



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Villa, Flores, Martín, Montajes Eléctricos, S.A.
(VFM)



• C



Villa, Flores, Martín, S.A.
MONTAJES ELÉCTRICOS



VILLA, FLORES, MARTIN, MONTAJES ELÉCTRICOS
Parque Logístico de Carmona Km 521 N-IV C/ Abasto 21
41410. Carmona. Sevilla

En Carmona a 14 de Junio de 2012

Distinguidos Sres,

Desde Villa, Flores, Martin S.A, deseo comunicar nuestra renovación del compromiso adquirido con la iniciativa del Pacto Mundial, a través del análisis y desarrollando su actividad con el mayor nivel de calidad, considerando la protección del Medio Ambiente como un factor imprescindible en sus proyectos y haciendo especial hincapié en los derechos sociales y laborales de sus empleados, con una apuesta por la mejora continua de los niveles de seguridad laboral.

Para este 2012, existe un claro objetivo relacionado con los Diez Principios, como son la difusión de un " Código Ético", así como su completa implantación.

El ejercicio 2011 ha supuesto para VFM una dura prueba, provocada por la situación económica que atraviesa la economía mundial y en particular nuestro sector, que no ha hecho sino reforzar la apuesta por la calidad y la mejora continua que caracteriza a VFM desde su creación hace ya más de treinta años.

Por todo lo expuesto, nos gustaría poder consolidar nuestro proyecto Socialmente Responsable con la elaboración del Informe de Progreso, bajo los indicadores establecidos por el Global Reporting Initiative(GRI)

Atentamente,



D. José Villa García
Gerente VFM



Información general

Perfil de la entidad: Villa, Flores, Martín, Montajes Eléctricos, S.A. (VFM)

- *Dirección:* Parque Logístico de Carmona. Apdo. Correos 182
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* José Villa García, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 24/05/2011
- *Número de empleados:* 36
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* INSTALACIONES ELECTRICAS
- *Ventas / Ingresos:* 6 M EUROS
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* NO SE HAN RECIBIDO AYUDAS FINANCIERAS DEL GOBIERNO EN EL PERÍODO ANALIZADO(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:* SON TODOS LOS COMPONENTES QUE DIRECTA O INDIRECTAMENTE AFECTAN AL PROCESO PRODUCTIVO Y QUE MÁS PUEDEN AFECTAR EN LA EMPRESA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* ESPAÑA
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* EL ALCANCE ES PARA TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* A TRAVÉS DE UN ANÁLISIS EXHAUSTIVO DE LOS IMPACTOS QUE LA ORGANIZACIÓN EJERCE SOBRE LOS GRUPOS DE INTERÉS MÁS SIGNIFICATIVOS, MEDIANTE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN EN RELACIÓN CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB DE GLOBAL COMPACT Y LA DIFUSIÓN POR CORREO ELECTRÓNICO A LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* EN ESTE PERÍODO NO SE HA RECIBIDO NINGÚN PREMIO Y/O DISTINCIÓN. LOS ESFUERZOS DE LA ORGANIZACIÓN HAN IDO ENCAMINADOS A AFRONTAR CON GARANTÍAS DE ESTABILIDAD EL FUTURO DE LA EMPRESA.
- *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:* A TRAVÉS DE ENCUESTAS DIRIGIDAS A CLIENTES Y PROVEEDORES. REUNIONES PERIÓDICAS CON LOS MISMOS. ADEMÁS DE REUNIONES INTERNAS CON LOS TRABAJADORES COMPONENTES DE ESTA PLANTILLA.
- *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:* EL GERENTE DE LA EMPRESA SUPERVISA DIRECTAMENTE LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) A TRAVÉS DE LOS ASPECTOS MEDIBLES COMO LOS INDICADORES DE MEDIO AMBIENTE Y CALIDAD ESTABLECIDOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADA DE LA EMPRESA.

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) EN ESTE MOMENTO NO.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* martes, 24 de julio de 2012
- *Responsable:* Francisco José Fernández Borrueco
- *Tipo de informe:* A

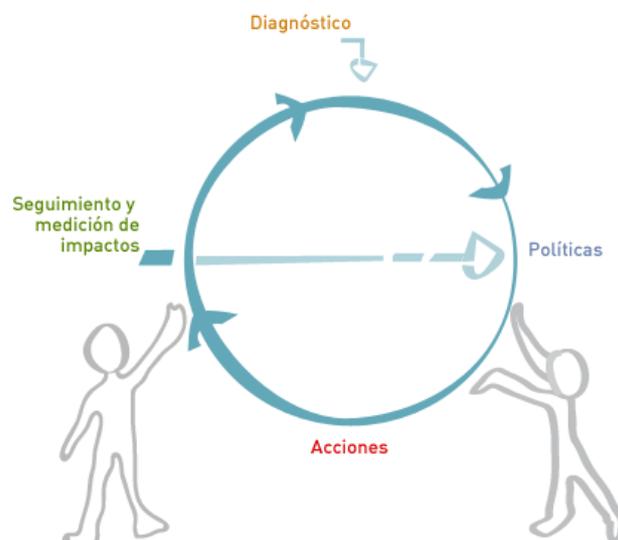
• Metodología

 **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: NUESTRA EMPRESA TIENE IMPLANTADO UN SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD, MA Y SEGURIDAD LABORAL ASÍ COMO EXIGIR ENTRE TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS UN ESCRUPULOSO CUMPLIMIENTO .

Objetivos: IMPLANTAR NUEVOS PROCEDIMIENTOS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES CON CLIENTES Y PROVEEDORES.



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: A TRAVÉS DE NUESTRA POLÍTICA DE CALIDAD, PREVENCIÓN Y MEDIO AMBIENTE QUE PROMUEVE VALORES DE RESPONSABILIDAD, SENSIBILIDAD Y CONCIENCIACIÓN SOBRE LA MEJORA CONTINUA DE LA CALIDAD DE NUESTROS TRABAJOS, DE PROTEGER Y PRESERVAR EL MEDIO AMBIENTE Y LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES PERTENECIENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: VFM GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN SU ÁMBITO DE INFLUENCIA, A TRAVÉS DE UN ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL VIGENTE. CON UNA FUERTE INFLUENCIA EN EL GRUPO DE INTERES EMPLEADOS, A LOS QUE DEDICA ESPECIALES ESFUERZOS COMO OBJETIVO PRINCIPAL EN NUESTROS PLANES DE FORMACIÓN, ENCAMINADOS A MEJORAR LA CALIDAD DE LAS CONDICIONES LABORALES A TRAVÉS DE LA ESPECIALIZACIÓN DE SUS EMPLEADOS.

Objetivos: AMPLIAR EL PLAN DE FORMACIÓN DETECTANDO NUEVAS NECESIDADES DE ESPECIALIZACIÓN QUE SE PUDIERAN ORIGINAR.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: SE LLEVA A CABO A TRAVÉS DE ENCUESTAS ANUALES A CLIENTES Y PROVEEDORES. RESPECTO DE LOS EMPLEADOS SE DISPONE DE BUZÓN DE SUGERENCIAS MEDIANTE EL CÚAL SE RECIBEN PROPUESTAS DE MEJORA. TAMBIÉN MEDIANTE REUNIONES PERIÓDICAS SE CONSIGUE IMPLANTAR EFICAZMENTE LA POLÍTICA ESTABLECIDA POR ESTA ORGANIZACION RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Objetivos: SE PRETENDE MODIFICAR Y AMPLIAR LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN PARA LA DETECCIÓN DE NUEVOS ELEMENTOS QUE INCIDAN EN LOS DERECHOS HUMANOS. INTENSIFICAR TAMBIÉN LAS REUNIONES PERIÓDICAS QUE LA GERENCIA MANTIENE CON LOS EMPLEADOS PARA FACILITAR LA COMUNICACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: CONTINUAMENTE RECIBEN INFORMACIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS ETICOS EN TODAS Y CADA UNA DE LAS REUNIONES ESTABLECIDAS A LO LARGO DEL AÑO.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético Política de Atención al Cliente Política de Calidad Políticas internas de gestión	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO.
Empleados	Código Ético Política de RRHH Políticas internas de gestión Reglamento interno	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO.
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de Transparencia Políticas internas de gestión	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN ANUAL DE LA POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	RSE	NO SE PLANTEAN OBJETIVOS
Empleados	Acción social	FORMACION ESPECIALIZADA
Proveedores	No tenemos acción concreta	NO SE PLANTEAN OBJETIVOS



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	MODIFICACION DE LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN.
	Buzón de sugerencias	
	Encuestas	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Servicios de atención al cliente	
Empleados	Buzón de sugerencias	INTENSIFICAR REUNIONES PERIÓDICAS
	Dirección de RRHH	
	Encuesta	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Proveedores	Protocolos de prevención del acoso y PRL	MODIFICACION ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN
	Auditorías	
	Cláusulas en contrato	
	Encuestas y cuestionarios	
	Evaluación Departamento de compras	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Seguimiento del Código de Conducta		
	Sistema de clasificación de proveedores	



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: DISPONEMOS DE UN PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES, SUBCONTRATAS, ETC...EN EL QUE SE LES EXIGE UN ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE, CON LO QUE EL RIESGO DE INCUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS SE PUEDE CONSIDERAR INEXISTENTE.

Objetivos: SEGUIMIENTO MENSUAL DE LA DOCUMENTACIÓN REQUERIDA EN EL PROCEDIMIENTO.



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: PARA REALIZAR PEDIDOS A LOS PROVEEDORES PREVIAMENTE SE LE APLICA EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y SI NO CUMPLEN CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS NO SUPERARN EL PROCESO DE SELECCIÓN.

Objetivos: A PESAR DE QUE EXISTEN CRITERIOS DE CALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN, SE VAN A REVISAR ESTOS CRITERIOS PARA INCLUIR ALGUNO MÁS ESPECÍFICO PARA CONSEGUIR UN MAYOR GRADO DE CUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS PROVEEDORES.



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: DISPONEMOS DE UN SISTEMA DE GESTION INTEGRADO QUE SE CONTROLA DE MANERA EFICIENTE Y CON EL SEGUIMIENTO DEL MISMO SE CONTROLA LA NO VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Objetivos: SI TODAS LAS EMPRESAS CON LAS QUE TRABAJAMOS IMPLANTAN UN SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO, O AL MENOS UN PORCENTAJE ELEVADO DE ELLAS, LA GESTIÓN SERÁ MÁS FLUIDA AL TENER QUE CUMPLIR POR AMBAS PARTES TODOS LOS REQUISITOS EXIGIBLES DE AMBOS SISTEMAS.



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: 80 %

Implantación: A PESAR DE QUE ALGUNOS DE NUESTROS PROVEEDORES TODAVÍA NO DISPONEN DE CERTIFICACIÓN, AL SER PROVEEDORES FIDELIZADOS POR LOS AÑOS DE COLABORACIÓN, TENEMOS GARANTIZADO EL CUMPLIMIENTO ESTRICTO DE NUESTRAS POLÍTICAS.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código Ético comercial Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	INCLUIR EN EL PROCEDIMIENTO DE COMPRAS CRITERIOS ESPECIFICOS DE CALIDAD



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	RECOMENDAR A NUESTROS PROVEEDORES QUE IMPLANTEN UN SISTEMA DE GESTION INTEGRADO

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: LA EMPRESA DISPONE DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. DESDE LA GERENCIA DE VFM SE RECOGEN Y APOYAN LOS DERECHOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, A LA LIBRE AFILIACIÓN SINDICAL Y POLÍTICA Y A LA REPRESENTACIÓN LEGAL QUE LOS EMPLEADOS ELIJAN EN SU DERECHO.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: LA EMPRESA DISPONE DE UNA POLITICA ESTRICTA EN PREVENCION DE RIESGOS LABORALES QUE RECOGE TODOS LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ASI COMO DE UN PROCEDIMIENTO DOCUMENTADO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EN LOS QUE ESTÁN INCLUIDAS REUNIONES PERIÓDICAS DE LA DIRECCIÓN-GERENCIA DE LA EMPRESA CON TODOS LOS EMPLEADOS.

Objetivos: SE PRETENDE INTENSIFICAR LAS REUNIONES PERIÓDICAS, COMO MEDIO EFICAZ DE INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN.



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 HAN CELEBRADO REUNIONES TRIMESTRALES A LO LARGO DEL AÑO 2011, COLOCADO BUZÓN DE SUGERENCIAS Y AMPLIADO TABLÓN DE ANUNCIOS, DONDE SE PUBLICAN TODAS LAS INCIDENCIAS Y SE DA RESPUESTA A LAS CONSULTAS HECHAS POR LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES.

Objetivos: SE AUMENTARÁN LAS REUNIONES PERIÓDICAS CON CARÁCTER MENSUAL.



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 (P3C41)

Respuesta: SI

Implantación: BUZON DE SUGERENCIAS, TABLÓN DE ANUNCIOS, REUNIONES PERIÓDICAS Y CONSULTAS DIRECTAS CON SUS RESPONSABLES.

• 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 Política de RRHH	REFORZAR LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	AUMENTAR REUNIONES PERIÓDICAS	

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: A TRAVÉS DE UN ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA VIGENTE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ESTÁN IDENTIFICADOS TODOS LOS TRABAJOS Y LOS POSIBLES RIESGOS QUE CONLLEVEN SITUACIONES DE TRABAJOS FORZOSOS Y PROPUESTAS MEDIDAS EFICACES DE LUCHA CONTRA ESTAS CIRCUNSTANCIAS.

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

Respuesta: SI

Implantación: A TRAVÉS DE UN AMPLIO PLAN DE FORMACION, LOS EMPLEADOS VAN ADQUIRIENDO CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS EN LA MATERIA DEL PUESTO DE TRABAJO QUE OCUPAN, DE MANERA QUE AÑO TRAS AÑO, VAN ADQUIRIENDO MAYORES RESPONSABILIDADES Y ASCENSO DE CATEGORÍA DENTRO DE SU PUESTO DE TRABAJO.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: LOS EMPLEADOS TIENEN PERFECTAMENTE DEFINIDO SU SALARIO, REGULADO BAJO CONVENIO COLECTIVO Y ACUERDOS PARTICULARES CON LA EMPRESA, DEFINIDOS ANTES DE LA INCORPORACIÓN A SU TRABAJO MEDIANTE CONTRATO DE TRABAJO.

Objetivos: DEBIDO A LA CARGA DE TRABAJO DEL SECTOR SE PRETENDE ORGANIZAR DESDE PRIMEROS DE AÑO UN CALENDARIO LABORAL EN EL QUE QUEDEN ESTABLECIDOS TURNOS DE DESCANSO EN CASO DE ACUMULACIÓN DE HORAS DE TRABAJO.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: SE HA REDUCIDO LA JORNADA LABORAL, PASA A SER JORNADA INTENSIVA, PARA TODO EL AÑO, AL IGUAL QUE SE VENÍA HACIENDO EN LOS MESES DE VERANO, PARA TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA.

Objetivos: CON LA AMPLIACIÓN DEL PERSONAL DISPONIBLE PARA REALIZAR TURNOS DE GUARDIA, DADO LAS NECESIDADES DEL SECTOR, SE PRETENDE QUE LAS GUARDIAS SE HAGAN MÁS DITENDIDAS EN EL TIEMPO, PERMITIENDO ASÍ MAYOR FLEXIBILIDAD EN LAS JORNADAS DE TRABAJO, EVITANDO EN LO POSIBLE LA TURNICIDAD.



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: TODAS LAS SEMANAS LOS EMPLEADOS PASAN PARTES DE TRABAJO EN DONDE SE DESCRIBE EXACTAMENTE LAS HORAS TRABAJADAS Y LA TAREA EJECUTADA, DIAS DE VACACIONES DISFRUTADOS, DE MANERA QUE SE DETECTA CON FACILIDAD SI EXISTE RIESGO DE EXCESO DE TRABAJO.

• Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de RRHH	AUMENTAR EL GRADO DE CONCILIACION VIDA LABORAL Y PERSONAL

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	AMPLIAR LOS TURNOS DE GUARDIAS

 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: DEBIDO A LA ACTIVIDAD LABORAL QUE DESEMPEÑAMOS NO EXISTE CONTRATACIÓN INFANTIL EN EL SECTOR.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: AMPLIAMENTE RECOGIDO EN DISTINTOS DOCUMENTOS Y A TRAVÉS DEL CUMPLIMIENTO ESTRICTO DE LA NORMATIVA VIGENTE LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

Objetivos: GARANTIZAR QUE SE CUMPLE UNA POLÍTICA ESTRICTA EN LAS EMPRESAS QUE COLABORAN CON ESTA ORGANIZACIÓN, MEDIANTE FIRMA DE DOCUMENTOS EN LOS QUE SE LES VINCULEN CON ESTE REQUISITO.



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: LA EMPRESA CONTROLA INFORMÁTICAMENTE A TODO EL PERSONAL Y TIENE

GARANTIZADO LA NO PRESENCIA DE MENORES DE EDAD. CUANDO SE LLEVA A CABO LA COORDINACIÓN CON LOS DISTINTOS CLIENTES Y PROVEEDORES SE REQUIERE ESPECÍFICAMENTE LOS DATOS Y DOCUMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE VAN A INTERVENIR Y ESTÁ GARANTIZADA LA NO PRESENCIA DE MENORES.

Objetivos: MEDIANTE LA REVISIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES SE PRETENDE GARANTIZAR Y EXIGIR POR ESCRITO EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA AL RESPECTO.

• 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 RRHH Política interna Protocolos de selección del personal	EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE ESTE REQUISITO POR ESCRITO EN LOS PROVEEDORES Y CLIENT

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	INTENSIFICAR EL CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PROVEEDORES Y CLIENTES

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: LOS PROCESOS DE SELECCIÓN SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE LA CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA DEL CANDIDATO AL PUESTO CON LO QUE EL RIESGO DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN ES INEXISTENTE.



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: LA CONTRATACIÓN SE LLEVA A CABO EXCLUSIVAMENTE POR COMPETENCIAS DEL CANDIDATO AL PUESTO. SE LLEVA UN ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN PARA PRESERVAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL.

Objetivos: OFRECER EMPLEO A JÓVENES DEMANDANTES DE SU PRIMER PUESTO DE TRABAJO MEDIANTE ACUERDOS CON ENTIDADES PÚBLICAS O PRIVADAS OFRENCIEDO BECAS.



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 ESTE AÑO SE HAN LLEVADO A CABO PROGRAMAS FORMATIVOS ESPECÍFICOS ENTRE EL PERSONAL, ADAPTADOS AL PUESTO DE TRABAJO, QUE HAN PERMITIDO CAMBIOS Y MEJORAS SALARIALES

Objetivos: GENERAR EMPLEO ENTRE LOS JOVENES QUE QUIEREN ACCEDER A SU PRIMER EMPLEO A TRAVES DE LA CREACIÓN DE BECAS ESPECIALES.

¿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: CON UN PROTOCOLO DE ACCESO A LA EMPRESA NO DISCRIMINATORIO Y CON UN PLAN DE FORMACIÓN COMÚN PARA TODOS LOS EMPLEADOS.



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: 10 %

Directivos mujeres: 2 %

Directivos hombres: 8 %

Mujeres: 10 %

Hombres: 90 %

Mayores de 45 años: 30 %

Menores de 30 años: 50 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 40 %

Empleados con contrato temporal: 60 %

Implantación: LA EMPRESA PRESENTA UNA PLANTILLA ESTABLE EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, DEBIDO AL GRADO DE ESPECIALIZACIÓN QUE PRESENTA

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: VIENE RECOGIDO EN EL ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA, QUE SE ENCUENTRA EN EL MANUAL DE GESTIÓN Y ACCESIBLE A TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA.

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

Respuesta: 0

Implantación: NO SE REGISTRAN INCIDENTES DE ACOSO EN LA EMPRESA.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RRHH	CONTRATACIONES A JOVENES DEMANDANTES DE PRIMERO EMPLEO

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Formación LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	INCENTIVAR EL EMPLEO DE JOVENES A TRAVES DE BECAS

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	NO SE ESPECIFICAN OBJETIVOS



• 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: SE DISPONE DE UN SISTEMA DE GESTION INTEGRADA EN EL QUE SE CONTROLA Y MIDEN TODOS LOS ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES

Objetivos: SE HAN IMPLANTADO MEDIDAS DE AHORRO ENERGÉTICO, MEDIANTE LA REORGANIZACIÓN DE LOS DESPACHOS DE LAS OFICINAS Y DE CONSUMO DE CARBURANTE REDUCIENDO LOS VEHÍCULOS DE EMPRESA EXISTENTES, DE FORMA QUE SEAN OCUPADOS POR MÁS DE UN EMPLEADO Y NO SEA NECESARIO DOS VEHÍCULOS PARA LA REALIZACIÓN DE LOS TRABAJOS.



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: 30

Implantación: SE INCLUYEN CURSOS DE CONCIENCIACIÓN MEDIOAMBIENTAL EN LOS PLANES DE 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	Formación en el respeto del medio ambiente Otros Sensibilización en materia medioambiental	REDUCCIÓN CONSUMO DE ELECTRICIDAD Y CARBURANTE

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: GENERACIÓN DE DISTINTOS TIPOS DE RESIDUOS POR LA PROPIA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. DICHOS RESIDUOS SE GESTIONAN DEBIDAMENTE DE ACUERDO A LA NORMATIVA LEGAL Y SE TRATAN A TRAVÉS DEL SISTEMA DE GESTIÓN CERTIFICADO DEL QUE DISPONE LA EMPRESA.



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: LA ORGANIZACIÓN DISPONE DE UN SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO CERTIFICADO POR ENTIDAD ACREDITADA.

Objetivos: A TRAVÉS DE CHARLAS Y REVISIONES IN SITU SE PRETENDE CONCIENCIAR AL PERSONAL DE LA IMPORTANCIA DE UNA GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RESIDUOS GENERADOS EN EL PROPIO PROCESO PRODUCTIVO.



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: SE HAN EMPEZADO A OPTIMIZAR LOS RECURSOS ENERGÉTICOS DE LA EMPRESA EN ALGUNAS DIVISIONES, TALES COMO AGRUPAR A EMPLEADOS PARA INVERTIR MENOS EN CONSUMO DE CARBURANTE Y SE PRETENDE SEGUIR EN ESTA LINEA DE ACTUACIÓN PARA LOS PRÓXIMOS AÑOS.

Objetivos: SE VA A INCLUIR FORMACIÓN MEDIOAMBIENTAL CON LOS DISTINTOS CURSOS DE SEGURIDAD QUE EL PERSONAL RECICLA PARA REFORZAR EL GRADO DE CONCIENCIACIÓN.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 188449

Agua: 1100

Papel: 1670

Implantación: ELECTRICIDAD MEDIDA EN KWH, AGUA EN LITROS Y PAPEL EN KG.

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

Respuesta: SI

Implantación: LOS TEMAS MEDIOAMBIENTALES SE DEFINEN Y EVALÚAN A TRAVÉS DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO Y CERTIFICADO DEL QUE DISPONE LA EMPRESA.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	CONCIENCIACIÓN MEDIOAMBIENTAL ENTRE EL PERSONAL



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	FORMACIÓN EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	REDUCCIÓN CONSUMO ENERGÉTICO Y DE COMBUSTIBLE
	Responsable de Medioambiente	



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: SE ESTÁ HACIENDO USO DE EQUIPOS DE TRABAJO Y MÁQUINAS CERTIFICADAS O PUESTAS EN CONFORMIDAD GARANTIZANDO DE ESTA FORMA EL RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE, TANTO EN EL ASPECTO EMISIÓN DE RUIDOS, GENERACIÓN DE GASES Y/O RESIDUOS.

Objetivos: SE PRETENDEN SUSTITUIR AQUELLOS EQUIPOS, MÁQUINAS, VEHÍCULOS MÁS ANTIGUOS PARA ADQUIRIR NUEVAS TECNOLOGÍAS QUE DESDE SU FABRICACIÓN INCLUYEN MEJORAS RESPECTO DEL MEDIO AMBIENTE.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 100000

Implantación: EN EQUIPOS DE TRABAJO Y MAQUINARIA.

• 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	ADQUISICIÓN DE NUEVOS EQUIPOS DE TRABAJO

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: SE CONTROLAN LOS RIESGOS QUE SE PUEDAN DETECTAR EN LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS MEDIANTE UNA POLÍTICA DE IGUALDAD, CLARIDAD Y CONFIANZA, SIN HACER DISTINCCIÓN ENTRE NINGUNO DE ELLOS, VALORANDO EL SERVICIO, TRABAJO OFRECIDO Y DANDO CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA Y HACIENDO CUMPLIR LOS CONTRATOS EN LA TOTALIDAD DE SU DEFINICIÓN.



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: SE DISPONE DE POLÍTICA INTERNA ANTICORRUPCIÓN Y SE CONTROLA A TRAVÉS DE POLÍTICAS ESTRUCTURAS DE COMPRAS Y TRANSPARENCIA ENTRE EL PERSONAL EMPLEADO QUE TIENE CLARAMENTE DEFINIDAS SUS FUNCIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN, DE FORMA QUE NO EXISTA RIESGO DE CORRUPCIÓN YA QUE SE LLEVA A CABO UN PROTOCOLO DE PRIMAS E INCENTIVOS IGUAL PARA TODOS LOS EMPLEADOS Y CONOCIDO POR TODOS.

Objetivos: CONCIENCIAR A LAS EMPRESAS QUE COLABORAN CON ESTA ORGANIZACIÓN A CUMPLIR DE IGUAL MANERA QUE NOSOTROS CON UNA ESTRICTA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y DIVULGAR EN LAS DISTINTAS REUNIONES EL CÓDIGO ÉTICO DE LA EMPRESA



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: ESTE AÑO SE HA CREADO EL CÓDIGO ÉTICO DE LA EMPRESA

Objetivos: SE PRETENDE DIVULGAR DE MANERA EFECTIVA PARA DAR ASI CUMPLIMIENTO ESTRICTO DE LO REDACTADO EN EL CÓDIGO ÉTICO, A TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS.



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

Proveedores: 0

Implantación: SE HA PUBLICADO EL CÓDIGO ÉTICO EN TABLÓN DE ANUNCIOS PARA EL CONOCIMIENTO DE TODOS LOS EMPLEADOS

Objetivos: SE PRETENDE HACER LLEGAR ESTE CÓDIGO ÉTICO A TODOS LOS PROVEEDORES ADEMÁS DE REFORZAR MEDIANTE CHARLAS A LOS EMPLEADOS EN LAS DISTINTAS REUNIONES QUE SE VIENE REALIZANDO EN LA EMPRESA PARA CONCIENCIAR A LOS TRABAJADORES SOBRE LA POLÍTICA Y EL COMPROMISO ADQUIRIDO POR ESTA ORGANIZACIÓN CONTRA LA CORRUPCIÓN.

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

Respuesta: SI

Implantación: A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN RECIBIDA POR PARTE DE LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS SE PRETENDE DETECTAR POSIBLES ANOMALÍAS QUE DIERAN LUGAR A SITUACIONES DE CORRUPCIÓN.

Objetivos: MODIFICAR LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN A LOS CLIENTES Y PROVEEDORES PARA QUE DE ESTA FORMA SE PUEDAN INCLUIR PREGUNTAS QUE UNA VEZ ANALIZADAS NOS DERIVEN EN LA DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE CORRUPCIÓN. FACILITAR A LOS EMPLEADOS A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN UN CANAL ANÓNIMO SIRVIENDOLES DE ENLACE SU REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES PARA LA DENUNCIA DE CASOS DE CORRUPCIÓN.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Desinformación Favoritismos Incumplimiento de la normativa	
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos	
Proveedores	Competencia desleal Control de proveedores Cumplimiento de la normativa Favoritismos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Código Ético Manual de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	EXIGIR POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN A CLIENTES
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de RSE Reglamento interno	DIVULGAR EL CÓDIGO ÉTICO ENTRE EL PERSONAL
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de Compras Política de RSE Política de Transparencia	EXIGIR POLÍTICAS ANTICORRUPCIÓN A PROVEEDORES

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros	DIFUSIÓN CÓDIGO ÉTICO
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	DIFUSIÓN CÓDIGO ÉTICO
Proveedores	Difusión de la política	DIFUSIÓN CÓDIGO ÉTICO



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	REALIZAR ENCUESTAS ENTRE PROVEEDORES
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	
Empleados	Buzón de sugerencias	FACILITAR LAS DENUNCIAS A TRAVÉS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	
	Otros	
Proveedores	Buzón de sugerencias	REALIZAR ENCUESTAS A LOS CLIENTES
	Canal de denuncias anónimo o confidencial	
	Control financiero	



• 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? Descríbalos.	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