



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Ricardo Luz y Asociados S.L.



Iniciativa RSE-PYME



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

RL & A

RICARDO LUZ
Y ASOCIADOS

Avda. del Cid, 66-1º-3ª

46018 VALENCIA

Teléf: 963990037

Fax: 963990243



EC-2008/A012



ACREDITADO POR DINAC
Certificado nº ES07/3588

En Valencia a 25 de junio de 2012

Ricardo Luz y Asociados S.L. presenta el Informe de Progreso al objeto de cumplir con el compromiso adquirido con su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas con el fin de informar y publicar las acciones que desarrolla en relación con los 10 principios básicos, siendo su voluntad el implicar a sus grupos de interés.

Asimismo aprovecha para hacer público la renovación de su compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus 10 Principios.

Ricardo Luz y Asociados S.L. es una empresa comprometida desde su constitución, compromiso que se ha visto reflejado en el desarrollo de un Código Ético, un Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso laboral y/o sexual y la obtención y renovación de la Certificación Iso 9001 y Co2zero así como una mención honorífica en el Galardón Conciliate del Ayuntamiento de Valencia.

Actualmente su participación en las actividades de la Red Española del Pacto mundial es la difusión de sus principios.

Nuestro objetivo es evolucionar año tras año, en un proceso de mejora continua, planificando, ejecutando y comprobando los resultados de nuestras acciones.

Ricardo Luz Aparicio
Administrador

Ricardo Luz y Asociados, S.L.

Sociedad Unipersonal

C.I.F. B-96.941.935

Avda. del Cid, 66-3 46018 VALENCIA

Teléfono: 96 399 00 37

Registro Mercantil de Valencia. Hoja V-70501, Folio 64, Tomo 6564, Sección 8 del Libro 3868 de Sociedades. CIF B-96941935
E-mail: chon@luzcon.com/ crisrina@luzcon.com/ carmen@luzcon.com/ laura@luzcon.com/ alicia@luzcon.com
ricardo@luzcon.com/ gloria@luzcon.com

www.ricardoluz.com

Ricardo Luz y Asociados, S.L. Informa que los datos personales serán tratados de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 15/1999, de datos de carácter personal. Usted puede solicitar la supresión de sus datos.- Los datos utilizados para este envío están incluidos en un fichero cuyo responsable es Ricardo Luz y asociados, S.L. procediendo esta fuente de los datos por Ud/fe. facilitado/s, de entidades privadas o fuentes accesibles al público. Si no quisiera seguir recibiendo información y quiere ejercer sus derechos comuniquelo al Dpto. de Protección de datos, mediante comunicación escrita al número de Fax + 34 96 3990243 ó vía correo electrónico ricardo@luzcon.com



Información general

Perfil de la entidad: Ricardo Luz y Asociados S.L.

- **Dirección:** Av. del cid, Nº 66 PTA. 3ª
- **Dirección web:** www.luzcon.com
- **Alto cargo:** Ricardo Luz Aparicio, Administrador
- **Fecha de adhesión:** 15/12/2011
- **Número de empleados:** 10
- **Sector:** Servicios profesionales (Asesoría legal)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Asesoría Tributaria, Laboral, Mercantil, Civil, LOPD
- **Ventas / Ingresos:** 406361000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No hemos recibido ayudas financieras 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:** Al ser la nuestra una empresa de servicios, nuestra actividad depende de nuestros recursos humanos y de nuestros clientes. Subsidiariamente, el buen hacer de nuestra empresa depende de nuestros proveedores que nos proporcionan los recursos materiales necesarios y de las administraciones públicas con las que colaboramos.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** Aunque en la actualidad Ricardo Luz y Asociados únicamente actúa en España, estamos trabajando en nuestra internacionalización manteniendo conversaciones para formar parte de la Alianza Global.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El presente informe recoge información relativa al año 2011. Al ser este nuestro primer informe no somos conscientes de las limitaciones que puedan surgir. Lo hemos realizado con una actitud honesta, realista y crítica para poder descubrir los puntos débiles y establecer las correcciones oportunas.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Hemos considerado importantes todas las condiciones que influyen en nuestro entorno de trabajo, siguiendo los parámetros establecidos en la Iso 9001.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** La difusión interna se realizará a través de la intranet de nuestra empresa, externamente se difundirá a través de nuestra página web y por correo electrónico a nuestros clientes y proveedores.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ricardo Luz y Asociados no ha recibido ningún premio durante el período informativo.
- *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:* En Ricardo Luz y Asociados la comunicación interna se realiza constantemente a través de reuniones semanales y comunicaciones vía mail. Con los grupos de interés externos la comunicación se realiza vía telefónica, vía correo electrónico y a través de encuestas de opinión.
- *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 empresa está dirigida por un administrador único Y los acuerdos son consensuados con el personal de la empresa.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Se medirá el progreso de la implantación de las 10 medidas a partir de la redacción de nuestro primer informe, creando en caso de necesidad los indicadores necesarios.

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) Somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Ricardo LUz Aparicio
- *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: Hemos realizado un diagnóstico a nivel empleados y clientes sin haber encontrado riesgo en este principio.

A nivel empleados, en Ricardo Luz y Asociados se respetan los derechos incluidos en el principio 1 estando reflejado en nuestro Código ético, Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en caso de acoso laboral y/o sexual, cumpliendo además la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a nuestra relación con los clientes tampoco existe riesgo. También realizamos campañas informativas entre nuestros clientes para el correcto cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales en sus empresas.

Objetivos: Intentamos en nuestro trabajo diario seguir desarrollando y mejorando las medidas implantadas en la empresa.

[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: Ricardo Luz y Asociados ha mejorado las medidas exigidas legalmente en materia de derechos



humanos implantando en su empresa un Código Ético y un Protocolo de actuación en caso de acoso en el trabajo, renueva anualmente la Certificación Iso 9001 y cumple con la Lopd y Prl, todo ello con el fin de lograr la máxima transparencia posible en relación con sus grupos de interés y la satisfacción de los mismos.

El Código Ético de Ricardo Luz y Asociados fue consensuado por los trabajadores y el representante de la empresa mediante debates y reuniones con el fin de esclarecer qué principios debían regir en la empresa, por lo que es el resultado del sentir de todos y la relación con los clientes y entre los trabajadores se rigen por esos principios.

El Plan de Igualdad y Protocolo de acoso fue igualmente resultado de un Plan de Diagnóstico y sus principios y objetivos fueron definidos por toda la plantilla.

En cuanto a nuestra política de Prevención de riesgos laborales contamos con la evaluación inicial de riesgos, hemos desarrollado un plan de emergencia y anualmente los trabajadores de Ricardo Luz y Asociados realizan los módulos formativos exigidos por la ley.

Hay establecido un Plan de Seguimiento tanto a nivel Certificación Iso 9001 como del Plan de Igualdad.

Objetivos:

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro principal interés actualmente es la presentación de nuestro primer informe.

Objetivos: Se informará adecuadamente a nuestros grupos de interés la política de RSE de Ricardo Luz y Asociados, por los cauces habituales de comunicación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El comité ético de la empresa es el encargado del seguimiento.

Gracias a los procedimientos establecidos en la política de calidad y en el plan de igualdad, se realiza un seguimiento trimestral del cumplimiento de los derechos humanos.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 94 %

Implantación: El Código Ético de la empresa fue consensuado por todos los trabajadores y difundido a todos los niveles.

Gracias a la participación de la dirección y trabajadores de Ricardo Luz y Asociados en la redacción del Código ético y del Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso Laboral y/o sexual, la difusión de nuestra política es completa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo Otros	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Otros Política de Calidad	Divulgar nuestra política y conocer la opinión de nuestros clientes.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Otros Política de RSE Políticas internas de gestión	El desarrollo de los trabajadores tanto laboral como personal.
Proveedores	Código Ético Política de RSE	Compras con criterios Rse.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Redacción del informe y la difusión de los 10 principios entre nuestros clientes
Empleados	RSE	Redacción del informe y difusión de los 10 principios entre los trabajadores.
Proveedores	RSE	Redacción del informe y la difusión de los 10 principios entre nuestros proveedo



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias	Se realizará de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Iso 9001.
Empleados	Canales de comunicación Comisión interna de control o Comité Ético Protocolos de prevención del acoso y PRL	Se realizará según procedimiento definido en el Plan de Igualdad de la empresa.
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias	Se realizará siguiendo el procedimiento de gestión de incidencias establecido.



• 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: Al ser una empresa de servicios prácticamente no tenemos proveedores por lo que nos resulta fácil controlar si existen riesgos en Derechos Humanos.

Antes de contratar con un proveedor, nos informamos acerca de la política que siguen en la empresa, todo ello con el objetivo de no realizar tratos con empresas que incumplan los derechos humanos.



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: Los procedimientos establecidos en la Certificación Iso 9001 incluyen la política de compras, por lo que se siguen los sistemas de control establecidos en el sistema de calidad.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Se difundirá entre los proveedores nuestro compromiso con la RSE por los canales habituales de

comunicación.

Objetivos: Establecer dentro de la política de seguimiento de la empresa, el control de la difusión de nuestra política Rse entre los proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 40 %

Implantación: No llevamos un control de las certificaciones de nuestros proveedores aunque para la realización de este informe hemos recabado información con el resultado reflejado anteriormente.

Objetivos: Incorporar información de las certificaciones de nuestros proveedores.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	Manual de Calidad	En nuestro sistema de calidad disponemos de un procedimiento específico.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	No tenemos acción concreta	Incorporar a su política con proveedores la RSE.	

 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: En Ricardo Luz y Asociados además de cumplirse las normas laborales establecidas en nuestra legislación y por tanto estar reconocidos todos los derechos legales de los trabajadores, existen una serie de derechos reconocidos que amplían los mínimos legales. Asimismo cumplimos con el Convenio Colectivo por el que se rige nuestra actividad habiendo mejorado algunos puntos del mismo. Por lo que podemos decir que no existe riesgo en nuestra empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Todo el personal está informado de la política establecida en la empresa pudiendo disponer de ella en la Intranet de la empresa, donde se tiene acceso a las mejoras laborales reconocidas por la empresa y reflejadas en los procedimientos incluidos en nuestro Plan de Igualdad. Desarrollando nuestra política de transparencia, la empresa al completo se reúne quincenalmente para debatir los temas pendientes, teniendo todos acceso al establecimiento del orden del día.



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: Se dará acceso a todos los trabajadores a la información necesaria para que puedan participar en la mejora de las normas laborales y se debatirá en las reuniones quincenales.

Hay que recalcar que la mejora en las normas laborales no son unilaterales sino que son producto de la comunicación entre la dirección de la empresa y los trabajadores, apoyando la dirección de la empresa las iniciativas que puedan surgir de los trabajadores y por supuesto, respetando el derecho a la libertad sindical, negociación colectiva y cualquier otra reconocida o solicitada por los trabajadores.

Se han realizado unas charlas formativas donde se ha explicado interés de la empresa en la firma del Pacto Mundial y se han explicado los 10 principios por los que se rige.



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: Disponemos de diferentes medios de comunicación para recoger y evaluar la opinión de los trabajadores. Dentro del Plan de Igualdad de Ricardo Luz y Asociados S.L. hay establecido un procedimiento de Formación al que tienen acceso todos los trabajadores.

Además se está diseñando un Plan de Carrera para los trabajadores de Ricardo Luz y Asociados.

Gracias a la constante y ágil comunicación entre la dirección de la empresa y sus trabajadores (reuniones, charlas, procedimientos de seguimiento establecidos en el Plan de Igualdad y en la Iso 9001, etc.) tenemos garantizado el mantenimiento de nuestra política de cumplimiento y mejora de las normas laborales.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Otros	Mantener el sistema establecido de comunicación y participación de los RRHH.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Formar a los trabajadores en materia RSE.

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: Es un riesgo inexistente en nuestra empresa además de tener el compromiso escrito del administrador de la empresa.

Dado el código moral y ético tanto a nivel personal como laboral de los integrantes de Ricardo Luz y Asociados, además del estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente en España, no es posible que pueda existir el trabajo forzoso en nuestra empresa.

[Descargar el documento adjunto](#) 

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del Plan de Igualdad de la empresa están establecidas las medidas de conciliación necesarias.

Gracias al Plan de Igualdad de la empresa y al procedimiento establecido para el desarrollo del mencionado plan, está garantizado el cumplimiento del objetivo

Objetivos: .

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: La filosofía de la dirección de la empresa es que "trabajamos para vivir y nos divertimos haciéndolo", resultado de esta idea es el bienestar de los trabajadores que son, en definitiva, uno de los principales activos de la empresa.

Nos regimos por: Convenio colectivo, contrato de trabajo, normativa laboral vigente.

Además de los mencionados, dentro de nuestro Plan de Igualdad existe una política de retribución

[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: Además del cumplimiento de la normativa laboral, en Ricardo Luz y Asociados se disponen de una serie de medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, como son el teletrabajo, el horario flexible, la ampliación de permisos, etc. todos ellos reflejados en el Plan de Igualdad.

El seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad permite el control de los principios de que tratamos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza un I seguimiento trimestral de las medidas implantadas en la empresa, siendo el comité de igualdad el responsable del mismo. Dentro de las medidas establecidos por nuestro plan, se nombró un comité de igualdad formado por 2 miembros del personal, nombramiento que fue consensuado por la plantilla y la dirección de la empresa. Dicho comité está a disposición permanente de la plantilla, reuniéndose mensualmente con los responsables de las diferentes áreas para estudiar los resultados de los métodos de control establecidos; las conclusiones de dichas reuniones se plantean en la reunión trimestral de la empresa emitiéndose un informe que se traslada a la dirección.

Objetivos: Se controla y evalúa los resultados de las medidas implantadas.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Otros Política de Conciliación	Mejora de las relaciones laborales.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Conciliación de la vida laboral y familiar.

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: El cumplimiento de la normativa vigente impide el incumplimiento del principio.

Objetivos: La condena y denuncia de cualquier vulneración de los derechos de la infancia.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Condena de cualquier vulneración de los derechos de la infancia.

Tanto el Código ético, como el Plan de Igualdad y próximamente este informe, están publicados en la página web de la empresa dando publicidad a la filosofía de Ricardo Luz y Asociados, manteniendo informados a clientes y proveedores de nuestro compromiso.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se quieren establecer vías de comunicación con todos nuestros grupos de interés con la finalidad de la sensibilización con la RSE.

En la medida de nuestras posibilidades, además de estar plenamente sensibilizados por las cuestiones relacionadas con la infancia estando en contra tanto a nivel empresa como personal de cualquier tipo de abuso infantil, intentamos compartir nuestra preocupación con nuestros grupos de interés, además de proteger a los menores en las cuestiones que se nos puedan plantear en nuestro despacho profesional donde ellos se puedan ver afectados.

Objetivos: Divulgación de nuestro compromiso a través de nuestros habituales medios de comunicación con nuestros grupos de interés.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RSE Política interna Protocolos de selección del personal	Impedir y condenar la vulneración de los derechos infantiles.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social RSE	Comunicación e implicación de los grupos de interés.	

 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: Incluido en el Plan de Igualdad de la empresa.

Tenemos establecidos controles de discriminación ya sean por edad, raza, sexo, discapacidad, etc. así como los procedimientos seguidos para formación, contratación, promoción y todo ello, unido a nuestra política de seguimiento hace posible la no discriminación.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: SI

Implantación: Ricardo Luz y Asociados fomenta la igualdad de trato entre todos sus grupos de interés basados en su Código Ético y Plan de Igualdad. Implicación, publicación e información de todos de los criterios que se siguen en Ricardo Luz y Asociados.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:



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

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2010 se realizó un estudio sobre la implantación de un Plan de Carrera, que se prevee desarrollar.

Gracias al desarrollo de los procedimientos establecidos en nuestra empresa en cumplimiento del Plan de Igualdad, la posibilidad de que exista algún tipo de discriminación en la contratación, formación y promoción es inexistente.

¿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. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Resaltar que los puestos intermedios están todos ocupados por mujeres (no existen puestos directivos en la empresa debido a su tamaño).

Dentro del Programa de formación, promoción y clasificación profesional está incluido el principio de no discriminación por razón de sexo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 10 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 10 %

Mujeres: 80 %

Hombres: 20 %

Mayores de 45 años: 50 %

Menores de 30 años: 0 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: Debido al tamaño de la empresa, no existen puestos directivos salvo el administrador.

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

Respuesta: 0

Implantación: Siendo una empresa compuesta por diez trabajadores es imposible la ignorancia acerca de qué puesto ocupa cada miembro de la plantilla.

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

Respuesta: 0

Implantación: Al desarrollar el Plan de Igualdad de Ricardo Luz y Asociados incluimos un Protocolo de actuación en caso de acoso laboral y/o sexual, donde se exponen las normas de la empresa, el procedimiento a seguir así como el nombramiento de un agente de igualdad y de un comité de igualdad, siendo público el mecanismo de actuación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RSE	Igualdad real y ningún tipo de discriminación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación Plan de Carreras Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Desarrollo de un Plan de Carrera.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No se publica	El tamaño de la empresa facilita la información y comunicación.





• 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: Somos conscientes de la importancia de la prevención y la formación por lo que pretendemos aumentar las horas de formación y compartir la sensibilización medio ambiental con nuestros grupos de interés.



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: 4

Implantación: Dentro de las acciones desarrolladas en la empresa, está la formación medioambiental, tema que se ha debatido en nuestras reuniones por ser tema de interés para toda la plantilla desarrollando un plan de formación en este tema tanto por interés personal como por mantener la certificación Co2zero como empresa.

Objetivos: En un futuro nos gustaría aumentar el número de horas dedicadas a la formación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental	Respeto al medio ambiente.

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Por la actividad que desarrollamos no tenemos riesgo en materia medioambiental.

En Ricardo Luz y Asociados estamos sensibilizados con el medio ambiente y pensamos que la prevención es la mejor herramienta, por lo que en su día conseguimos la Acreditación Co2zero (reflejo de nuestro compromiso con el medio ambiente) que certifica que compensamos el CO2 que emitimos en el desarrollo de nuestra actividad y nuestro compromiso para realizar las acciones necesarias para promover la reducción de dichas emisiones.



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: A pesar de que nuestra actividad no supone un riesgo medioambiental tenemos interés en reducir el consumo de papel, energía y emisiones de CO2 por lo que llevamos una política de consumo responsable.

Aunque por nuestro tamaño como empresa no podemos hacer grandes contribuciones, intentamos apoyar en lo posible:

-destrucción de documentación de forma reglada.

-ahorro de energía eléctrica por luminarias de bajo consumo, uso responsable de calefacción y aire acondicionado.

-uso de papel reciclado.

Además disponemos de un Certificado de calidad en destrucción de documentación y tomamos medidas para el ahorro de energía (calefacción, agua, luz) como el uso de ventanas y cortinas aislantes del frío y calor para minimizar el uso del sistema de climatización.

Objetivos: Haremos partícipes de nuestro compromiso con el medio ambiente a nuestros grupos de interés, a través de diversos canales: página web, correo electrónico, 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. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tenemos un proveedor especializado en la gestión de residuos y reciclaje.

Objetivos: A través de la difusión de nuestro compromiso, esperamos lograr la sensibilización medioambiental de nuestro entorno.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 11521

Agua: 42

Papel: 120

Implantación: Se han implantado medidas de ahorro tales como:

- uso de papel reciclado y aprovechamiento del mismo (por ejemplo: impresión a 2 caras)
- reciclaje de papel utilizado en el despacho.
- control del abuso de luminarias.
- uso de bombillas de bajo consumo.
- utilización mínima de aire acondicionado

Objetivos: Desarrollamos políticas de ahorro de energía e impacto medioambiental.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: No

Implantación: Realizamos un seguimiento sobre el gasto de agua, electricidad y papel a través del departamento de contabilidad.

Actualmente y debido al tamaño de nuestra empresa no consideramos necesario definir medidas más específicas como el nombramiento de un comité y/o responsable de medio ambiente.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje	Reducir el consumo de energía, papel, etc.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Reducción del impacto medioambiental producido por nuestra actividad.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Seguimiento efectivo del consumo.



• 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: La documentación relacionada con los servicios que se prestan en la asesoría se conserva digitalizada, con el consiguiente ahorro en papel.

La comunicación interna y con los grupos de interés se realiza siempre que es posible utilizando las nuevas tecnologías: e-mail, whatsapp,...



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: Sin invertir un porcentaje específico de nuestros ingresos brutos, se realiza la inversión necesaria cuando se detecta la necesidad, como por ejemplo cuando se sustituyeron todas las luminarias de nuestras instalaciones por otras de bajo consumo.

Objetivos: No tenemos una partida presupuestaria concreta, realizamos la inversión en caso de necesidad según nuestra política de consumo responsable.

• 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	Digitalización de la documentación. Ahorro papel y energía.

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C11)

Respuesta: No

Implantación: No hemos detectado riesgo en nuestros grupos de interés. Gracias a los procedimientos establecidos para el control y seguimiento del comportamiento ético de Ricardo Luz y Asociados, bien a través del comité de igualdad, del comité ético, de la dirección o de los responsables de área, podemos afirmar que no existe riesgo de corrupción en nuestra organización.



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: Nuestro Código Ético se basa en 6 principios: honestidad, respeto, confianza, profesionalidad, confidencialidad e igualdad, principios que implícitamente nos obliga al cumplimiento de la legalidad vigente; igualmente nuestros clientes son conscientes de nuestro rechazo a cualquier tipo de extorsión y/o corrupción; especialmente hemos difundido entre ellos la nueva legislación sobre la prevención del blanqueo de capitales.



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: Teniendo en cuenta que el Código Ético por el que se rige Ricardo Luz y Asociados es el resultado de las creencias de todos los miembros de la empresa, no tenemos problemas con el cumplimiento del Código Ético a nivel interno. En cuanto al resto de grupos de interés prestamos especial atención a la difusión del Código a través de nuestra página web y a la difusión de la nueva legislación sobre blanqueo de capitales.



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: 20

Implantación: Todos nuestros grupos de interés conocen nuestra filosofía y código de conducta.

A nivel empleados toda la plantilla tiene clara y apoya la política de la empresa en este tema y a nivel clientes la difusión entre ellos de la normativa vigente en temas de corrupción y soborno hace que sea público y notorio nuestro código de conducta. Realmente es a nivel proveedores donde está menos difundida nuestra política, hecho que intentaremos subsanar estableciendo como objetivo para el año entrante la mayor difusión de nuestro código de conducta entre nuestros proveedores.

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

Respuesta: SI

Implantación: Aunque no disponemos de un canal específico para la gestión de las incidencias en materia de anticorrupción, sí podemos considerarlo incluido en los procedimientos establecidos para el control y seguimiento de nuestros principios y objetivos. Gracias a nuestra política de seguimiento llevada a cabo por el comité ético, se detectarían las posibles incidencias dando traslado inmediatamente de las mismas a la dirección para que realizara las acciones oportunas.

Otra ventaja de la que disponemos en nuestra empresa es la de su tamaño, que posibilita la comunicación fluida entre nosotros comentando diariamente las incidencias o cuestiones que se pueden plantear entre nosotros o entre la empresa y nuestros clientes, dando lugar a un clima de transparencia real.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Difusión del Código Ético y política Rse.
	Política de Anticorrupción Política de Blanqueo de Capitales Política de RSE	
Empleados	Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión	Cumplimiento del Código Ético.
Proveedores	Código Ético Política de Anticorrupción Política de RSE	Difusión del Código Ético y política Rse.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Aplicación de la legislación respecto al blanqueo de capitales.
	Otros	
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política	Cumplimiento del Código Ético.
Proveedores	Difusión de la política	Difusión del Código Ético y de y nuestra política empresarial.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal ético	Difusión del Código ético y nuestra política Rse..
Empleados	Canal ético	Cumplimiento del Código ético.
Proveedores	No tenemos seguimiento	Difusión del Código ético y nuestra política Rse.



• 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 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) 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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
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 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
26	Indique cómo 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		
P1C1I1	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	
P1C2I1	¿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?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	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	
P2C2I1	¿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?	
P2C3I1	¿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

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/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿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
PRINCIPIO 5		
P5C111	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
P5C211	¿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
P5C311	¿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		
P6C111	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

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 personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
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 en el campo de notas 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 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?	
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	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿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
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