



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Centro Europeo de Empresas e Innovación del
Principado de Asturias



Iniciativa RSE-PYME



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• C



Asturias, 29 de junio de 2012

El informe que les presentamos expresa el compromiso del Centro Europeo de Empresas e Innovación del Principado de Asturias (CEEI Asturias) con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en general, y con los Díez Principios del Pacto Mundial, en particular.

Desde hace 18 años y con el compromiso de la calidad y la responsabilidad social, el CEEI Asturias asume la misión de facilitar una serie de servicios de información, formación, asesoramiento, alojamiento y financiación, acompañando a los emprendedores y emprendedoras en la puesta en marcha de iniciativas empresariales con más garantías de éxito.

Desde nuestros orígenes estamos implicados en el desarrollo de nuestra comunidad y realizamos acciones que se enmarcan dentro de la responsabilidad social empresarial, acciones que queremos compartir con todos y enmarcar dentro de una política de transparencia ante nuestros grupos de interés.

En el futuro, el esfuerzo y compromiso del CEEI Asturias se centrará en profundizar en su propia RSE, enfocando y desplegando una política que refuerce el compromiso ya adquirido con la adopción del sistema de gestión del Modelo EFQM (actualmente el CEEI Asturias es Sello 400+), trabajando este concepto en todas las actividades de la organización.



Eva Pando
Directora CEEI Asturias

Información general

Perfil de la entidad: Centro Europeo de Empresas e Innovación del Principado de Asturias

- **Dirección:** Parque Tecnológico de Asturias
- **Dirección web:** www.ceei.es
- **Alto cargo:** Eva Pando Iglesias, Directora
- **Fecha de adhesión:** 31/01/2012
- **Número de empleados:** 22
- **Sector:** Otros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Servicio de asesoramiento, formación y alojamiento para emprendedores y empresas innovadoras. Principales marcas: CEEINNOVA, CEEISCOPIO
- **Ventas / Ingresos:** 183000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Programas Europeos, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y del Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Entidades asociados. Financiadores. Alianzas estratégicas. Sociedad Asturiana.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Los grupos de interés están definidos en el Plan Estratégico, con una orientación clara de los objetivos estratégicos a satisfacer sus necesidades y expectativas; con el valor añadido que supone el identificar nuevas oportunidades de negocio.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** CEEI Asturias, nació con la forma de asociación sin ánimo de lucro el 30 de mayo de 1994, en virtud de la firma de un convenio entre el entonces Instituto de Fomento Regional, actualmente Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias (IDEPA), y la Dirección General de Políticas Regionales (D.G. XVI) de la Comisión Europea, contando con el apoyo de un grupo de organizaciones e institución de diversa naturaleza implicadas en el desarrollo económico. Su puesta en marcha respondió a la necesidad de disponer en nuestra región de una entidad que apoyase la promoción de empresas innovadoras y con sentido de futuro. El CEEI Asturias asume esta misión y, desde el compromiso con la calidad y el apoyo a los emprendedores, facilita una serie de servicios de información, formación, asesoramiento y financiación para acompañar a los emprendedores en la puesta en marcha de iniciativas empresariales con más garantías de éxito.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** En el CEEI Asturias difundimos la cultura emprendedora, apoyamos la creación de empresas innovadoras y de base tecnológica, les proporcionamos espacios en la Incubadora y Bioincubadora para la maduración de los proyectos y su puesta en marcha, proporcionamos formación, apoyamos y acompañamos para encontrar financiación,

asesoramos y tramitamos telemáticamente según formas jurídicas, y ayudamos a las empresas a crecer y consolidarse.

- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* El CEEI es un organismo que busca cumplir su misión ofreciendo servicios a diferentes tipos de clientes en función de las líneas de actividad que desarrolla. Su estrategia competitiva se basa claramente en la diferenciación de sus servicios. Esta diferenciación fundamentalmente se basa en la tipología de servicio, personalizado y flexible a cada proyecto, y buscando la máxima rigurosidad. El CEEI trabaja buscando la excelencia en su gestión y en los servicios que ofrece, de ahí que se busque por encima de todo la satisfacción del cliente. Nuestra estrategia de diferenciación se construye a través de la forma que el CEEI concibe los servicios que presta, y como se relaciona con sus clientes y "stakeholders" en general, en su identidad, estilo, valores, reputación y prestigio frente a los clientes.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El informe de progreso se difunde a todos los grupos de interés a través de nuestra página web, intranet, memoria, jornadas y las oportunidades que el canal 2.0 ofrece.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* En 2011 el CEEI Asturias resulta ganador del Premio DigiBIC en la categoría de "Acciones de sensibilización de alto impacto" no sólo por el alto grado de TIC implementado en la organización, sino también en el uso de soluciones innovadoras para dar respuesta al sector creativo y digital. Este premio está promovido por la red EBN que agrupa más de 250 socios en toda Europa.
- *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:* Las necesidades y expectativas de los grupos de interés se obtienen a partir de los canales establecidos al efecto: encuestas periódicas segmentadas, buzón de sugerencias, reuniones individuales, reuniones grupales, juntas, asambleas, ...). Existe un proceso de comunicación con el compromiso de mantener convenientemente informados a todos los grupos de interés y la necesidad de conocer las opiniones y necesidades de todos los grupos de interés
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Junta directiva está compuesta por un-a presidente, un-a secretario-a y 6 representantes elegidos-as entre los miembros de la asamblea general. Se encarga de supervisar y velar por el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de la implantación y mejora del sistema de gestión contemplando el respeto a los principios (Sello EFQM, ISO 9001:2008).
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Actualmente no se dispone de un historico de indicadores relativos a los 10 principios que permita un análisis de los resultados.

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) Acciones de comunicación y participación del los-as empleados-as y comunicación bidireccional, formación en temas específicos, acciones de conciliación.

Más información

- *Notas:* .
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:* .
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Soqui Pérez Bruces
- *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: No

Implantación: En lo relativo a la salud, la organización presenta los propios riesgos de una empresa de servicios.

- Se han valorado los riesgos (tolerables y moderados), se ha analizado el factor de riesgo y se han establecido las correspondientes medidas preventivas.

- Se ha establecido un procedimiento de actuación en caso de emergencia y se han designado responsables.

- Anualmente se ofrece un reconocimiento médico a toda la plantilla, independientemente de que esta periodicidad no sea obligada por ley.

Se utiliza el talento y la capacidad de las personas para el desarrollo de procesos y nuevos servicios. En este sentido se organizan grupos de mejora para diseñar, planificar e implementar actuaciones en determinadas áreas como comunicación y formación.

Se fomenta el comportamiento creativo e innovador para el diseño de nuevas metodologías y generación de servicios de valor añadido.

Existe un procedimiento de acogida para nuevas incorporaciones y se facilita el acceso a la formación y el desarrollo profesional.

- El CEEI tiene diseñado un programa formativo específico para el personal técnico de la entidad que se imparte en el momento de la incorporación.

- La formación permanente del personal y su motivación son un objetivo de la organización. Con carácter anual y atendiendo a un sistema de gestión por competencias, se realiza la programación para todo el personal.

- Al margen de lo establecido en el programa anteriormente citado, cada trabajador/a puede solicitar la participación en cuantas acciones formativas considere interesantes en coherencia con las funciones presentes o futuras que tiene asignadas en la entidad.

Objetivos: El sistema de prevención de riesgos laborales de la entidad se encuentra implantado conforme a la legislación vigente desde el año 2000. La información de Riesgos- Medidas de prevención se recoge en el Manual de acogida e información básica.

El CEEI Asturias ha diseñado un catálogo de competencias donde se definen las competencias laborales de la organización y se clasifican en genéricas y específicas para cada perfil. Con el catálogo de competencias se persigue:

- Acercar los intereses del CEEI como entidad, a los de sus trabajadores.
- Maximizar el acceso y transparencia de la información.
- Generar confianza del personal hacia el sistema de la Gestión de los Recursos Humanos por Competencias (GRHC) y por añadido, al proceso de auto evaluación y evaluación correspondiente.
- Incrementar y mejorar los procesos de comunicación interna y externa.
- Desarrollar el potencial del personal y poder tomar decisiones adecuadas respecto a aquellas competencias que serán necesarias adquirir, aquellas que se deberán desarrollar, las que tendrán que ser activadas y las que serán preciso inhibir porque ellas dificulten el logro de los objetivos

El Plan de formación anual basado en la gestión por competencias contempla todos los perfiles de la organización.



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: Los valores de la organización se definen en el plan estratégico cuyas líneas vienen definidas por la Asamblea General, la Junta Directiva y su Presidente:

- orientación al cliente
- trabajo en equipo y proactividad
- profesionalidad, rigurosidad y homogeneidad en el trabajo
- ética y confidencialidad
- imagen y comportamiento formales y correctos,
- mejora continua y orientación a la excelencia
- responsabilidad social

El Manual de acogida e información básica recoge información relativa a la misión, visión y valores de la entidad, el sistema

de calidad, el sistema de protección de datos de carácter personal, informática y comunicaciones, reservas de recursos, horarios de trabajo, desplazamientos, dietas, vacaciones y permisos, programa de formación, seguridad y control de acceso, pautas de comportamiento y obligaciones relacionadas con los sistemas de información.



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: Evaluación de la satisfacción del personal con las mejoras desplegadas a partir de las propuestas de los grupos de mejora en comunicación y formación.

Diseño de un plan de comunicación enfocado a todos los grupos de interés y contemplando las necesidades de información de cada uno de los grupos de interés: socios, financiadores, clientes, alianzas estratégicas, proveedores críticos y personal.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Evaluación del clima laboral en lo referente a condiciones de trabajo, desarrollo y formación, autonomía y comunicación.

Encuestas segmentadas por servicios de satisfacción/ opinión de usuarios.

Certificación ISO 9001:2008

Autoevaluación Modelo EFQM.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Comunicación de la misión, visión y valores a través de varios canales: web, Manual de acogida e información básica para el personal CEEI, Plan Estratégico.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Orientación al cliente: satisfacción de clientes.
Empleados	Política de RRHH	Satisfacción del personal.
Proveedores	Política de Calidad	Evaluación de la calidad de los proveedores.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Satisfacción del personal
Empleados	RSE	Satisfacción del cliente
Proveedores	No tenemos acción concreta	.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias	Conocer la satisfacción de usuarios. Atender las necesidades de usuarios.
Empleados	Buzón de sugerencias Canales de comunicación Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias	Evaluación satisfacción. Resolver incidencias. Atender sugerencias.
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias	Evaluación de los 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: No

Implantación: Sistema de evaluación y homologación de proveedores atendiendo al Sistema de Gestión de Calidad.



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: El procedimiento de compras es de aplicación a todas las compras que se realicen en el CEEI de productos o servicios que afecten a la calidad del servicio prestado en los procesos englobados en el ámbito del sistema de calidad. Asimismo afecta a la homologación de los proveedores de estos productos o servicios y a la inspección que se realiza a las compras realizadas.

Respecto a las contrataciones:

El CEEI, desde la perspectiva del artículo 3.3 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, tiene la consideración de poder adjudicador, pese a no ser Administración Pública. En consecuencia, debe someter su actuación en materia de contratación a lo establecido en la LCSP cuando vaya a realizar contratos sujetos a regulación armonizada. Los demás contratos onerosos del CEEI, siempre que no están excluidos de la aplicación de la LCSP en virtud de lo establecido en el artículo 4 o por otra normativa que sea aplicable, quedarán sometidos a las "Instrucciones internas aplicables a los procedimientos de adjudicación de contratos no sujetos a regulación armonizada" publicados en la web del CEEI.

Objetivos: .



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: En el Plan de mejora de comunicación con los grupos de interés, se establece para los los proveedores críticos, aquellos que inciden de manera relevante en los procesos clave, incorporar información relativa a misión, visión y valores corporativos en todos los contratos.




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: 0 %

Implantación: Actualmente no se analiza este indicador.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Proveedores		No tenemos riesgo	
 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Proveedores		Procedimiento de compras	No se ha establecido objetivo.
 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Proveedores		RSE	No se han establecido objetivos en este periodo.
 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: No aplica



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: - Plan de comunicación interna contempla y analiza los canales de información para el personal de la entidad: reuniones semanales de consultas (equipo técnico), reuniones mensuales de proyectos (equipo técnico), reuniones trimestrales de actividad (toda la plantilla) y reunión anual de presentación del plan de actividad (toda la plantilla); intranet, helpdesk (herramienta habilitada para comunicar incidencias, sugerencias,...)
- Manual de acogida e información básica para el personal CEEI.



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 ha desplegado un calendario anual de reuniones previamente planificadas y recogidas en el Plan de comunicación.



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: Reuniones de área técnica semanales y mensuales.

Reuniones de toda la plantilla trimestrales y anuales.

Encuestas de satisfacción del clima organizacional.

Propuestas de mejora y nuevas líneas de actividad, a través de buzón de sugerencias o helpdesk.

Grupos de mejora.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		Otros	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		Otros	100% personal informado de los aspectos relevantes.

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		RSE	Satisfacción del personal con la información recibida.

 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 es un factor de riesgo en la actividad de la organización.

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

Respuesta: SI

Implantación: El CEEI Asturias cuenta con medidas establecidas a partir del análisis de un diagnóstico de necesidades de conciliación elaborado al efecto:

- flexibilidad de horario de entrada y salida dentro de unos márgenes fijados y cumplimiento de horas/ día.
- horario de verano con jornada continua.
- posibilidad de acumulación periodo de lactancia.
- posibilidad de baja maternal a tiempo parcial.

Las medidas implantadas estan recogidas en el Manual de acogida e información básica de utilidad para el personal.



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? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el ámbito de la conciliación se introducen nuevas medidas de flexibilidad en cuanto a la disposición de días de vacaciones.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Controles y registros establecidos en el procedimiento de RRHH:

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Satisfacción del personal con el despliegue de las medidas de conciliación.
	Política de Conciliación	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Satisfacción con el despliegue de las medidas de conciliación.



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: El trabajo infantil no es un factor de riesgo atendiendo a la actividad que la organización desarrolla.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: El CEEI Asturias, con su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, manifiesta públicamente su compromiso con la erradicación del trabajo infantil además del resto de principios del Pacto.



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: La organización no ha llevado a cabo durante el ejercicio alguna acción respecto a este principio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No hay objetivos establecidos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No se establecen objetivos.

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: No se han detectado acciones de discriminación en la contratación, 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? Describalos. (P6C211)

Respuesta: No

Implantación: La entidad no ha formulado alguna política de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos.



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: No

Implantación: Durante el ejercicio la organización no ha llevado a cabo acciones concretas relacionadas con este principio.

¿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: Los procesos de selección se diseñan y desarrollan en base a competencias, capacidades y formación de las personas, dejando al margen cuestiones como el sexo de las personas.



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: 9,5 %

Directivos mujeres: 100 %

Directivos hombres: 0 %

Mujeres: 76,2 %

Hombres: 23,8 %

Mayores de 45 años: 19 %

Menores de 30 años: 0 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 77 %

Empleados con contrato temporal: 14 %

Implantación: La plantilla esta integrada por 21 personas.

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: Memorias de actividad anuales que se difunden a todos los grupos de interés y a través de la web.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se han producido.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No se han establecido objetivos.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No se han establecido objetivos

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	No se estableces 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: No

Implantación: Se propicia la recogida selectiva de toners y pilas con la disposición de los oportunos contenedores.



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: 0

Implantación: No se ha realizado formación específica en materia medioambiental.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	No se establecen objetivos

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: No

Implantación: La actividad del CEEI Asturias entraña un riesgo bajo en materia ambiental.



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: No

Implantación: La entidad no dispone de política, método o sistema de gestión medioambiental.



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: No

Implantación: .



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0





Implantación: No se dispone de estos datos.

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

Respuesta: No

Implantación: Dado el bajo impacto ambiental de la organización, no se dispone de indicador específico.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	
 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	No se establecen objetivos
 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Fomentar la responsabilidad ambiental en las empresas instaladas en el edificio.
 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	No se establecen objetivos



• 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: Se han instalado sensores de presencia y iluminación de bajo consumo. Se analizan los consumos energéticos.



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: .

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	No se establecen objetivos.

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: Las cuentas anuales de la entidad son auditadas anualmente por empresa independiente.

Además, cuando se trata de proyectos específicos que así lo requieran y atendiendo a la periodicidad indicada en cada caso se realizan auditorías puntuales con auditor externo.



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: No

Implantación: Promoción de la transparencia. Publicación en la Memoria anual de actividad y en la web de los valores corporativos.



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: Durante el ejercicio la organización no ha llevado a cabo acción concreta.



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(P10C4I1)

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: Aspecto a desarrollar y difundir.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: La entidad no dispone de mecanismos para gestionar la incidencias en materia de anticorrupción.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Cumplimiento código ético por todos los clientes.
Empleados	Normas éticas y valores corporativos Políticas internas de gestión	Cumplimiento del código ético por todas las personas.
Proveedores	Código Ético	Cumplimiento código ético por todos los proveedores.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Difusión código ético.
Empleados	No tenemos acción concreta	Difusión código ético.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Difusión código ético.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Ninguno establecido.
Empleados	No tenemos seguimiento	Ninguno establecido.
Proveedores	No tenemos seguimiento	Ninguno establecido.

• 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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	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