



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Construcciones Ecay, S.L



Iniciativa RSE-PYME



• Carta de Renovación del compromiso



Don IÑAKI ECAY ARDANAZ, en representación de la empresa CONSTRUCCIONES ECAY, S.L, domiciliada en Pamplona, CP. 31013, Polígono Agustinos, C/B, Edificio Los Acebos, Oficina 21 y con C.I.F: B-31/196033, MANIFIESTA la renovación del compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los 10 principios.

Entre las acciones relevantes realizadas destacamos la apuesta de la empresa por la Responsabilidad Social y la integración de la norma RS 10 en el sistema de gestión. Y, entre otras actuaciones, la adhesión al Pacto Mundial y el firme compromiso de cumplir con los 10 principios, así como darlos a conocer a nuestros grupos de interés.

Hemos participado en varias de las actuaciones programadas por la Red Española del Pacto Mundial (formativas, informativas y de divulgación de los 10 principios) y nuestro objetivo para el próximo ejercicio es seguir en esta línea de integración de la Responsabilidad Social, sensibilización y apuesta por la mejora.

Lo que trasladamos para su oportuno conocimiento y efectos, en Pamplona a 29 de Junio de 2012



Fdo.: Iñaki Ecay Ardanaz.

Información general

Perfil de la entidad: Construcciones Ecay, S.L

- **Dirección:** Polígono Agustinos, C/B, Edificio Los Acebos, OF.21
- **Dirección web:** www.construccionesecay.com
- **Alto cargo:** Iñaki Ecay Ardanaz, Gerente
- **Fecha de adhesión:** 29/12/2011
- **Número de empleados:** 50
- **Sector:** Construcción e ingeniería
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** CONSTRUCCIÓN Y GESTIÓN INTEGRAL DE PROYECTOS
- **Ventas / Ingresos:** 17000000000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** entidades financieras, socios-administradores, centros formativos y centros especiales de empleo, ong, administraciones
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Definición de grupos de interés: individuos o conjuntos sociales, con interés legítimo, que se vean afectados por las actuaciones presentes o futuras de la organización. Por cada grupo de interés se analizan aspectos como:
 - Responsabilidad: personas o grupos con los que se tiene o tendrá responsabilidades legales, financieras y operativas según reglamentaciones, contratos, políticas o prácticas vigentes.
 - Influencia: personas y grupos que tienen o tendrán posibilidad de influir en la capacidad de la organización para alcanzar sus metas, ya sea mediante el impulso o actuando como obstáculos. Dicha influencia puede ser de carácter formal o informal.
 - Cercanía: personas con las cuales interactúa la organización, incluyendo grupos de interés internos o con relaciones de larga duración con la organización, o aquellos de los que la organización depende en sus operaciones cotidianas y los que viven cerca de las plantas de producción.
 - Dependencia / Afección: se trata de las personas y grupos que más dependen de su organización, como los empleados y sus familias, los clientes cuya seguridad, sustento, salud o bienestar depende de sus productos, o los proveedores para quienes la compañía es un cliente importante.
 - Representación: personas que, a través de estructuras regulatorias o culturales/tradicionales, representan a otras personas. Por ejemplo, líderes de las comunidades locales, representantes sindicales, consejeros, representantes de organizaciones de miembros, et
- **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:** construcción, montaje y mantenimiento de los tipos de obra de: movimientos de tierras y perforaciones (desmontes y vaciados).

Puentes, viaductos y grandes estructuras (de fábrica y hormigón en masa). Edificaciones. Hidráulicas (abastecimiento y saneamiento, acequias y desagües). Defensas de márgenes y encauzamiento, obras hidráulicas sin cualificación específica. Viales y pistas (obras viales sin cualificación específica). Instalaciones eléctricas (alumbrados, iluminaciones y balizamientos luminosos, líneas eléctricas de transporte, centros de transformación y distribución de alta tensión, distribución en baja tensión. Instalaciones eléctricas sin cualificación específica. Instalaciones mecánicas especiales (pinturas y metalizaciones, jardinería y plantaciones).

- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Identificados los grupos de interés se analizan la influencia (la forma en que cada grupo de interés influye en las actividades de la empresa) y la afección (el grado en que los grupos de interés se ven afectados por la empresa). La influencia de los grupos de interés y la afección sobre los grupos de interés se puntúan para cada una de las dimensiones económico, ambiental y social. ? Puntuará 1 la influencia o afección alta por cada dimensión (la influencia o afección media, baja o muy baja no puntuará dejando vacía la correspondiente celda). ? Puntuará 2 la influencia o afección muy alta por cada dimensión ? Tanto la influencia como la afección se calculan sumando el valor otorgado a cada dimensión. Por último, la SIGNIFICANCIA de cada grupo de interés se valora multiplicando el valor de la Influencia*Afección. Se considerarán Grupos de Interés Significativos los 3 grupos de interés con mayor SIGNIFICANCIA.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de su publicación en la página web
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* - Certificado del sistema de gestión de la Responsabilidad Social (RS10-AENOR). Nº del certificado: 0001/2011. Fecha de emisión: 24/02/2011 - SELLO RECONCILIA nº 1/2011. Diploma entregado el 30/11/2011 - Reconocimiento de la Fundación Ilundain por el compromiso de la empresa con el Programa Lan Sarreran para la inserción laboral de personas en riesgos de exclusión social. Fecha: 21/12/2011 Anteriormente: Certificado ISO 9001 en el año 2004 y Certificados ISO 14001:2004 y OHSAS 18001 en el año 2008.
- *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:* Dirección debe asegurarse de que se determinen los requisitos en materia de Responsabilidad Social con el propósito de satisfacer las expectativas de los grupos de interés previamente identificados (revisión anual). La política del sistema integrado de gestión es el documento que describe la visión de la empresa y, entre otros, cumple con los siguientes requisitos: compromiso de respeto de los derechos y principios universales y los principios generales de gestión de Responsabilidad Social, compromiso de cumplir con los requisitos legales y servir de referencia para establecer y revisar los objetivos de RS. Dirección aprueba los objetivos del sistema integrado de gestión anualmente, siendo estos el punto de referencia del sistema, ya que definen las prioridades de la empresa y permiten evaluar la eficacia del sistema en la consecución de los mismos. El despliegue de los objetivos identifica las acciones necesarias para su obtención y pretende la implicación de las funciones pertinentes. Dirección revisa anualmente el nivel de implantación y la eficacia del sistema integrado de gestión y propone las mejoras pertinentes. La revisión incluye las oportunidades de mejora y las necesidades de cambios en el

sistema, incluidas la política y los objetivos anuales. El equipo directivo proporcionará, cada uno en su área de responsabilidad, la información necesaria y las propuestas de mejora que considere oportuno. Entre otras, la información necesaria para la revisión de la Dirección incluye la retroalimentación y comunicaciones con los grupos de interés (satisfacción, quejas, reclamaciones y sugerencias). En los resultados de la revisión, entre otras, también se incluyen las necesidades de los grupos de interés, la revisión de la adecuación de la política y los objetivos del sistema y el cumplimiento del Código Ético, así como la fijación de objetivos para el próximo ejercicio

- *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:* Comité de Dirección formado por socios administradores (que ocupan puestos de Dirección dentro de la estructura de la empresa) y responsables de los distintos Departamentos.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Los socios administradores supervisan la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios en la empresa, junto con el Responsable del Sistema Integrado de Gestión principalmente y el resto de responsables de Departamentos, utilizando los siguientes canales: comités de Dirección, informes de revisión por la Dirección, establecimiento y seguimiento de objetivos e indicadores, entre otros.

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) Colaboraciones con la Fundación Juan Bonal Fundación Juan Bonal: apadrinamiento de niños y proyectos concretos ONG creada por la Congregación de las Hermanas de la Caridad de Santa Ana. Tienen como objetivo ser canal y expresión de solidaridad y cooperación en cualquiera de sus formas dedicando todos sus esfuerzos a los colectivos más desfavorecidos y vulnerables y facilitando su integración en la sociedad. La Congregación realiza gran parte de su actividad en los países en vías de desarrollo, proporcionando ayuda a personas, organismos y entidades sociales que sufren necesidades y carencias propias de los pueblos más pobres. Cuenta con más de 300 centros de trabajo repartidos en 30 países. Fundación Juan Bonal coordina la labor y los esfuerzos de todos los centros y obtiene los recursos necesarios para facilitar su gestión. El centro de nuestro proyecto fundacional es la persona. Trabajamos para construir espacios donde la persona desarrolle todo su potencial en un escenario de igualdad, dignidad y justicia

Más información

- *Notas:* COLABORACIÓN EN 2011 CON UN PROYECTO DE LA FUNDACIÓN JUAN BONAL DE RECONSTRUCCIÓN DE UN COLEGIO EN TALAMANANCA (COSTA RICA) VARIOS PATROCINIOS DEPORTIVOS COLABORACIÓN CON ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE APADRINAMIENTOS DE NIÑOS VER PÁGINA WEB
- *Dirección web:* www.construccionesecay.com
- *Implantación otros Grupos de Interés:* DIFUNDIR LOS 10 PRINCIPIOS ENTRE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Alicia Ruiz Pastor
- *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.



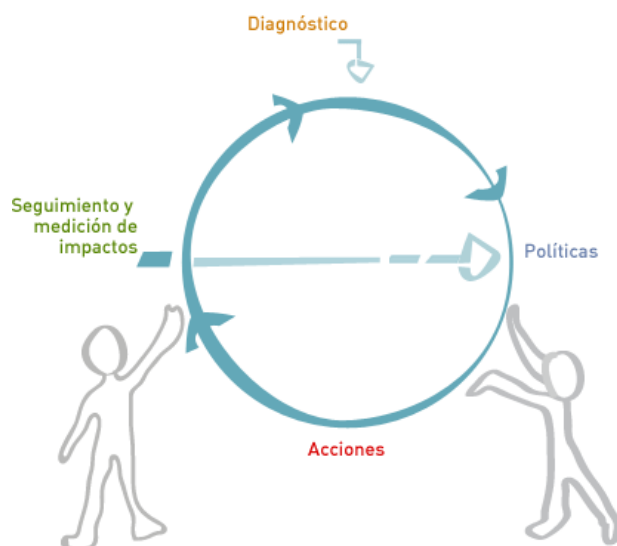
ACCIONES

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 (P1C1I1)

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: Existe una integración en la gestión general de la organización de los valores éticos, sociales, laborales de respecto a los Derechos Humanos. Se sustenta principalmente en políticas, estrategias, actuaciones y procedimientos relacionados con los grupos de interés. El diagnóstico se realiza a través de la consulta a los grupos de interés y a través del seguimiento de no conformidades, acciones correctivas, preventivas y de mejora, auditorías internas y externas.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La dirección de la empresa hace llegar a todo el personal propio y entorno de proveedores y colaboradores una filosofía de trabajo unificada bajo un SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad Social en base a :

La Norma UNE EN ISO 9001:2008 de Calidad

La Norma UNE EN ISO 14001:2004 de Medio Ambiente

La Especificación OHSAS 18001:2007 de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

La Especificación RS 10 de Responsabilidad Social.

[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: Cauces de comunicación de nuestra política con todos los grupos de interés y existencia de un código ético. Formación en material de prl para todos nuestros empleados, acciones de sensibilización en materia de responsabilidad social para todos los grupos de interés y constante comunicación con los mismos habilitando los canales necesarios.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: También su nivel de satisfacción por parte de los grupos de interés a través de encuestas y analizar el grado de cumplimiento. Los mecanismos de seguimiento son: encuestas de satisfacción, espacio específico en la web para recogida de información de los grupos de interés, auditorías internas y externas del sistema integrado de gestión, plan de formación previo diagnóstico, entre otros.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: La totalidad de la plantilla ha sido informada de la política y del sistema integrado de gestión de la empresa a través de formación presencial (Dirección, responsables de Departamentos y personal técnico), comunicados y charlas informativas (personal de administración y operarios de obra). El personal de nueva incorporación es informado en el momento de su incorporación a la plantilla, según se recoge en el plan de acogida

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de calidad Falta de comunicación y transparencia Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad Falta de seguridad en el puesto de trabajo Mal ambiente laboral	
Proveedores	Calidad Falta de colaboración Mala reputación	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Difundir la política entre los clientes y actuar conforme a sus principios
Empleados	Código Ético Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión	Informar y formar a los empleados para garantizar su cumplimiento
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Difundir la política entre los proveedores y evaluar su cumplimiento

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	RSE	Información de nuestra política y código ético en las ofertas y dossier comercial
Empleados	RSE	Información de la política y código ético incluida en el plan de acogida
Proveedores	RSE	Decálogo de RS incluido en los contratos de acuerdo a la política

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	Auditorías Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Teléfono de denuncias/quejas	Asegurar cartera de clientes acordes con nuestra política
Empleados	Auditorías Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	Asegurar el cumplimiento de nuestra política por parte de empleados
Proveedores	Auditorías Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores	Asegurar el cumplimiento de nuestra política por parte 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 (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Se prioriza en la contratación de los proveedores que cuentan con políticas o estándares de calidad pero no se analiza a la cadena de suministro.



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? (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se hace entrega de un decálogo de RS en todos los contratos de ejecución de unidades de obra y suministro de materiales

[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 (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: A través de consultas sobre su grado de implantación de la RS en sus organizaciones. Se hace

entrega de a los proveedores anualmente de una encuesta en la que se mide el grado de implantación en sus Organizaciones de políticas de calidad, prevención de riesgos, medio ambiente y responsabilidad social empresarial. Así mismo se procede a introducir esa información en las fichas de evaluación de cada uno de ellos para que sea tomada en cuenta en los procesos de contratación.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 70 %

Implantación: Datos aproximados según las encuestas realizadas en 2011

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Asegurar el cumplimiento del decálogo de RS por parte de nuestros proveedores
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Conocer las acciones en materia de RS que realizan los proveedores



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Existe representación de los trabajadores: 3 delegados de personal. Cumplimos con la legislación laboral vigente y con los convenios colectivos de aplicación (estatal y autonómico).



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los empleados son un grupo de interés significativo para la organización y, por tanto, se disponen de diversos cauces de comunicación y consulta que garantizan su participación en los temas importantes. Uno de los apartados de la política del sistema integrado de gestión de la organización es: Mantener y mejorar las condiciones de trabajo y seguridad de todos los trabajadores formando y motivando a toda la plantilla, así como llevar a cabo el cumplimiento de la Normativa Aplicable en todos sus ámbitos, en especial en los terrenos laboral, fiscal y de prevención de riesgos laborales.



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 (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Formación en temas de RS

Información de los objetivos y estrategias de la organización



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: Encuestas de clima laboral realizadas cada dos años

Tests psicosociales

Comités de Dirección

Comité de conciliación

Consultas de los delegados de personal con informe a la empresa

Acuerdos firmados por la empresa y trabajadores a través de su representación legal

Análisis de sugerencias

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		Código de Conducta	Aumento del nivel de satisfacción
		Política de Comunicación con el Empleado	
		Política de RRHH	
		Política de RSE	

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		RSE	Fomentar la participación del empleado

 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. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo forzoso no se considera un factor de riesgo en nuestra empresa. Existe un protocolo de prevención del acoso para su detección.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Realizado diagnóstico durante 2011 para conocer las necesidades reales en materia de conciliación de todos los colectivos de la organización

El principal objetivo del diagnóstico es realizar un análisis de la situación real de la organización y la identificación de posibles áreas de mejora en materia de Conciliación Empresa-Persona para establecer las líneas de actuación concretas y las medidas a implantar que den respuesta a las necesidades reales de la propia organización.

El diagnóstico se estructura en torno a 8 ejes (cuatro dentro del ámbito estratégico y cuatro en el ámbito operativo) que agrupan subejos y elementos que sirven de indicadores que permiten medir el nivel de conciliación empresa-persona:

SENSIBILIZACIÓN: Formalización, estandarización y difusión del plan de conciliación. Ir desplegando una cultura de trabajo más orientada a la valoración de resultados y el desarrollo del personal más que una cultura presencial.

Compromiso explícito por los máximos representantes de la Organización en materia de conciliación-empresa. Formación
COMUNICACIÓN: Diseñar e implantar un plan de comunicación específico para la conciliación empresa-persona. Definir y sistematizar los canales de comunicación y constituir un comité participativo.

CAPITAL HUMANO: Necesidad de desarrollar más acciones relacionadas con gestión de competencias, comunicación interna, mejora de clima laboral. Avanzar en herramientas de gestión de personal como evaluación de desempeño, planes de carrera, etc.

CONTROL ECONÓMICO: Definir indicadores de conciliación y evaluar el impacto de los mismos.

FLEXIBILIDAD LABORAL: Formalizar e inventariar las medidas actuales.

APOYO PROFESIONAL: Acciones dirigidas al desarrollo de habilidades directivas, técnicas de gestión de equipos y

habilidades interpersonales.

SERVICIOS A LA PERSONA: Seguir fomentando las relaciones personales y el espíritu de equipo para mejorar el sentido de pertenencia.

CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN: Formalizar y comunicar el sistema de retribución y reajustar posibles diferencias salariales en los diferentes colectivos.



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 contratos de trabajo se realizan de acuerdo a la normativa laboral existente y de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo del sector de construcción estatal y autonómico. Además contamos con un plan de conciliación, código ético y una política del sistema integrado de gestión que incluye la RSE.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Sello Reconcilia se enmarca dentro del proyecto Acciones Empresariales por la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal que, por sexto año, promueve e impulsa AMEDNA (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra) gracias al convenio que suscriben el Servicio Navarro de Empleo (SNE) y la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN).

Los ejes operativos en los que se encuadran las medidas adoptadas en el plan de conciliación son: soluciones de flexibilidad laboral, servicios a la persona, soluciones de contratación y retribución y soluciones de apoyo profesional. Las medidas son las siguientes: realización de dos eventos sociales al año fuera del trabajo, pago de seguro de accidentes colectivo por parte de la empresa superior al establecido como obligatorio en el convenio aplicable, abandono del puesto de trabajo por emergencias, realizar dos comidas anuales, excedencias voluntarias, compensación de horas de formación fuera del horario laboral, ticket guardería para hijos menores de tres años, facilitar infraestructuras y autonomía para el teletrabajo, planificación de reuniones compatibilizando horarios, jornada intensiva de viernes durante todo el año, formación organizada por la empresa preferentemente en horario laboral, clases de inglés subvencionadas por la empresa. Además y como medidas existentes y que no están establecidas por escrito destacamos: autonomía para organizar permiso paternidad-maternidad, autonomía para decidir vacaciones, autonomía para decidir cuando realizar un descanso, formación en materia de p.r.l, formación en habilidades, formación técnica o específica del puesto, aparcamiento de empresa, office en centro de trabajo oficina, política de contratación que tiende a la estabilidad,



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: Comité de conciliación

Evaluación del conocimiento de las medidas

Medición de la utilización

Medición del nivel de satisfacción de los trabajadores

Mejora continua

Todas las medidas tienen establecidos unos indicadores para su control y seguimiento

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RSE	Cumplir con la normativa laboral Aumentar el nivel d satisfacción del pesonal

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Elaboración de un plan de conciliación Obtención del Sello Reconcilia



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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: No procede ya que se cumple con la legislación vigente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No procede



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: Apadrinamiento de niños a través de la Fundación Juan Bonal y participación en proyectos concretos de desarrollo de la infancia y en particular relacionados con su educación

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSE	Cumplir con la legislación vigente

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Colaborar con ONG'S

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: No

Implantación: El sistema de gestión de Responsabilidad Social aborda la no discriminación estando presente en nuestra política de contratación, en la formación y promoción.



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: Fundación Ilundain, Tasubinsa

[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: Existencia de una directriz de RRHH que incluye un plan de carrera para personal de alto potencial.

Colaboración con centros especiales de empleo

Contacto en algunos de los procesos de selección con colectivos que cuentan con bolsas de empleo de trabajadores con discapacidad

¿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: Dentro del Comité de Dirección de la empresa que está formado por 8 personas, 3 son mujeres. También se fomenta la contratación del mujeres en puestos técnicos y de administración.



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: 12 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 25 %

Hombres: 75 %

Mayores de 45 años: 8 %

Menores de 30 años: 20 %

Empleados no nacionales: 16 %

Empleados con contrato fijo: 60 %

Empleados con contrato temporal: 28 %

Implantación: Existen indicadores relacionados con el número de personal indefinido, y nº de mujeres en plantilla.

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

Respuesta: 0

Implantación: Existencia de Actas de celebración de Comités de Dirección

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

Respuesta: 0

Implantación: No existe ningún expediente abierto por estos motivos

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSE	Colaborar con centros especiales de empleo

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso	Conocer y dar solución a las prácticas discriminatorias si se detectasen

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No se publica	Fomentar la comunicación e información de las decisiones adoptadas por Comité



• 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: Objetivos de reducción marcados después de realiza las correspondientes evaluaciones de impacto ambiental y específicos de cada obra. Además, reducir el número de residuos que se entrega a gestor autorizado mezclado respecto a los datos obtenidos en el ejercicio anterior con el objeto de segragar correctamente en origen, siempre que sea posible; Destinar un importe anual a proyectos de compensación de CO₂; Planificar como mínimos dos acciones de información y sensibilización 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: 2

Implantación: Dos jornadas de sensibilización anuales: charla informativa, entrega de manual de buenas prácticas, formación en legislación

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental	Reducir consumos de energía, gasoil y consumo de papel

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. (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existencia de riesgos que se minimizan con los mecanismos de control y seguimiento establecidos con la implantación en nuestro sistema de la ISO 14001:2004 en el año 2008.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: A través de la identificación de los requisitos legales y evaluación periódica de su cumplimiento. Se procede a la actualización trimestral de requisitos legales.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Controlar los consumos, residuos a través de indicadores y marcarje de objetivos de reducción. Realización de seguimiento periódico e informar a los trabajadores del objetivo y de los resultados obtenidos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 29520,6

Agua: 600

Papel: 725

Implantación: Incluye los centros de trabajo obras, almacén y agua

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

Respuesta: SI

Implantación: Establecimiento de objetivos de reducción en función de los resultados. En caso de aspectos significativos serán establecidos los objetivos

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera	
	Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	
	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Cumplir con la normativa de Medio Ambiente
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Reducción de consumos, residuos y mejorar la gestión

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Identificar los aspectos ambientales de cada centro de trabajo



• 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: No

Implantación: A través de un anexo al contrato y a través de su evaluación



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

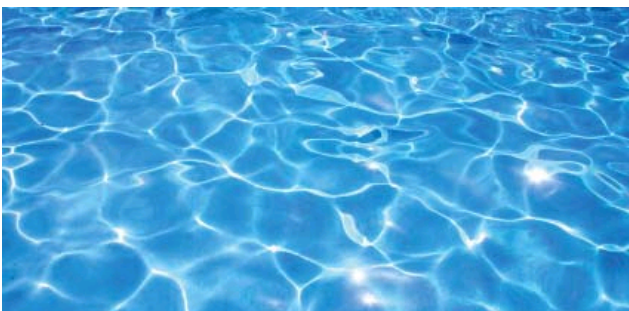
Implantación: No procede

• 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		Informar a proveedores sobre buenas prácticas ambientales

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 (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No procede. No se han dado situaciones de este tipo como plantear la realización de un diagnóstico. Se cumple con lo estipulado legalmente.



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? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se trabaja en la difusión de nuestro código ético entre 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. (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Comunicación y difusión de nuestro código ético y de conducta entre 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)

Cientes: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: No contamos con los porcentajes de los grupos de interés que conocen el código de conducta de la organización pero está a disposición de todos ellos en nuestra página web. Además utilizamos los diversos cauces de comunicación para informar sobre su existencia y cumplimiento.

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

Respuesta: No

Implantación: Apertura de No Conformidad y establecimiento de una Acción Correctiva.

• 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 de Conducta Política de RSE	Cumplir con el código ético
Empleados	Código Ético Política de RSE	Cumplir con el código ético
Proveedores	Código Ético Política de RSE	Cumplir con el código ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Difusión de la política	Trasladar confianza y transparencia
Empleados	Difusión de la política	Trasmitir el espíritu de la empresa a todo su equipo
Proveedores	Difusión de la política	Contar con una red de colaboradores homologados

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Detectar prácticas ilegales
Empleados	Auditorías	Detectar prácticas ilegales
	Canal ético	
Proveedores	Auditorías	Detectar prácticas ilegales
	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
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	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
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	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

P2C4I1	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		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad 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
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un 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

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿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
P10C5I1	¿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