



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

IMP Consultores, S.L.



Iniciativa RSE-PYME



• Carta de Renovación del compromiso



Sevilla 29 de Junio 2012

Desde la dirección de IMP Consultores nos complace comunicarles que, de acuerdo con nuestra misión, visión y valores, queremos renovar nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, referidos a los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Mantenemos un compromiso claro con la calidad, el entorno y la excelencia en la prestación de nuestros servicios, promoviendo la optimización y uso responsable de los recursos disponibles en nuestra organización. Además, fuimos la primera empresa andaluza en certificar nuestro sistema de gestión de conciliación e igualdad bajo el modelo 1000-2 (empresa familiarmente responsable) y somos consultores homologados por la Fundación +Familia para la implantación de este modelo en otras organizaciones.

Dentro de las actuaciones desarrolladas durante el ejercicio 2011 podemos destacar:

- Ampliación y mejora del Catálogo de Medidas de Conciliación puesto a disposición del personal.
- Desarrollo de Proyectos de colaboración con entidades que trabajan con personal desfavorecido o en riesgo de exclusión social.
- Desarrollo de mejoras en el comportamiento Ambiental de la organización con la reducción en el consumo de recursos, combustibles o papel y una mayor sensibilización del personal de la compañía.
- Participación en los cursos de formación de la Iniciativa RSE PYME organizada por la Red Española de Pacto Mundial.

Para el próximo año los objetivos de la empresa pasan por avanzar en su modelo de gestión sostenible. Asimismo, durante el presente año 2012 se va a continuar con la adaptación de nuevas políticas de Responsabilidad Social Corporativa para realizar una verificación en base a la norma ISO26000.

Atentamente,

Alberto Pascual Hernández

Socio Director de IMP Consultores



Información general

Perfil de la entidad: IMP Consultores, S.L.

- *Dirección:* Avenida de Finlandia 1, Mod. 32
- *Dirección web:* www.impcultores.com
- *Alto cargo:* Emilio Álvaro Gómez García, Director
- *Fecha de adhesión:* 23/11/2010
- *Número de empleados:* 17
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría gestión de operaciones y organización de empresas. Ofrece servicio en tres áreas: Área de operaciones, mejora de la productividad y competitividad. Área de sistemas de gestión, innovación y excelencia. Área de formación y RR.HH
- *Ventas / Ingresos:* 2.000.0000€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Nuestras iniciativas y acciones se dirigen fundamentalmente a estos grupos de interés
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España y Colombia
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Actividades desarrolladas por la organización en base a los 10 principios del Pacto Mundial durante el año 2011.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Todos los aspectos relacionados con las actividades que se llevan a cabo en relación al Pacto Mundial se incluirán en el informe de progreso.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A nivel interno: comunicación oficial de la adhesión a través de mail a todo los empleados. Presentación en el Comité Anual de Calidad. Comunicación Externa: Publicación en el newsletter y blog corporativo. Presentación de la información en nuestros servicios y propuestas a clientes.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No recibimos premios en 2011
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual



Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Clientes: encuestas de satisfacción y reuniones de seguimiento. Empleados: encuestas de satisfacción y comunicación interna. Comité de Gestión bianual. Toda la información recogida se traslada al Comité de Dirección para incorporarla en la estrategia, objetivos y actuaciones de la organización.
- *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:* Estructura: Tres Directores de Consultoría. Cuatro Gerentes de Consultoría. Dos Gerentes de Proyectos. Los encargados de supervisar el cumplimiento de los diez principios son; un Director de Consultoría, Alberto Pascual, y una Gerente de Consultoría, Rocío Escribano
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Indicadores de Igualdad y No Discriminación: Igualdad de oportunidades. Rotación. Formación y desarrollo profesional. Indicadores de Medio Ambiente: Reducción de consumos. Minimización de residuos. Reducción de emisiones.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Condiciones especiales en el desarrollo de proyectos de mejora en la gestión para clientes de desarrollo social, como Proyecto Hombre o Asociación Estrella Azahara, para la ayuda a la drogodependencia y personas en riesgo de exclusión social. Asimismo, se colabora anualmente con un proyecto solidario de la comunidad a través de la participación activa y el patrocinio. Durante 2011 se colabora con PRODEAN y la Asociación Síndrome XY.

Más información

- *Notas:* IMP Consultores trata de hacer llegar sus valores a todos los Grupos de Interés, significativos de la organización, como son:- Personal- Proveedores/Colaboradores- Accionistas- Clientes- Sociedad.
- *Documento adjunto:* 938_97972012111045.pdf
- *Dirección web:* <http://www.impconsultores.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Para hacer extensible el compromiso de IMP Consultores en materia de Responsabilidad Social a todos sus grupos de interés, hace uso de multitud de herramientas como son:- Página Web- Newsletter- Redes Sociales
- *Día de publicación del Informe:* martes, 24 de julio de 2012
- *Responsable:* Alberto Pascual Hernández
- *Tipo de informe:* A+B+C



" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



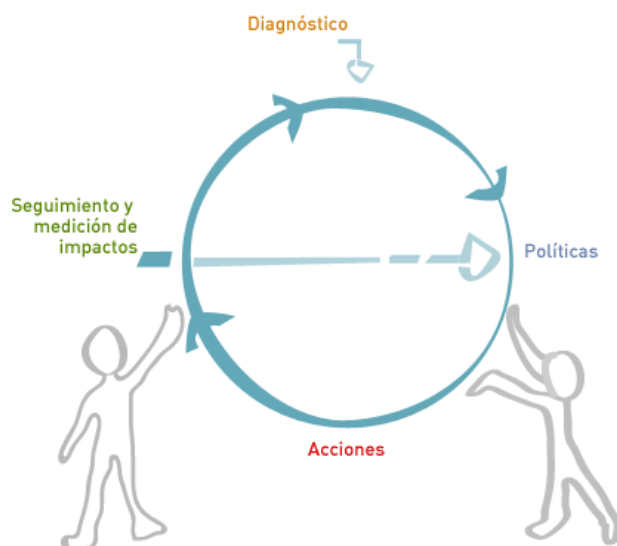
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: No

Implantación: Durante el año 2011 no se ha realizado diagnóstico de evaluación de riesgos asociados a este principio (último diagnóstico de 2010).

Objetivos: Se prevee realizar el diagnóstico de los riesgos asociados a los grupos de interés durante el año 2012.



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: Durante 2011 IMP Consultores ha trabajado en la mejora de los siguientes principios que forman parte de nuestros valores corporativos:

1. El protagonista es el cliente. Nuestro enfoque es máximo al cliente y hacia la calidad de servicio buscando su fidelización y vinculación. Nuestro mejor comercial es un cliente satisfecho.
2. Flexibilidad y proximidad al cliente.
3. La calidad personal y profesional y cualificación continua de nuestro equipo humano.
4. Nuestra seguridad y salud laboral es un factor clave.
5. Potenciar el autocontrol, autonomía y polivalencia de nuestro personal.
6. Potenciar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización,



desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación y las condiciones de trabajo y empleo.

7. Confianza, claridad y honestidad en un servicio complejo, con un comportamiento ético en todo momento como premisa fundamental.

8. Garantía y fiabilidad que nos permiten comprometernos en plazos y resultados.

9. Trabajo en equipo con el cliente para extraer su conocimiento y ponerlo al servicio de su empresa.

10. Capacidad de innovación continua que nos permite ofrecer la mejor solución a lo largo del tiempo.

11. Colaboración y alianzas estratégicas.

12. Respeto al entorno y mejora de nuestro comportamiento ambiental.

13. Planificar eficientemente la carga de trabajo y dimensionar de la capacidad, para que no sea necesario alargar las jornadas

14. Apoyar la conciliación real de la vida laboral, personal y familiar de todo el personal, como aspecto prioritario y fundamental para la satisfacción de éste, y la mejora de la productividad

15. Potenciar y apoyar el uso de todas las medidas del salario emocional, y evaluar periódicamente su eficacia.

16. Predicar con el ejemplo por parte de la Dirección en materia de Conciliación e igualdad

Objetivos: Formación de un equipo de trabajo para recopilar, analizar y revisar la información y documentación relativa a los valores de la organización para plasmar los mismo en un documento único de Código de Conducta de RSC.

[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: Durante 2011 se han desarrollado las siguientes actividades con clientes:

- Colaboración con el Centro Español de Solidaridad de Sevilla Proyecto Hombre para mejorar la calidad de su gestión interna.

- Colaboración con la Asociación Estrella Azahara para la implantación y certificación de un Sistema de Gestión de Calidad.

A nivel de empleados se han implantado nuevas medidas de conciliación relacionadas con el apoyo a la familia como son:

- "Días sin cole"

- "Tarde libre por cumpleaños de hijos"

Objetivos: En relación al Grupo Clientes, IMP Consultores continuará con el desarrollo de los Proyectos Sociales que actualmente tiene en vigor, que son:

- "Calidad sin Ánimo de Lucro"

- "Colaboración Anual Proyecto Solidario"

En relación al Grupo Empleados, durante 2012 se prevé la incorporación de nuevas medidas de conciliación para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y la familiar o personal de sus empleados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante este periodo, IMP Consultores ha desarrollado nuevos canales de comunicación, a todos los niveles, clientes, empleados, sociedad, etc.

Objetivos: Desarrollar la Campaña de Sensibilización en RSE a través del envío periódico de Newsletter a nuestros clientes.

[Descargar el documento adjunto](#)

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todo el personal que se incorpora a la organización entra en un programa de formación inicial en el que se da a conocer el sistema de gestión implantando en la organización, que incluye un procedimiento de acogida que hace referencia a los principios éticos.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No



Implantación: No se ha realizado nada al respecto

• Resumen de Implantación:



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



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Elaboración de Código de Conducta de RSC
	Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión		
Empleados	Código Ético		Elaboración de Código de Conducta de RSC
	Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Acción social		Continuar con los Proyectos Sociales actualmente en vigor
	RSE		
Empleados	Acción social		Mejorar El Modelo de Conciliación e Igualdad implantado en la organización.
	RSE		



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias		Realizar campaña de sensibilización en materia de RSE
Empleados	Auditorías Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL		Difusión del Código de Conducta a elaborar

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



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: IMPConsultores, a pesar de no realizar un diagnóstico específico al respecto, se garantiza del cumplimiento de los Derechos Humanos a través de su proceso de gestión y evaluación de proveedores y colaboradores de proyectos.



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: IMP Consultores cuenta en sus proyectos a ejecutar en países en vías de desarrollo, con colaboradores locales para fomentar el empleo en dichos países.



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: Durante 2011 se han desarrollado nuevos canales de comunicación (redes sociales, nueva página Web, etc.) a través de los cuáles se difunden buenas prácticas en RSE.

Objetivos: Se revisará el modelo de contrato con proveedores para la inclusión de la cláusula RSE correspondiente.



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: Ante cambios de proveedores se tienen en cuenta la disposición de este tipo de certificaciones por parte de los mismos.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	😊	Revisión del Procedimiento de Gestión de Compras para incluir aspectos de RSE

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE	😊	Inclusión de cláusula sobre RSE en los contratos con proveedores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😐 Progreso difícil de analizar ☹️ Con potencial de mejora





• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Existe un convenio específico de aplicación y su cumplimiento se audita cada año con nuestro sistema de conciliación e igualdad.

Garantizamos el cumplimiento de los Derechos Humanos en nuestro ámbito de influencia, cumpliendo con la legislación vigente aplicable a todas sus actividades, basada en el ordenamiento jurídico español "Constitución Española de 1978" que asume los Derechos Humanos que se hayan recogidos en la Declaración Universal"



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se revisan las políticas anualmente, sin cambios en ninguna de ellas en 2011.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los empleados pueden exponer sus quejas y sugerencias en relación a sus condiciones laborales

a lo largo del año, a través de un sistema de oportunidades de mejoras, canal efr y dos comités anuales.



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: Se dispone de un Modelo de Gestión de la Conciliación e Igualdad, que cuenta con los siguientes mecanismos:


- Encuesta de satisfacción
- Oportunidades de mejora
- Comités de Gestión
- Informes de Progreso y Revisión por Dirección.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado Política de RSE		Elaborar Código de Conducta de RSE

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Elaborar documento de información sobre legislación laboral y convenio colectivo

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No se trata de un factor de riesgo en nuestra actividad.

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

Respuesta: SI

Implantación: IMP Consultores mantiene actualizada una base de datos sobre información relativa a la situación personal y familiar de su plantilla.



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: IMP Consultores dispone de un Catálogo de Medidas de Conciliación que se actualiza anualmente, que contiene información relativa a horarios y protocolo de actuación ante el acoso laboral.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

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



Respuesta: SI

Implantación: IMP Consultores tiene desarrollada acciones de conciliación en los siguientes campos:

- Calidad en el empleo
- Desarrollo y competencia Profesional
- Apoyo a la Familia
- Flexibilidad Temporal y Espacial
- Igualdad de Oportunidades

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: Por la actividad que se desarrolla no es un aspecto de riesgo.



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 posee de Registro de Uso de Medidas de Conciliación, que es analizado y evaluado durante los Comités semestrales de gestión, quedando reflejado dicho análisis en el Informe de Progreso Anual.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨


¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos. (P4C611)


Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.


Respuesta: No


Implantación: Por la actividad desarrollada no se estima este riesgo.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	😊	Revisión del Catálogo de Conciliación
	Convenio Colectivo		
	Política de Conciliación		
	Política de RSE		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Implantación de nuevas medidas de conciliación

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

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No es un riesgo de nuestra actividad y sector.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Implantación: No se trata de un factor de riesgo en nuestra actividad.



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: El trabajo infantil no supone un área de riesgo para nosotros.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: La organización sólo posee una Certificación de su Sistema de Gestión de la Conciliación e Igualdad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos. (P5C5I1)



Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.



Respuesta: 1

Implantación: Si bien hay que destacar que por la naturaleza de la actividad desarrollada por IMP consultores no existen riesgos de trabajo infantil, podemos concluir que el mecanismo principal por el que nos aseguramos de esto es la coordinación de los proyectos desarrollados con las entidades locales de colaboración.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RSE		No se considera necesario establecer objetivos al respecto

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		No se precisa necesario el establecimiento de objetivos



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

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



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: IMP Consultores realiza una detección de necesidades formativas con carácter anual para paliar posibles carencias de formación relativas al desempeño laboral de sus trabajadores. Incluyéndose en el Orden del día de los Comités de Calidad.

[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? Descríbalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: IMP Consultores tiene definida una Política, en la cuál se recoge como principio una "Escrupulosa igualdad de oportunidades en todos los sentidos".

[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: La organización tiene desarrollada las siguientes acciones para potenciar la igualdad de oportunidades:

- Contamos con un procedimiento de selección de personal como aplicación de criterios de acceso al empleo y de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación, que no den lugar a situaciones de discriminación directa o indirecta.

- Protocolo de actuación contra el acoso psicológico (mobbing) y el acoso sexual como implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

- Se posee implantado un Plan de Carrera a todos los niveles de la organización.

- Los procesos de selección se rigen únicamente por criterios de cualificación, con independencia de raza, color, edad, género, etc.

- La plantilla actual de la organización se reparte al 50% entre hombres y mujeres.

Objetivos: Se tendrá en cuenta para el año 2012 la inclusión de alguna acción de sensibilización del personal en materia de igualdad de oportunidades durante la celebración de los Comités de Calidad de la organización.

¿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: Plan de carrera formalizado por escrito y en el que prevalece la igualdad de oportunidades en todos los sentidos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: 16 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 39 %

Hombres: 61 %

Mayores de 45 años: 16 %

Menores de 30 años: 2,5 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: La composición actual de la plantilla de IMP Consultores, tanto a nivel de directivos como de empleados es pública y conocida por todos los miembros de la organización.

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

Respuesta: SI

Implantación: Todo el personal tiene acceso en la intranet a la composición 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: No han existido a lo largo de la historia de la organización ningún expediente relativo a acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RSE		Revisión anual de la Política de la organización

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Formación Medidas de género Plan de Carreras		Incluir acciones de sensibilización del personal en materia de igualdad



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Intranet		Hacer pública la composición total de la plantilla en la nueva Página Web

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



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa dispone de un sistema de gestión ambiental certificado en base a la norma ISO 14001. Como compromiso de mejora, la organización controla indicadores sobre el consumo de recursos (papel, energía eléctrica, combustible, etc.) o la generación de residuos (papel/cartón, pilas/ plásticos), llevando a cabo la separación de este tipo de residuos.

Asimismo, se llevan a cabo acciones de sensibilización, bien en los Comités de Gestión o a través de comunicaciones vía correo electrónico.

Objetivos: Lanzar un concurso para que el personal proponga ideas para la mejora del sistema de gestión ambiental.



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: 150


Implantación: Se han desarrollado las siguientes acciones de formación externa en materia ambiental:



- Gestión de la Sostenibilidad
- Biomasa Forestal: Posibilidades, expectativas y necesidades de un sector emergente"
- FSSC 22000
- Sistemas de Gestión Energéticos


A nivel interno se realizó una jornada de sensibilización para todo el personal durante el Comité de Gestión de la empresa.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental		Implementar un concurso de ideas para la mejora de la gestión ambiental

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

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: La actividad desarrollado por IMP Consultores no supone un riesgo ambiental significativos, si bien desde la organización se potencia el respeto al medioa ambiente y se establecen medidas para reducir el consumo de recursos.



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: Disponemos de un Sistema Integrado de Gestión que incluye nuestra política en materia de medio ambiente (adjuntada política en anteriores principios).



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: Durante el año 2011, se han llevado a cabo acciones de sensibilización para trasladar el compromiso de mejora ambiental suscrito por la organización a todos los niveles de la empresa.

Objetivos: Durante 2012 se pretende llevar a cabo la implantación de las nuevas tecnologías de la comunicación en el

desarrollo de proyectos, de forma que se reduzcan los impactos ambientales derivados de la actividad de la organización por traslados y desplazamientos continuos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 17688

Agua: 0

Papel: 331,2

Implantación: No se controla el consumo de agua por no disponer de contador individual.

La organización además de controlar el consumo de electricidad y papel, controla los siguientes aspectos:

- Combustible.- 6.111 Litros/año
- Generación de residuos de tóner de impresión.- 52 unidades/año
- Generación de residuos de plásticos.- 5 bidones/año
- Generación de residuos de papel.- 107 Kgs/año

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


Respuesta: SI



Implantación: Se realiza un seguimiento trimestral, por parte del responsable del sistema de gestión integrado, de que se cumplen todos los indicadores. Las conclusiones son expuestas a toda la empresa en los Comités de Gestión.



Objetivos: Se plantea en el primer Comité de Gestión del año 2012 el desarrollo e implantación de acciones para la reducción del consumo de papel en toda la organización.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)		Revisión anual de la Política
	Sistemas de gestión de calidad		
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Implantación de sistemas de trabajo basado en nuevas tecnologías

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Comité Técnico		Reducción del consumo de papel en un 5% respecto al ratio de 2011
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		
	Responsable de Medioambiente		

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La organización se encuentra en pleno proceso de desarrollo de un proyecto interno de mejora para la introducción de las nuevas tecnología de la información y comunicación en el desarrollo de los proyectos, con vistas entre otros objetivos a mejorar o reducir el impacto ambiental de la organización.

Objetivos: Existe un Grupo de Trabajo interno asociado a este objetivo.



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: No se han estimado la inversión realizada en materia de mejora ambiental.



Objetivos: Para 2012 se tratará de calcular los costes asociados a inversiones en nuevas tecnología más respetuosas con el medio ambiente.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Implantación de nuevas tecnologías de comunicación para el desarrollo proyectos

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

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



• Principio 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: Tenemos nuestro código de conducta se señala "Confianza, claridad y honestidad en un servicio complejo, con un comportamiento ético en todo momento como premisa fundamental" y estamos adscritos al código ético de nuestra asociación RACI.

Esta premisa está presente en toda las áreas de la firma.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: La organización tiene desarrollados principios asociados a cualquier forma de corrupción, transmitiendo sus valores tanto a clientes como a empleados.

[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: No



Implantación: IMP Consultores desarrolla acciones de comunicación tanto a nivel de clientes como de empleados, para transmitir una total transparencia en su funcionamiento y operatividad.



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: 0

Empleados: 100



Implantación: No hemos realizado un seguimiento sobre el conocimiento de los clientes de los códigos de conductas o políticas de la organización en materia de corrupción.



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



Respuesta: SI



Implantación: A través de los comités de gestión que se celebran semestralmente todos los empleados pueden comunicar y tratar cualquier incidencia en materia de corrupción.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Desinformación Tráfico de influencias		
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código de Conducta Código Ético Manual de Calidad Política de RSE		No se estiman necesarios
Empleados	Políticas internas de gestión Código de Conducta Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno		No se estiman necesarios

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		No se estima necesario establecer objetivos al respecto
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política		No se estima necesario establecer objetivos al respecto

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos seguimiento		No se estiman necesarios
Empleados	Comités de gestión		No se establecen

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



• Tabla de contenido

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

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

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

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de 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?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
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		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
P1C611	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/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.	
P4C711	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
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
P4C611	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos.	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
P5C4I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
P5C5I1	Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Describalos.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	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	
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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

PRINCIPIO 9		
P9C111	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C211	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		
P10C111	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	
P10C211	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
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