la prevención de riesgos laborales, la igualdad de género, la seguridad de la información y la responsabilidad social de empresa. Además MR está comprometido en mantener las certificaciones ISO 9001, 14001 y 27001, logradas gracias al compromiso de la dirección y al esfuerzo de todos los actores del SG.

MR está plenamente convencida de que el camino de evolución actual pasa por implicarse con los grupos de interés y aprender a escucharlos.

El hecho de ser socio firmante confirma esta preocupación de la dirección y en tanto en cuando la memoria sea publicada, se va a proceder a divulgarla de manera off-line y on-line para que llegue a todos sus Stakeholders. A partir de este momento, el propio SG de MR va a posibilitar la recepción de propuestas de mejora en orden a ir incorporando a nuestro día a día y a nuestra cultura, la esencia de la Declaración universal de los derechos humanos y los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Ya en el año 2009 MR publicó un código de conducta que se basa en:

\* **Transparencia:**

Establecemos el principio de transparencia como la completa claridad en nuestra manera de ser y la expresión de máxima nitidez en nuestro proceder, constituyendo la única forma segura, correcta y pública de realizar nuestro trabajo.

El compromiso de todo el equipo de MR es el de realizar su trabajo con responsabilidad, honestidad e imparcialidad generando confianza y credibilidad.



*\* Participación Política:*

*MR manifiesta su acatamiento a toda la legislación nacional e internacional vigente y se declara neutral con respecto a los partidos políticos y candidatos. Respetando la libertad individual de los miembros de la empresa para participar de acuerdo a las reglas de la democracia.*

*Ni el nombre de MR ni ninguno de sus recursos se utilizará para promover los intereses de los partidos políticos o sus candidatos.*

*\* Compromiso:*

*Entendemos que este se fundamenta en cumplir profesionalmente con los deberes y las obligaciones nacidas de nuestra misión empresarial, a través del esfuerzo colectivo y el compromiso individual con el equipo.*

*El grado de aceptación por los colaboradores hace posible participar a todos en la progresiva mejora personal y empresarial. Esto se traduce en entender que el compromiso es de todos y de la empresa con la sociedad.*

*\* Responsabilidad:*

*Es nuestra capacidad de asumir las consecuencias de nuestros actos y el cumplimiento riguroso de los compromisos y las competencias laborales adquiridas a nivel personal y de equipo de trabajo.*

*La responsabilidad nos hace convertirnos en nuestro propio jefe y nos exige autocontrol y observancia en el cumplimiento de nuestras obligaciones.*

*\* Lealtad:*

*Pensamos que la lealtad es el camino que conduce al bienestar. Somos leales con nuestros clientes, con el equipo y con nosotros mismos. Nos fortalece interiormente y hace mas seguro al equipo, propiciando sentimientos de afecto y respeto hacia las personas, las ideas o las organizaciones con las que nos identificamos. La lealtad demanda de nuestra parte hacer las cosas de la mejor manera posible, siendo fieles al compromiso con el equipo y la visión empresarial de evolucionar con nuestros clientes.*



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* MR valora la absoluta necesidad de orientarse al Cliente. Por ello, los requisitos especificados por el Cliente son tenidos en cuenta durante todas las fases de nuestro servicio al mismo, valorando su grado de satisfacción a la finalización del servicio y como mínimo una vez al año a través de los test de Evaluación, realizando además un análisis de no conformidades, reclamaciones, etc. Las necesidades y requerimientos del Cliente se asumen por la dirección en todas las fases de nuestro servicio.

*MR asegura que los productos adquiridos de nuestros proveedores cumplen los requisitos de compra especificados. En relación con la contratación y/o subcontratación de servicios, MR evalúa y selecciona a sus proveedores en función de su capacidad para proporcionar los servicios requeridos teniendo en cuenta su compromiso en el cumplimiento de los*



requisitos del Sistema de Gestión de MR.

Al menos una vez al año y coincidiendo con el final del ejercicio, se verifica entre el personal y su responsable inmediato las expectativas de formación en base de las necesidades previstas por el cliente, teniendo en cuenta las competencias del personal que realiza trabajos que afectan a la calidad del servicio, a los aspectos ambientales y a la seguridad de la información que maneja. Para determinar las competencias necesaria para el personal, se han creado una serie de procesos que contemplan todo el ciclo de vida laboral desde que se selecciona un candidato hasta que finaliza su contrato con la organización.

Durante estos periodos MR facilita el acceso de su personal a la formación para mejorar su capacitación y posibilitar el reciclaje. Durante el 2011 MR ha empleado el saldo disponible que le correspondía a través de la Fundación Tripartita, para llevar a cabo acciones formativas de capacitación y especialización de sus empleados en áreas tales como gestión documental, inglés, auditoría de calidad medioambiental y responsabilidad social corporativa. De estas acciones formativas, se han beneficiado 5 recursos.

En relación a la preocupación de la Dirección de MR de trasladar a sus grupos de interés (empleados principalmente) la solvencia económica de MR y su espíritu de empresa uqe no de negocio, como muestra de compromiso con sus trabajadores y por lo tanto con la sociedad, mantiene en plantilla a aquellos trabajadores destinados en Clientes con los que han finalizado los contratos de prestación de servicios, hasta la materialización de nuevos contratos a los que destinarlos.

\*\*\*\*\* Indicadores de Acciones RSE Empleados \*\*\*\*\*

P1-A1: Comunicaciones con los empleados sobre valores, códigos, misión/visión (ejemplo: kit de bienvenida)

Proyecto 1

Fecha:31/12/2011

Descripción: Kit de bienvenida: Conocimiento y evaluación \* Sistema de gestión \* PRL

Indicadores Cuantitativos:

P1-S1: Porcentaje de empleados receptores de la comunicación sobre el total de empleados:100

-----

P1-A6: Formación para el empleado

Proyecto 2

Fecha:31/12/2011

Descripción: Alcanzar un nivel formativo de toda la plantilla de al menos 480 horas anuales. Las horas podrán ser independientemente por aplicación del proceso 73, a iniciativa individual de los empleados o derivada de las formaciones a incluir en las reuniones mensuales. Potenciar las capacitaciones de los empleados

Indicadores Cuantitativos:

P1-S6: Número de horas de formación mes a mes:40

-----

P1-A5: La entidad realiza evaluaciones de desempeño regulares y de desarrollo profesional

Proyecto 3

Fecha:31/12/2011

Descripción: Cuestionarios remitidos a los clientes sobre el desempeño del personal allí destinado

Indicadores Cuantitativos:

P1-S5: Porcentaje de empleados que reciben dichas evaluaciones:64

-----

P1-A2: Formación sobre Prevención de Riesgos Laborales



Proyecto 4

Fecha: 31/12/2011

Descripción: Formación anual de 1h de duración impartida por EMESA Prevención y de carácter general a todos los empleados de MR.

Indicadores Cuantitativos:

P1-S2: Número de horas de formación mes a mes: 2

-----



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** MR tiene definidos en su SG, 2 procesos relacionados con la Atención al Cliente. Gracias a éstos 2 procesos MR garantiza la medición de la eficacia del SG desplegado.

En relación a los proveedores, anualmente se revisan las incidencias registradas relativas a la calidad de los proveedores y se revisan igualmente los criterios de homologación.

Gracias a las encuestas de evaluación del desempeño, cumplimentadas por nuestros Clientes, MR puede identificar carencias formativas en su personal y tomar acciones preventivas y correctivas en los aspectos identificados.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Los principios éticos así como los manuales de gestión y el documento de seguridad son entregados inicialmente a los recursos que se incorporan a la organización y además deben superar satisfactoriamente un cuestionario relativo al contenido de dichos documentos.

Todos la documentación que sustenta el SG está publicada en la intranet de MR y cuando se producen actualizaciones se comunica a todo el personal, las actualizaciones realizadas.

## • Resumen de Implantación:


Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Falta de seguridad en el puesto de trabajo	
Proveedores	Falta de colaboración	





 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Divulgar los 10 principios del Pacto Mundial
	Política de Calidad Políticas internas de gestión	
Empleados	Código Ético	Dinamizar los sistemas de comunicación para escuchar con eficacia
	Políticas internas de gestión	
Proveedores	Código Ético	Promover la incorporación de los 10 principios en su gestión
	Política de Calidad	
	Políticas internas de gestión	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Cuestionarios de evaluación
Empleados	RSE	Potenciación de capacidades y talento. Formación en PRL
Proveedores	RSE	Revisión de homologaciones

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Disponer de herramientas para la mejora continua
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Servicios de atención al cliente	
Empleados	Encuesta	Evaluación del desempeño
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Proveedores	Sistema de clasificación de proveedores	Garantizar la alineación de los proveedores con nuestros estándares de calidad



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El objeto social de MR es la prestación de servicios en tecnologías informáticas, actividades que desarrolla a través de las siguientes Áreas de Negocio:

- Asistencia Técnica en software informático para arquitecturas abiertas.
- Soporte Técnico en software informático para arquitecturas abiertas.

*Las compras a proveedores como resultado del desempeño de sus áreas de negocio, se materializan fundamentalmente en licencias de software, aunque MR fomenta entre sus clientes el empleo de software de código abierto, en consonancia con lo estipulado en el Esquema Nacional de Interoperabilidad (Real Decreto 4/2010, de 8 de enero)*



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como consecuencia de la creación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad bajo el estándar UNE-EN ISO 9001:2008 en Diciembre del 2004, MR tiene definidos unos criterios para seleccionar, evaluar y posteriormente homologar a sus proveedores.

*Los criterios y los proveedores homologados están reflejados en el documento de "Proveedores homologados" que se encuentra publicado en nuestra intranet.*



## 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:* SI

*Implantación:* En referencia a la selección, evaluación y homologación de proveedores, indicar que se aplican por tanto controles que determinan la calidad del servicio contratado de acuerdo con los requisitos y los criterios empleados en el proceso.

Cuando se trata de subcontrataciones, independientemente de las particulares condiciones contractuales establecidas, se firman adicionalmente cláusulas de confidencialidad y lo que legalmente esté estipulado en materia de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo.

Para el año 2012 se ha marcado como objetivo la inclusión en el proceso de evaluación y homologación de proveedores, de criterios alineados con los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

\*\*\*\*\* Indicadores de Acciones RSE Proveedores \*\*\*\*\*

P2-A1: Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas

Proyecto 1

Fecha:31/12/2011

Descripción:

Indicadores Cuantitativos:

P2-S1: Porcentaje de proveedores receptores de la comunicación sobre el total:58

-----

P2-A3: Implantación de procesos de selección de proveedores (cuestionarios y encuestas)

Proyecto 2

Fecha:31/12/2011

Descripción: A raíz de la implantación de la norma ISO 9001 con el fin de asegurar la calidad de las compras realizadas y de su incidencia en nuestros productos, se aplica el proceso 31 - Selección y evaluación de proveedores

Indicadores Cuantitativos:

P2-S3: Número de cuestionarios y/o encuestas enviadas :18

-----



## 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:* 21 %

**Implantación:** Dado que los criterios de evaluación/homologación y los proveedores homologados son revisados anualmente, para el año 2012 MR se ha marcado como objetivo la inclusión, en el proceso de evaluación y homologación de proveedores, de criterios alineados con los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y confirmar que las certificaciones 9001, 14001 y 27001 de las que disponen algunos proveedores se mantienen y se implementan con otras más concretas a la RSE.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	No tenemos riesgo  Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	Convenios con proveedores  Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Revisión anual de los criterios de homologación y las incidencias relacionadas	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	RSE	Actualización de los criterios de homologación	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			





## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* MR aplica escrupulosamente la legislación laboral y en general tiene pactadas mejoras individuales con sus trabajadores a través del contrato de trabajo.

*MR además en su deseo de trasladar confianza a sus trabajadores, fomenta la conversión de los contratos temporales en fijos. Los contratos temporales a cierre del ejercicio 2011, representaban un 4% sobre el total de empleados de MR.*

*MR tiene instaurado un sistema transparente de comunicación, las reuniones mensuales. Estas están pensadas para coordinar actividades de los distintos empleados o departamentos y de MR, para organizar y ordenar de manera descendente y para que los empleados participen de manera pro-activa y periódica en la creación e innovación de MR.*

*El sistema se refuerza con un elemento interactivo que es la intranet. Ambos sistemas están institucionalizados en nuestra cultura organizativa.*

*La intranet, por su parte, cumple con 3 propósitos diferenciados:*

*\* Plataforma del Sistema Integrado de Gestión que a modo de CMS (Content Manager System) proporciona información y recursos al usuario sobre 4 áreas de conocimiento (Información de MR, Plantillas y formularios, Consulta / Formación y Sistema de Gestión).*

*\* Gestor de incidencias: que recoge incidencias de negocio (asistencia y soporte técnico), incidencias 9001, incidencias 14001, incidencias 27001 y LOPD, incidencias RSE, incidencias gestión de proyectos (incluye peticiones de gestión del cambio) y finalmente Oportunidades de mejora.*

*\* Plataforma de Gestión documental que a modo de DMS (Document Management System) permite almacenar, buscar, gestionar, compartir y controlar los documentos corporativos de una forma práctica y sencilla.*



### POLÍTICAS:



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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El marco legal aplicable está regulado en MR por el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

*El citado convenio se actualiza de acuerdo con las revisiones que se producen sobre el mismo y se encuentra a disposición de todos los trabajadores de MR, a través de nuestra intranet.*

*También publicado en la intranet y volcado al calendario web corporativo, los empleados tienen acceso al calendario laboral de la Comunidad autónoma de Madrid.*

*Otros tema de importancia relativos al SG, están recogidos en la política de gestión, en el manual de gestión, en el manual de gestión ambiental, en el documento de seguridad y en el código de conducta. Todos ellos están publicados en la intranet de MR y ante cambios en los mismos como resultado de las auditorías anuales, todos los empleados reciben comunicación por e-mail informándoles que se han producido cambios en los mismos y que disponen de las versiones actualizadas en la intranet.*



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las acciones llevadas a cabo por MR durante el 2011, se han basado fundamentalmente en la difusión del conocimiento aplicado en Clientes. Ésto se ha llevado a cabo en las reuniones mensuales, posibilitando de manera coordinada, la presentación por parte de los técnicos al resto de los técnicos y demás empleados su labor en los Clientes en los que estaban destinados, abriendo la posibilidad de plantear debate y sugerencias de mejora.

*Previo a las reuniones mensuales (en las que participan todos los miembros del equipo técnico), se reúnen los distintos coordinadores en Cliente con el Director técnico, para trasladar de manera ascendente las incidencias planteadas por empleados o clientes y de manera descendente las evoluciones en los contratos con Clientes o las respuestas a las incidencias planteadas.*

*Adicionalmente a través de la intranet de MR se pueden notificar sugerencias y acciones de mejora que son recogidas y categorizadas por nuestro sistema de gestión. El Manual de Gestión contempla todas estas vías de comunicación bidireccional, para que tanto empleados como la Dirección puedan trasladar inquietudes y confianza.*

*Con vistas al 2012 se emplearán las reuniones mensuales, para dar difusión de los 10 principios y posibilitar la participación del personal en la interpretación y visión de aplicación de los mismos.*

\*\*\*\*\* Indicadores de Acciones RSE Empleados \*\*\*\*\*

P3-A1: Realiza comunicaciones internas y externas

Proyecto 1

Fecha:31/12/2011

Descripción:

Indicadores Cuantitativos:

P3-S1: Número de comunicaciones: 2



## 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? Descríbalos (P3C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Como ya se comentaba anteriormente, la intranet de MR y su gestor de incidencias, posibilitan el registro y la comunicación de cualquier incidencia relacionada con el negocio, las ISO 9001, 14001 y 27001, la RSE y la gestión de proyectos.

El gestor de incidencias permite llevar el registro de las incidencias detectadas o producidas, su seguimiento a lo largo del todo su ciclo de vida y una explotación posterior que genera indicadores que son analizados de manera periódica para la determinación de sus causas raíces y posibilitar la posterior toma de decisiones.

Cualquier empleado de MR tiene acceso desde la intranet al gestor de incidencias y a una "BBDD del conocimiento, en donde se va publicando el "Know-how" generado desde y para MR.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Que todos los empleados conozcan los 10 principios y el código de conducta
	Otros	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Difusión y participación



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:* En MR el trabajo forzoso o bajo coacción no representa un factor de riesgo. Tanto por la aplicación escrupulosa de las leyes, como de las vías existentes de comunicación puestas a disposición de la organización.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En MR disponemos de una actitud tolerante y abierta hacia la conciliación delegando su gestión a los Clientes en los que el personal de MR desempeña su actividad laboral.

*En situaciones de conflicto el personal se ampara en sus coordinadores o superiores inmediatos a fin de activar o no el Plan de contingencia cuyo fin es el de garantizar la continuidad del servicio en caso de indisponibilidad del personal, con independencia del origen de la misma.*

*MR contempla actual y simplemente en su Sistema de Gestión la indisponibilidad de su personal, entendiendo como indisponibilidad a la ausencia planificada o no del recurso en su puesto de trabajo.*



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El objeto social de MR es la prestación de servicios en tecnologías informáticas, actividades que desarrolla a través de las Áreas de Negocio de Asistencia Técnica y Soporte Técnico, en ambos casos en software informático para arquitecturas abiertas.

El personal de MR desempeña las áreas de negocio en las instalaciones de los Clientes con los que opera. En las ofertas adjudicadas y contratos celebrados, se incluyen Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS) que van encaminados a garantizar el servicio en caso de indisponibilidad del personal. Para contrarrestar los ANS y tal y como se indicaba anteriormente, MR tiene elaborado y actualizado un Plan de contingencias que posibilita su activación en los casos que se estimen oportunos.

A través del convenio colectivo, se establece la línea base relativa a las horas laborales, días de vacaciones y otros aspectos a los que pueden acogerse los trabajadores de MR y por el contrato de trabajo, las mejoras sobre la base.

Toda la normativa legal aplicable así como el Plan de contingencias están publicados en la intranet de MR.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Para MR el proceso de contratación es el escenario inicial definido para aplicar mejoras a la línea base y a lo largo del ciclo de vida de la relación laboral MR tiene definido que el canal de comunicación/información será el coordinador del que dependa el personal técnico y a un nivel superior la Dirección Técnica (máximo responsable ejecutivo en MR).

En cuanto a medidas asociadas a la conciliación, siendo que los técnicos desempeñan su actividad laboral de Asistencia Técnica y Soporte Técnico en software informático para arquitecturas abiertas en el propio domicilio del Cliente, son ellos en primera instancia los que propician la aplicación de medidas relacionadas con la conciliación (la visión de MR es "evolucionar con nuestros Clientes"). En función de las necesidades del Cliente y de las estipulaciones contractuales, MR pone en marcha o no el plan de contingencia definido internamente para posibilitar la aplicaciones de medidas de conciliación sobre aquellos trabajadores afectados o interesados.

MR ha alcanzado un acuerdo con Sanitas, S.A. de Seguros muy ventajosa a la que se pueden acoger de manera voluntaria los empleados de MR y sus familias.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En el caso de la conciliación (caso de indisponibilidad), la activación del Plan de contingencia representa en sí un elemento de control.



Para el caso de los beneficios sociales, el control reside en la secretaría de MR quien requiere del trabajador solicitante, su conformidad expresa y autorización escrita para la cesión de los datos del trabajador a la entidad sanitaria.

\*\*\*\*\* Indicadores de Acciones RSE Empleados \*\*\*\*\*

Indicadores: En el gestor de incidencias de la Intranet de MR se han categorizado las incidencias en relación a los Sistemas de Gestión implantados (Calidad, Ambiental, Seguridad de la Información) o en fase de creación (RSE y CMMI) y una categoría especial denominada oportunidades de mejora con subcategorías relativas a cada Sistema. Si MR cuenta con un total de 24 empleados, el indicador se asocia a recibir al menos 3 sugerencias en la categoría de "Oportunidades de Mejora"

P4-S2: Número comunicaciones recibidas:3

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación: 4%

P4-S3: Flexibilidad horaria: 95%

P4-S3: Jornada reducida: 0%

P4-S3: Teletrabajo: 26%

P4-S3: Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso: 5%

Indicadores:

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de los beneficios sociales: 50%

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Servicios de Guardería gratuito o subvencionado: 0%

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Comedor de empresa: 0%

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Tickets restaurante: 0%

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Transporte de la empresa: 0%

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Aparcamiento gratuito: 0%

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Seguros médicos: 50%

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Plan de jubilación: 0%


P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Coche de empresa: 4%


Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Otros servicios: 0%


## • Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo	Definir y procedimentar los protocolos de acceso a medidas de conciliación

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Facilitar la conciliación y mejorar la asistencia sanitaria 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:* MR rechaza abiertamente el trabajo infantil, por lo que este principio no es aplicable a su gestión



**POLÍTICAS:**

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* En aplicación del proceso de mejora continua de nuestro SG se procederá durante el 2012 a incorporar alusiones a éste principio de forma clara y concisa en la Política de MR.



**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:* Además de la inclusión en nuestra política de gestión del rechazo expreso a ésta práctica, se incorporará su cumplimiento al proceso de homologación de proveedores

• Resumen de Implantación:





Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Mejorar la Política de gestión en éste aspecto

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Los objetivos se plantean para el 2012

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:* SI

*Implantación:* Desde el año 2009, MR ha ido enfocando sus esfuerzos en los procesos selectivos, de formación y de promoción interna hacia los criterios de convergencia estipulados por la Dirección General para la Igualdad Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

*A día de hoy todavía no dispone de políticas concretas y documentadas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa, pero sí extrae anualmente indicadores que van marcándonos la tendencia evolutiva en aspectos relativos a la igualdad.*



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* En el "Código de conducta" de MR se define en el alcance:  
[...] La Responsabilidad social de MR tiene como prioridad la aplicación de la ley de Igualdad, de Marzo de 2007, en el seno de la empresa, y por ello asume las acciones necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral. [...]

*MR continúa trabajando en el desarrollo de una política más concreta a incorporar a su Manual de Gestión, en el momento en el que se produzca la intergración de todos los Sistemas de Gestión creados y mantenidos en MR.*



## 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:* MR continúa trabajando en aspectos relevantes como:

\* la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión

\* el acceso a los puestos de responsabilidad

\* el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados, que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como de los mismos trabajos.

\*\*\*\*\* Indicadores de Acciones RSE Empleados \*\*\*\*\*

P6-A5: Proyecto de implantación de planes de igualdad

Proyecto 1

Fecha:31/12/2011

Descripción: Alcanzar los criterios requeridos para solicitar el sello empresarial distintivo en materia de igualdad, previsto en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres para el año 2013

Indicadores Cuantitativos:

P6-S5: Grado de implantación: 10%

P6-A6: Indique si la empresa da a conocer la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Proyecto 2

Fecha:31/12/2011

Descripción: MR efectivamente ha publicado en su intranet, su organigrama mediante el que se da a conocer la composición de los órganos directivos, ejecutivos, mandos intermedios y técnicos. Al encontrarse MR en una fase muy temprana en la implantación de Planes de Igualdad, el disponer de los indicadores de diversidad nos permitirán tomar decisiones apropiadas en éste aspecto. MR se ha marcado como objetivo para el 2012, publicar los indicadores de diversidad en su intranet y actualizarlos cada vez que se produzcan modificaciones en los mismos.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S6: Porcentaje de directivos frente a empleados: 8%

P6-S6: Porcentaje de directivos mujeres: 0%

P6-S6: Porcentaje de directivos hombres: 100%

P6-S6: Porcentaje de mujeres en plantilla: 41%

P6-S6: Porcentaje de hombres en plantilla: 59%

P6-S6: Porcentaje de personas mayores de 45 años: 41%

P6-S6: Porcentaje de personas menores de 30 años: 59%

P6-S6: Porcentaje de empleados no nacionales: 14%

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato fijo: 91%

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato temporal: 9%



¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* MR, despacito pero con paso firme, trabaja en actuaciones tendentes a:

\* facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en su personal

\* la adopción de planes de igualdad y la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Directivos frente a empleados:* 8 %

*Directivos mujeres:* 0 %

*Directivos hombres:* 100 %

*Mujeres:* 41 %

*Hombres:* 59 %

*Mayores de 45 años:* 41 %

*Menores de 30 años:* 59 %

*Empleados no nacionales:* 14 %

*Empleados con contrato fijo:* 91 %

*Empleados con contrato temporal:* 9 %

*Implantación:* MR está estimulada por la visión de alcanzar el sello de "Igualdad en la Empresa" y se siente comprometidas con la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

\*\*\*\*\* Proyectos RSE y Accion Social \*\*\*\*\*

Descripción:MR efectivamente ha publicado en su intranet, su organigrama mediante el que se da a conocer la composición de los órganos directivos, ejecutivos, mandos intermedios y técnicos. Al encontrarse MR en una fase muy temprana en la implantación de Planes de Igualdad, el disponer de los indicadores de diversidad nos permitirán tomar decisiones apropiadas en éste aspecto. MR se ha marcado como objetivo publicar los indicadores de diversidad en su intranet y actualizarlos cada vez que se produzcan modificaciones en los mismos.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Las reuniones mensuales, el empleo de correo electrónico corporativo, la propia intranet y el sistema de notificación de incidencias/oportunidades de mejora, representan los canales empleados habitualmente por MR para trasladar y difundir a sus empleados aspectos relacionados con la gestión de la empresa y con el sistema de gestión, así como todos aquellos aspectos que sean considerados relevantes por cualquier empleado con independencia de su cargo, género, Cliente asignado, etc.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Por medio del gestor de incidencias, se puede notificar cualquier tipo de incidencia. en concreto a la RSE se ha tipificado las siguientes:

- \* RSE/ Corrupción
- \* RSE/ Derechos humanos
- \* RSE/ Medioambiente
- \* RSE/ Normas laborales
- \* RSE/ No conformidad
- \* RSE/ Desviación
- \* RSE/ Observación

Las 4 primeras categorías hacen incapié en incidencias sobre los temas en los que se agrupan los 10 principios del pacto mundial y su aplicación en MR. Las 3 últimas se refieren a desviaciones relativas a los requisitos del SG de RSE.

El Gestor de Incidencias del SG no permite la notificación anonizada de incidencias. Ante las incidencias que requieran un alto grado de confidencialidad (acoso, abuso, intimidación, corrupción), MR se marca el objetivo para el 2012 de determinar y hacerlo constar en su Manual de gestión, el camino o forma de proceder ante éste tipo de incidencias.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético No tenemos política	Definir una política





Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad	Distintivo "Igualdad en la Empresa"

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Publicarlos



## • 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:* \*\*\*\*\* Indicadores de Acciones RSE \*\*\*\*\*

*P7-A1: Sesiones de sensibilización y/o formación en materia medioambiental*

*Proyecto 1*

*Fecha:31/12/2011*

*Descripción:Conocimiento de la norma ISO 14001 Dar a conocer a todos los empleados los requerimientos de la norma y los aspectos fundamentales relacionados con su implantación en MR*

*Indicadores Cuantitativos:*

*P7-S1: Número de horas de formación y/o sensibilización:10*

*Inicialmente en la 1ª Certificación de la ISO 14001, se realizó una formación presencial a todos los empleados que estaban en la empresa en ese momento. En ese momento se cuelga la formación en nuestra intranet corporativa. En las sucesivas incorporaciones la formación ha sido a través de la intranet, al igual que toda la documentación de gestión.*

*MR tiene procedimentado un protocolo de bienvenida, que incluye:*

*- Alta en la cuenta de correo corporativa*

*-Acceso a la intranet*

*-Cuestionarios de formación para las ISOS 9001, 27001, 14001. El plazo para enviar los cuestionarios cumplimentados es de 10 día laborables, según se recoge en nuestros procesos.*

*-----*  
*Desde la implantación de la ISO 14001, realizamos formación sobre Medioambiente, a cada nueva incorporación que se produce en la empresa. Después deben cumplimentar un cuestionario relacionado en general con la Norma ISO 14001 y en concreto con las medidas medioambientales implantadas en la empresa.*



### 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: 12

**Implantación:** Las horas de formación mediomambiental se distribuyen de la siguiente forma:

-Antes de la certificación de ISO 14001 en 2010, se realizó un formación presencial a todos los empleados. Después de la cual todos los empleados realizamos el cuestionario de aspectos ambientales, cumpliendo así uno de los requisitos de la Norma ISO 14001. La duración de esta formación fué de 2 horas.

-Posteriormente se colgó la formación y los documentos de gestión ambiental generados para la ISO 14001.

-Las posteriores incorporaciones a la empresa, han recibido la formación a través de la documentación de la intranet, enviándoseles los cuestionarios de formación en Medio Ambiente para su cumplimentación. Se han incorporado a la empresa desde 2010, 10 personas. Pensamos que cada persona dedica una hora a la formación de la intranet, lo que calculamos 10 horas + 2 horas de la formación presencial, resulta un total de 12 horas.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

## • 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	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Formación y evaluación en aspectos ambientales

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:* No

*Implantación:* Las medidas implantadas por MR para cumplir con los requerimientos de la Norma ISO 14001, no suponen ningún riesgo para la empresa, ya que el ámbito de aplicación según se especifica en nuestro documento de gestión ambiental, es solo para la oficina y el reciclado de residuos urbanos peligrosos y no peligrosos.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* MR tiene como objetivo, integrar sus Sistemas de gestión de Calidad, Medio ambiente y Seguridad de la información.

*Desde la intranet de MR se tiene acceso a la Política de Gestión que incorpora aspectos de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad de la Información.*

*El Manual de Gestión, el manual de gestión ambiental y el documento de seguridad definen las directrices a observar por todos los recursos de MR. En concreto en el de gestión ambiental se especifica la operabilidad en relación al reciclaje, simulacro de incendios, identificación de aspectos ambientales, reducción de consumo eléctrico, todo dentro del alcance definido.*

*En el Principio 1 se detallaban aspectos definidos en nuestro código de conducta alineados con él. En relación al Medioambiente MR definió:*



\* Desarrollo sostenible:

Acrecentar nuestra calidad nos proporciona una mejora profesional y humana del equipo de trabajo. Minimiza los riesgos ante los cambios económicos, políticos y tecnológicos. El desarrollo sostenible debe ser asumido por todos los miembros del equipo como una forma natural de vida. Incluye medidas que, aplicadas de forma continuada, permiten encontrar un punto de equilibrio entre el desarrollo económico de la compañía y los valores naturales y sociales.

Dentro de su contribución al desarrollo de la sociedad, MR está comprometida minimizando la presión sobre el Medio Ambiente, estableciendo medidas de Ahorro Energético y Consumo responsable. ( Un Grado Centígrado tiene coste, Luz, externalización de Servidores, etc ).



## 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:** \*\*\*\*\* Indicadores de Acciones RSE \*\*\*\*\*

P8-A2: Análisis de la actividad para introducir mejoras medioambientales: uso de papel, consumo de agua y electricidad Proyecto 1

Fecha:31/12/2011

Descripción:??Indicadores relativos a los aspectos ambientales en MR Identificación de los aspectos ambientales a fin de poder marcarnos indicadores que nos sirvieran de guía para entender su frecuencia, consumo, impacto y significancia dentro de la actividad de MR y determinar objetivos para su reducción o mejora de su eficiencia. Los indicadores cuantitativos expresados más abajo se consideran para un periodo anual.

Indicadores Cuantitativos:

P8-S1: Consumo de papel :150

P8-S1: Consumo de agua:0

P8-S1: Consumo de electricidad:2400

-----  
La instalación de los contenedores de reciclaje selectivos, han sido instalados por una empresa externa: Dataeraser, que se encarga de la recojida y entrega de certificados de reciclaje.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Electricidad:** 2438

**Agua:** 0

**Papel:** 150

**Implantación:** -El consumo de electricidad se indica como media, ya que depende del nº de personas que estén en la



oficina. A mayor nº de despachos abiertos, más consumo de luz, y más consumo por ordenador operativo.

-MR está en una oficina alquilada y por este motivo, el consumo de agua está incluida en el precio del alquiler, pagando sus facturas la comunidad general del edificio, a la cual no tenemos acceso.

El consumo de papel es de 60 paquetes de folios en el año, por que calculando el peso en Kg , estimamos que son 150 Kg / año

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* MR tiene definido un documento de perfiles de competencia, en el que está definido entre otros, el Responsable de Medioambiente. Los objetivos mediomambientales se miden a través de los indicadores que tenemos fijados. Estos indicadores tienen definido la periodicidad de medición, el umbral, y la definición de la fórmula para medir.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Almacenar y Reciclar papel, toner, plásticos, pilas y fluorescentes.
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
	Política de Reciclaje	
	Política de Reducción de Consumo	
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Instalación de contenedores para reciclaje selectivo.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales  Responsable de Medioambiente	Controlar el consumo energético y Reciclar residuos peligrosos y No peligrosos



## • 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:* MRInformática está certificada en ISO 14001-Medio ambiente desde marzo de 2011. Uno de los objetivos de Medio ambiente fijados desde esta fecha es el ahorro energético, tal como figura en nuestro documento Panel de Indicadores. Hasta ahora el ahorro se está consiguiendo por el control de luces encendidas en la oficina y aplicar el control de los PC's encendidos cuando no se están utilizando y aplicación de salvapantallas de ahorro de electricidad. MR tiene como objetivo para el año 2012, sustituir los fluorescentes de la oficina por unos de bajo consumo. Para ello MR va a solicitar presupuestos para saber la inversión que debe realizar.




### 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:* 5


*Implantación:* La inversión de MR, para la sustitución de fluorescentes de bajo consumo será muy significativa, teniendo en cuenta el ahorro energético que se puede obtener con el cambio. El ahorro de energía puede llegar al 60% al año.


## • 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	RSE	Instalación de tubos fluorescentes de bajo consumo.

 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 (P10C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* MR es una Pyme de 24 empleados, que trabaja siempre con la Administración Pública, a través de concursos públicos. En nuestro manual de gestión tenemos un anexo llamado Responsabilidad Social empresarial y código de Conducta desde el año 2009, en el que se desarrollan entre otros principio el de :

- Transparencia: Completa claridad en nuestra manera de ser y proceder.
- Obsequios y regalos: Los empleados de MR Informática no deben ofrecer, entregar o aceptar, directa o indirectamente ningún incentivo inadecuado para obtener o mantener injustamente el negocio.
- Participación Política: La empresa manifiesta su acatamiento a toda la legislación nacional e internacional vigente y se declara neutral con respecto a los partidos políticos y candidatos.
- Tráfico de Información Privilegiada: La empresa tiene establecido con todos sus equipos de trabajo absoluta confidencialidad en cuanto a la comunicación y gestión de información privilegiada.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En nuestro Código de Conducta (junio 2009) se detallan principios para con los clientes, proveedores y conductas internas para con los empleados, destacando la autogestión de nuestro trabajo y el cumplimiento de objetivos.

En el principio 1 y en el 8 ya se han indicado 6 de los 8 aspectos básicos de nuestro código de conducta. A continuación se detallan los relativos a:





\* *Obsequios y regalos:*

*Los empleados de MR no deben ofrecer, entregar o aceptar, directa o indirectamente ningún incentivo inadecuado para obtener o mantener injustamente el negocio. Cualquier oferta recibida por un empleado deberá ser comunicada inmediatamente a la Dirección de MR.*

*Seguimos en nuestra línea de evitar situaciones que consideramos innecesarias para el desarrollo de la empresa y únicamente se podrán ofrecer o aceptar regalos o beneficios si tienen un valor modesto y es compatible con la razonable hospitalidad en la gestión de los negocios.*

\* *Tráfico de Información privilegiada:*

*La empresa tiene establecido con todos sus equipos de trabajo absoluta confidencialidad en cuanto a la comunicación y gestión de información privilegiada. Habiendo dispuesto medidas para salvaguardar toda la información de sus clientes tanto de acciones comerciales como técnicas, ya sean pasadas, actuales o futuras.*

[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. (P10C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En cada concurso público, entre la documentación que se aporta de nuestro sistema, se incluye la RSE, con lo que todos nuestros Clientes la conocen.

*Todos los empleados de la empresa conocen y siguen los principios de este documento.*

*Nuestros proveedores hasta ahora no la conocen.*



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Clientes:* 100

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 0

*Implantación:* En cada concurso público, entre la documentación que se aporta de nuestro sistema, se incluye la RSE, con lo que todos nuestros Clientes la conocen.

*Todos los empleados de la empresa conocen y siguen los principios de este documento.*


*Nuestros proveedores hasta ahora no la conocen.*

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Nunca hasta ahora hemos tenido ninguna incidencia de este tipo, y por lo tanto no se registran ni tenemos seguimiento.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Desinformación Tráfico de influencias	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Código Ético Manual de Calidad Política de RSE	Responsabilidad social de empresa y código de conducta
Empleados	Código de Conducta Código Ético Políticas internas de gestión	Responsabilidad social y código de conducta
Proveedores	Código Ético Política de Transparencia	Responsabilidad social y código de conducta



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Nuestra Política de RSE, está a disposición de toda la empresa en la intranet.
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	RSE en la intranet corporativa.
	Difusión de la política	
Proveedores	Difusión de la política	Criterios de homologación de proveedores

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	No hemos tenido ninguna incidencia de este tipo
Empleados	Buzón de sugerencias	No hemos tenido ninguna incidencia de este tipo
Proveedores	Buzón de sugerencias	No hemos tenido ninguna incidencia de este tipo



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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<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
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes 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 cómo 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
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<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.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</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="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</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="#">P1C4I1</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="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</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="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</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	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<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/HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</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="#">P3C311</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="#">P3C411</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? Descríbalos	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</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="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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="#">P4C411</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="#">P4C511</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? Descríbalos.	LA3
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</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="#">P5C211</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C311</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.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	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	





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<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 personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<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 en el campo de notas 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 por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar 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	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C311</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 social/Sociedad/Formación y 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
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12