



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

La Palomillera de Entralgo, S.L.



Iniciativa RSE-PYME



- Carta de Renovación del compromiso



Información general

Perfil de la entidad: La Palomillera de Entralgo, S.L.

- *Dirección:* Ctra Oviedo-Santander KM 9
- *Dirección web:* www.lapalomillera.es
- *Alto cargo:* Luis Fernandez Oro, Consejero Delegado
- *Fecha de adhesión:* 01/02/2012
- *Número de empleados:* 19
- *Sector:* Construcción e ingeniería
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* FABRICA DE CANALONES Y ACCESORIOS ASI COMO PANEL DE FACHADA Y CUBIERTAS
- *Ventas / Ingresos:* 3191000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Sociedad, Medio ambiente
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Grupos que interactúan con la entidad.
- *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:* ESPAÑA
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* No creemos relevante
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Además de accesible en la web del Pacto Mundial, el informe de progreso se difundirá a los grupos de interés a través de los canales establecidos para la comunicación en materia de medio ambiente y responsabilidad social: web, correo electrónico e informes corporativos.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* A través del contacto directo al ser una organización pequeña.



- *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:* Consejero Delegado y Responsable de Calidad
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) El Responsable de Calidad es el encargado de tal misión.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) Somos nuevos

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Javier Gonzalez Zarabozo
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. no presenta riesgos en relación con el respeto a los Derechos Humanos.

LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. se asegura de que el desarrollo de sus actividades se realiza al amparo de las normativas nacionales e internacionales.

Se asegura igualmente la formación de nuestros empleados en prevención de riesgos laborales, la comunicación interna y externa de nuestros valores y nuestro Código Ético a clientes y proveedores y a la sociedad en general. Asimismo, disponemos de una sistemática de evaluación, homologación y gestión de proveedores que evita cualquier tipo de contratación de proveedores que pudieran incurrir en malas prácticas laborales o de otro tipo. Esta sistemática es objeto de auditorías anuales en el marco de nuestro Sistema de Gestión.



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: Mediante el cumplimiento de la legislación por parte de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L., se garantiza el respeto de este Principio con todos sus grupos de interés.

De acuerdo a la Misión, Visión y Valores de la organización, así como a nuestras Políticas de Calidad, se mantienen canales permanentes y fluidos de diálogo con todos nuestros grupos de interés sobre diversas cuestiones, incluidas las



relacionadas con los Derechos Humanos.

Además, a través del Código Ético de la organización, la Dirección de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. manifiesta su compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con:

o la legislación vigente, así como las normas y reglamentación aplicable en cada uno de los lugares donde se desarrollen dichas actividades

o la Declaración Universal de los Derechos Humanos

o la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, en inglés International Labour Organization) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Objetivos: Actualmente se está trabajando en un Plan de Acción RSE, en el que se revisará la validez de nuestra misión, visión y valores de acuerdo a las expectativas y demandas de nuestros grupos de interés.

Objetivos: Actualmente se está trabajando en un Plan de Acción RSE, en el que se revisará la validez de nuestra misión, visión y valores de acuerdo a las expectativas y demandas de nuestros grupos de interés.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza una comunicación continua de los valores y principios éticos por los que se rige la empresa.

La PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. tiene sistematizada una metodología para recoger, analizar y tomar las acciones oportunas respecto a las quejas y reclamaciones de los clientes, empleados y de cualquier parte interesada en nuestra entidad. Esta metodología queda establecida a través de nuestro sistema de gestión de calidad basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2008. Gracias a ésta se plantean los objetivos y planes de actuación específicos para mejorar la satisfacción de los clientes.

De la misma forma, tenemos un buzón de sugerencias a través del cual los trabajadores y cualquier parte interesada de la Asociación pueden transmitirnos sus propuestas o ideas de mejora.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. dispone de una Dirección de Calidad que se encarga de ejercer el control y seguimiento de las tareas que desarrollan los trabajadores y trabajadoras y que evita cualquier tipo de violación de los derechos humanos.

Además, se realiza un seguimiento y evaluación continua de nuestras políticas de Derechos Humanos y la comunicación



de las mismas a los grupos de interés, a través del Código Ético, por parte del Responsable de Calidad,. Del mismo modo, se auditan algunas de estas cuestiones por una entidad externa en las correspondientes auditorias de calidad.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados son informados de nuestros principios éticos: Misión, visión y valores y Código Ético a través de los canales de comunicación interna existentes.

Objetivos: Mantener los niveles de incumplimiento.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación	
Proveedores	Calidad	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Actualmente se está trabajando en un Plan de Acción RSE.
Empleados	Código de Conducta	Actualmente se está trabajando en un Plan de Acción RSE.
Proveedores	Política de Calidad	Actualmente se está trabajando en un Plan de Acción RSE.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Menos de 2 de reclamaciones al semestre. Seguimiento del 100% de reclamaciones
Empleados	RSE	Menos de 2 de reclamaciones al semestre. Seguimiento del 100% de reclamaciones
Proveedores	RSE	Menos de 2 de reclamaciones al semestre. Seguimiento del 100% de reclamaciones



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Mantener los niveles de incumplimiento.
Empleados	Otros	Mantener los niveles de incumplimiento.
Proveedores	Auditorías	Mantener los niveles de incumplimiento.



• 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: Todos los proveedores de nuestra organización son de ámbito nacional, y una pequeña proporción de Europa, por lo que, en base a la legislación aplicable, no existe riesgo de vulneración de los Derechos Humanos. Aunque el riesgo de los mismos es muy bajo, disponemos de una sistemática de evaluación y homologación de proveedores, que considera aspectos referidos a su calidad, gestión interna, certificaciones, cumplimiento de requisitos ambientales.



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: LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión Integrado de Calidad según las normas ISO 9001:2008. En el marco dicho Sistema, LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. dispone de un procedimiento de compras en el que además se establece la metodología y los criterios para seleccionar y evaluar a los proveedores de productos y servicios.

Entre los criterios contemplados en dicho sistema para la homologación de los proveedores figuran las siguientes cuestiones: calidad de los productos y servicios suministrados, posibles certificaciones del proveedor en calidad, medio ambiente, seguridad/salud laboral y RSE, definidos por LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L.

A todos los proveedores se les comunican nuestras políticas de gestión y los requisitos aplicables para la prestación del producto o servicio, incluyendo requisitos de carácter ambiental.

Objetivos: Para el siguiente ejercicio, se realizará una revisión de esta sistemática de evaluación y homologación para ampliar las cuestiones relacionadas con la responsabilidad social de los proveedores, comunicándoles nuestro Código



Ético y estableciendo unas pautas de conducta Ética mediante el documentos “Requisitos RSE para proveedores y (sub)contratas”. El cumplimiento de estos requisitos por parte de los proveedores será objeto de evaluación continua en el marco del Sistema de Gestión de la organización.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra empresa tiene implantada una sistemática de evaluación y homologación de proveedores que asegura la observación en toda nuestra cadena de suministro de nuestra Política de Calidad.

Anualmente, en el marco de la revisión del Sistema de Gestión por la Dirección, se realiza una reevaluación de nuestros proveedores basada en el cumplimiento de los requisitos de calidad y/o ambientales del servicio y/o producto.

Objetivos: incluir en la evaluación continua de los proveedores el respeto por parte de los mismos del Código Ético y de los “Requisitos RSE para proveedores y (sub)contratas” definidos por la organización.



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: 100 %

Implantación: El 100% de nuestros proveedores homologados y calificados como relevantes disponen de algún Sistema de Gestión certificado.

Objetivos: Incrementar el porcentaje de proveedores con algún tipo de certificación en medio ambiente y promocionar entre los mismos la implantación de RSE.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad	Evaluación y homologación



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Evaluación

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 existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el derecho de negociación colectiva, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación. LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. respeta escrupulosamente toda la legislación vigente, tanto a nivel nacional como internacional, que recoge y regula la libertad de afiliación y el derecho de negociación colectiva.

En el caso de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L., no existe este tipo de representación, y los propios trabajadores no consideran necesario promover esta iniciativa, dado la regulación en materia de negociación colectiva para este tipo de plantillas.

El convenio colectivo aplicable en la empresa es de ámbito nacional, no existiendo por tanto negociación colectiva a este nivel en la empresa. Dicho convenio es el del METAL

Además, en LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L., se solicita y favorece la participación de todos los trabajadores en la toma de decisiones que les afecten, favoreciéndose que puedan hacer llegar su opinión a los órganos de dirección de la empresa por medio de reuniones, del buzón de sugerencias, , etc. Cualquier solicitud es tomada en cuenta por la organización, valorada y decidida de forma conjunta: adaptación de horarios, conciliación laboral, flexibilidad horaria,...

Objetivos: Disponer desde la Dirección y Responsable Calidad de la flexibilidad y adaptabilidad necesarias para el caso en que los trabajadores decidan promover la existencia de representación sindical en la empresa.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI



Implantación: Existe una sistemática de reuniones periódicas de los diferentes responsables con los trabajadores de la organización en las que se traslada la información relevante relativa a decisiones y resultados de empresa, al objeto de recabar su opinión y propuestas.

Además, en el ámbito de su Sistema de Gestión, LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. dispone de un procedimiento de comunicación, en el que se establece la sistemática para la gestión de las comunicaciones. A través del mismo, la Dirección de la organización anima a todos los empleados a participar e implicarse activamente en la mejora del desempeño de la organización, existiendo un buzón de sugerencias en el que los empleados pueden transmitir sus quejas, sugerencias o propuestas de mejora. Por otra parte, no existen barreras por parte de la dirección para la comunicación directa de todos los trabajadores con la misma.

Objetivos: Incrementar las reuniones informales a través de distintas actividades.



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 realizan reuniones periódicas de los diferentes responsables con los trabajadores de la organización en las que se traslada la información relevante relativa a decisiones y resultados de empresa, al objeto de recabar su opinión y propuestas.

Objetivos: Realizar encuesta de clima laboral



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 (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L., además de celebrar reuniones periódicas con los trabajadores y facilitar el acceso de los mismos a la Dirección, dispone de un buzón de sugerencias, etc... todo ello con el objetivo de dar voz a las propuestas, quejas y sugerencias de los trabajadores.

Los responsables directos son los responsables de la escucha, evaluación y seguimiento de las propuestas, quejas y sugerencias de los trabajadores, así como de, en su caso, trasladar las mismas a la Dirección o al Responsable de Calidad.

Objetivos: Realizar la Encuesta de Clima Laboral relativa a 2013.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Comunicación con el Empleado	Reuniones

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Encuesta de clima laboral

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo relacionados con el trabajo forzoso, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación. LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. respeta escrupulosamente toda la legislación vigente, tanto a nivel nacional como internacional, en el ámbito laboral, lo que elimina cualquier tipo de práctica laboral que conlleve trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Objetivos: Mantener el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

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

Respuesta: No

Implantación: En la actualidad todo se trata directamente con la dirección.



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: Todos los miembros de la organización son informados de sus derechos y deberes durante el proceso de contratación.

Todos los empleados están amparados por el convenio del Metal.. Dicho convenio regula las horas de trabajo anuales y los niveles de remuneración por categorías que se aplican de forma automática a todos los trabajadores de la empresa. A través del Código Ético de la organización, la Dirección de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. manifiesta su compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente y la Declaración de la OIT y se compromete con las personas de la organización a considerar importante el desarrollo integral de la persona y facilitar el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

Objetivos: Elaborar un Catálogo de medidas de conciliación que recoja, definidas y reguladas adecuadamente, las medidas existentes en la empresa así como el objetivo de cada una de ellas.



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: LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. ha implantado diferentes medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, cambios de horarios a nivel particular y teniendo en cuenta la situación personal de cada trabajador.. Entre las medidas de conciliación implantadas hasta la fecha destacan:

- Existe una política de luces apagadas y una política de descansos, de tal forma que si alguien por la operativa de trabajo se ve obligado a trabajar un sábado, se le compensa con otro día de descanso. Asimismo, se inculca la no realización de horas extras y se ha eliminado la jornada de trabajo los sábados en el taller.
- Facilidad en la concesión de permisos justificados
- Cada trabajador tiene un día libre durante las fiestas locales de su local de residencia
- Libertad para coger vacaciones

En el caso de los camioneros, se evitar que tengan que pasar los fines de semana fuera de casa.

Objetivos: Elaborar un Catálogo de medidas de conciliación que recoja, definidas y reguladas adecuadamente, las medidas existentes en la empresa así como el objetivo de cada una de ellas



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: Trato directo con todo el personal de la empresa


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Catálogo

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Catálogo

 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 existen factores de riesgo relacionados con el trabajo infantil, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación. LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. respeta escrupulosamente toda la legislación vigente, tanto a nivel nacional como internacional, en el ámbito laboral, lo que prohíbe terminalmente la contratación de menores de 16 años. Además, al precisar la organización de personal cualificado, no se dan las condiciones para la contratación de menores de edad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el Código Ético de la organización, la Dirección de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. manifiesta su compromiso de velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los menores de edad, no admitiendo ningún tipo de trabajo infantil.

Objetivos: Mantener el incumplimiento



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: Aunque no se trata de un factor de riesgo en nuestra entidad por razones de su actividad, no está permitido el trabajo infantil en LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. y tampoco se lo admitimos a nuestros proveedores.

Objetivos: Mantener el incumplimiento.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético	Mantener el incumplimiento	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	Mantener el incumplimiento.	

 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 existe riesgo



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: En el Código Ético de la organización, la Dirección de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. manifiesta su compromiso de velar porque no se dé ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.



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: Los procesos de selección de personal se realizan respetando tanto el principio de igual de oportunidades como la legalidad vigente, sobre la base de la formación, experiencia y aptitudes necesarias para el puesto de trabajo a desarrollar (descritas para cada puesto en el Sistema de Gestión de Calidad), independientemente de su



condición, raza o sexo.

¿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: Todo según la capacitación de los empleados y aspirantes.

Objetivos: Tolerancia 0 ante la discriminación



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: 6 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 6 %

Mujeres: 33 %

Hombres: 67 %

Mayores de 45 años: 11 %

Menores de 30 años: 11 %

Empleados no nacionales: 6 %

Empleados con contrato fijo: 94 %

Empleados con contrato temporal: 6 %

Implantación: Según su valía

Objetivos: Tolerancia 0

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: No se hacen públicos explícitamente, ya que si bien en la web de la organización aparece publicado el organigrama de la empresa, no se refleja su composición y al ser una empresa de reducida dimensión los canales informales hacen que la dirección sea conocida.

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



Respuesta: 0

Implantación: LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. dispone del Responsable de Calidad y la misma Dirección de la empresa que son los responsables de proceder a investigar internamente cualquier acusación sobre estas cuestiones y, en su caso, proponer las sanciones oportunas a la Dirección General.

Objetivos: El Responsable de Calidad iniciará de forma confidencial e inmediata una investigación sobre cualquier sospecha denunciada.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Mantener el incumplimiento

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros	Tolerancia 0 ante la discriminación

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Web	Trasparencia



• 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: Durante el año 2011 LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. ha puesto en marcha maquinaria para el aprovechamiento máximo de los residuos que se generan, e intentar poner en recirculación los desechos.

Uno de nuestros principales valores es el compromiso con la protección y la gestión eficiente del medio ambiente. Se intenta en todo momento desarrollar nuestra actividad diaria con el máximo respeto por el medio ambiente, gestionando eficazmente los recursos y minimizando en lo posible el impacto ambiental de nuestros servicios.

LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. considera imprescindible el que todos sus empleados, y cualquier persona que pueda trabajar en su nombre, estén sensibilizados respecto a la problemática ambiental de la empresa.

En el Código Ético de la organización, la Dirección de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. manifiesta sus compromisos hacia el medio ambiente

Objetivos: 100% de empleados sensibilizados sobre temas medioambientales.



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: 20

Implantación: LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. ha identificado todos los aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios que pueden ser controlados o sobre los cuales se espera ejercer influencia, con el fin de conocer y prevenir sus potenciales impactos y asegurar así la mejora continua de su comportamiento ambiental.

Con el fin de cumplir con el compromiso de mejora continua del desempeño ambiental en LA PALOMILLERA DE



ENTRALGO,S.L., se ha definido y aprobado un Programa de Gestión Ambiental en el que se fijan objetivos y metas para la prevención y reducción de los impactos ambientales asociados a nuestras actividades, productos y servicios.

Para la definición de los objetivos y metas se tuvieron en cuenta aquellos aspectos ambientales considerados como significativos para la organización, además de otras cuestiones, tales como las opciones técnicas, los recursos necesarios o las potenciales demandas de las partes interesadas.

Objetivos: Los objetivos definidos y aprobados por LA PALOMILLERA DE ENTRALGO,S.L. para el presente año son los siguientes:

1. Reducir el impacto derivado del consumo de combustible.
2. Implantar prácticas de ahorro energético.
3. Mejorar el control operacional sobre el consumo de sustancias peligrosas.
4. Mejorar el uso eficiente de la maquinaria.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Sensibilización

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Se realiza una identificación y evaluación de los aspectos y potenciales riesgos ambientales derivados de nuestras actividades y servicios. Nuestros principales aspectos ambientales son el consumo de gasóleo B, el consumo de energía eléctrica, la utilización de sustancias peligrosas en el taller de mantenimiento (aceites, grasas, disolventes, anticongelantes, la generación de residuos peligrosos en el taller de mantenimiento, emisiones a la atmósfera de los vehículos y emisiones de ruido de los vehículos).

Con periodicidad anual LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. evalúa los aspectos ambientales, identificando los significativos y estableciendo objetivos y metas de mejora sobre ellos.

Los riesgos ambientales identificados son los siguientes: Riesgo de incendio y/o explosión y riesgo de inundación en nuestras instalaciones, vertido o derrame de residuos asimilables a urbanos, vertido de residuos y/o sustancias peligrosas. En relación a las responsabilidades ambientales, LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. ha definido un procedimiento de identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y aplicables en esta materia y un procedimiento de emergencias ambientales donde se establece la sistemática para su identificación y control.

Objetivos: Minimizar el impacto medioambiental.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. cuenta con un certificado de Calidad donde se tiene en cuenta toda una serie de medidas ambientales y preocupación continua sobre esta materia.

Esta política es comunicada a todos los nuevos empleados y a los proveedores relevantes, estando además disponible para su consulta a través de la página web de la organización.



Desarrollamos nuestra actividad diaria optimizando los recursos, de manera que ello repercuta en un mayor control y reducción del impacto ambiental y asegurando el cumplimiento de la normativa aplicable a nuestras instalaciones y aspectos ambientales.

Objetivos: Minimizar el impacto que se genere en nuestra empresa respecto al 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. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. dentro del programa INTEGRARSE, consciente de la necesidad de reducir el impacto medioambiental, ha establecido indicadores para medir consumos y residuos, para poder ver la evolución de los mismos. Si bien ya se venía haciendo durante ejercicios anteriores, ahora podemos comprobar si la evolución es positiva.

Objetivos: Disminuir el consumo de recursos energéticos año a año, así como la generación de residuos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: El Responsable de Calidad realiza el seguimiento y medición de los consumos de recursos y residuos generados mediante una herramienta de indicadores de desempeño, la cual permite evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Objetivos: A través del programa INTEGRARSE se establecen con carácter anual y semestral objetivos cuantificables para los que se definen metas ambientales para lograr la consecución de los mismos. Tanto los objetivos como las metas son sometidos a seguimiento periódico para determinar su grado de consecución.

Se revisan los aspectos ambientales de nuestras instalaciones y servicios, haciendo especial hincapié en los aspectos ambientales significativos, como elemento prioritario para el establecimiento de mejoras.

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

Respuesta: SI



Implantación: El Responsable de Calidad realiza el seguimiento y medición de los consumos de recursos y residuos generados mediante una herramienta de indicadores de desempeño, la cual permite evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Objetivos: A través del programa INTEGRARSE se establecen con carácter anual y semestral objetivos cuantificables para los que se definen metas ambientales para lograr la consecución de los mismos. Tanto los objetivos como las metas son sometidos a seguimiento periódico para determinar su grado de consecución.

Se revisan los aspectos ambientales de nuestras instalaciones y servicios, haciendo especial hincapié en los aspectos ambientales significativos, como elemento prioritario para el establecimiento de mejoras.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Sistemas de gestión de calidad	Minimizar

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Disminución de consumos

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Minimizar



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha puesto baterías para el aprovechamiento de la energía reactiva.

Objetivos: Bajar el consumo de 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. (P9C211)

Respuesta: 0


Implantación: Aunque no se dispone de datos precisos, algo se ha invertido, pero lo importante, es que se ha tomado conciencia para invertir en ejercicio futuros.


Objetivos: Desarrollo de la RSE, y comunicación de la misma, pero sobre todo invertir en disminuir los consumos energéticos y residuos generados.


• Resumen de Implantación:

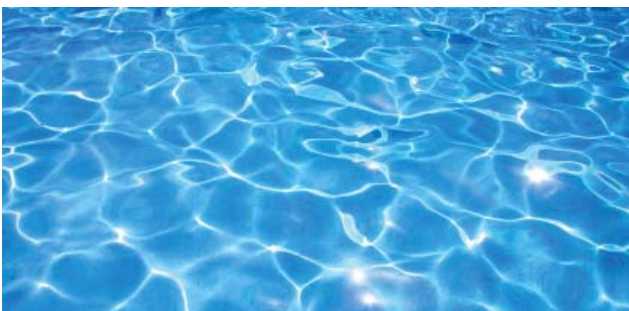
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Energía reactiva

 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: Cumpir el Código de conducta

Objetivos: Tolerancia 0 con cualquier tipo de corrupción



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: La política contra la corrupción de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. queda reflejada en el Código Ético de la organización, documento que compromete a todas las personas que tienen una relación contractual con la organización.

Así, por ejemplo, en el mismo se establece que en las relaciones de las personas de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. con proveedores y alianzas está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de cobro o pago fuera de contrato o acuerdos empresariales. Asimismo, no utilizará la posición de empleado para obtener ventajas personales.

La no aceptación u ofrecimiento de regalos fuera de las costumbres y usos sociales (material de promoción o detalles navideños de poco valor, que estas empresas utilicen habitualmente y con una amplia difusión). Debemos evitar cualquier tipo práctica que pueda restar libertad de decisión o interferir en el desarrollo de las relaciones comerciales con nuestros proveedores y subcontratas.

El compromiso de evitar toda actuación o decisión que busque influir en las decisiones de los funcionarios de las Administraciones públicas mediante prebendas de cualquier tipo.

Objetivos: Cumplir el Código de Conducta en todo su contenido



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Se realiza la difusión de nuestro Código de Ético, a todos nuestros grupos de interés.

Objetivos: Tolerancia 0 con este tipo de actividades.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Se realiza la difusión de nuestro Código de Ético, a todos nuestros grupos de interés.

Objetivos: Tolerancia 0

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

Respuesta: SI

Implantación: El Código Ético de LA PALOMILLERA DE ENTRALGO, S.L. establece que no aceptarán u ofrecerán regalos fuera de las costumbres y usos sociales (material de promoción o detalles navideños de poco valor, que estas empresas utilicen habitualmente y con una amplia difusión) o que razonablemente pretendan influir en decisiones empresariales de contratación o realización de negocios.

Respecto a los gastos de empresa, todo empleado independientemente de su cargo, debe presentar tickets o facturas que acrediten el gasto y deben ser validados por su superior.

Objetivos: Mantener a 0 la corrupción

• Resumen de Implantación:



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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Cumplir el Código de Conducta en todo su contenido
Empleados	Código Ético	Cumplir el Código de Conducta en todo su contenido
Proveedores	Código Ético	Cumplir el Código de Conducta en todo su contenido

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Cumplir el Código de Conducta en todo su contenido
Empleados	No tenemos acción concreta	Cumplir el Código de Conducta en todo su contenido
Proveedores	No tenemos acción concreta	Cumplir el Código de Conducta en todo su contenido

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal ético	No corrupción
Empleados	Buzón de sugerencias	No corrupción
Proveedores	Canal ético	No corrupción



• 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

P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12