



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Sirimiri Servicios Socioculturales S.L.



• Carta de Renovación del compromiso



Renovando el **compromiso** con los principios del Pacto Mundial, tras la revisión de su primer Plan de Responsabilidad social, Sirimiri presenta la **tercera memoria de sostenibilidad**.

Ante la incertidumbre del momento presente tenemos la convicción de que nuestro posicionamiento en **RSE** nos valoriza, y confirma nuestra sintonía con una cultura empresarial emergente cuyo eje pivota en torno a las personas y en la que el carácter social que nos caracteriza se vislumbra como un **valor añadido**. En nuestro entorno empieza a emerger el llamado **Cuarto sector** del que nos sentimos parte, como modelo de gestión actual y sostenible que, más allá de la forma jurídica, nos habla de gestión comprometida y responsable.

El año **2011** ha supuesto el **despliegue del Plan de RSE de Sirimiri**, diseñado para tres años y ha dado lugar a la puesta en marcha o sistematización de acciones concretas en nuestros servicios y con nuestros grupos de interés de cuya valoración se hace eco la presente memoria.

Antes de entrar a **desarrollar las acciones del plan** decidimos centramos en cumplir una serie de compromisos que nos posicionaran correctamente para afrontar los contenidos del plan de modo que se garantizara la alineación con la estrategia de la entidad.

De este modo, nombramos responsables, hicimos una consulta del plan preliminar, y asistimos a cuantas oportunidades de formación acerca de temas sensibles a la RSE nos fue posible. Así, tomamos parte en la Jornada sobre Cláusulas sociales organizada por REAS Euskadi; en la Jornada sobre RSE organizada por Euskaltel que contó con representantes de la Red Española del Pacto Mundial de la ONU; en la última Asamblea de la Red Española del Pacto Mundial celebrada en Vitoria o en el Congreso Anual de Foarse, por ejemplo.

Todos estos aprendizajes nos han llevado a adoptar acciones como la incorporación de Sirimiri al Comité Asesor de FOARSE (Foro de Responsabilidad social de Álava) que nos ha facilitado un **estudio pre diagnóstico de RSE** en relación a otras empresas del ámbito alavés, proporcionándonos áreas de mejora que hemos integrado en nuestro Plan RSE 2010-2013.

Esta Memoria se ha elaborado con la herramienta online facilitada por la Red española el pacto Mundial y de conformidad con la Guía GRI G3 para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), y trata de ofrecer una presentación equilibrada y razonable del desempeño social, económico y ambiental de nuestra empresa.

Sirimiri, fiel a su trayectoria de carácter social y comprometida con sus valores, mantiene su compromiso con la RSE como vía apropiada para contribuir, con su modesta aportación a un modelo de empresa más justo y sostenible.

Mikel Alvarez de Eulate



Información general

Perfil de la entidad: Sirimiri Servicios Socioculturales S.L.

- *Dirección:* C/ Zapatería 77, bajo
- *Dirección web:* www.sirimiri.net
- *Alto cargo:* Mikel Alvarez de Eulate, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 30/04/2010
- *Número de empleados:* 166
- *Sector:* Servicios profesionales
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Atención a personas mayores, familias y cuidadores en el ámbito de servicios sociales mediante la suscripción de contratos con la administración pública.
- *Ventas / Ingresos:* 3.851.214 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Aquellos vinculados a la estrategia de Sirimiri, que tienen implicaciones en la misión y nos orientan a la visión.
- *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:* Toda la entidad
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Atendiendo a la sostenibilidad de la empresa mediante el mantenimiento de todos los servicios que presta; siguiendo directrices del sistema de calidad EFQM, centrandolo la atención en el desarrollo participado de procesos operativos y al análisis y mejora del desempeño de las personas de la empresa para mejora de sus competencias; revisando la memoria GRI 2010 y adaptando el Plan de RSE de Sirimiri.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Comunicación interna a través de la asamblea anual y la intranet. Comunicación externa a través de proyectos técnicos y las auditorías externas.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Durante el periodo citado no se ha recibido ninguna distinción.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010



- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* A través del proceso de mejora continua, las autoevaluaciones y los resultados de las encuestas de satisfacción de los diferentes grupos de interés. La comunicación continuada con los GI proporciona a Sirimiri los medios precisos para incorporarlos a su estrategia y procesos de decisión.
- *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:* Equipo de planificación y estrategia, constituido por seis personas de la organización, líderes de gestión.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) no

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) Colaboramos con proyectos de desarrollo a nivel local. Ej: Empresa adherida al Proyecto Green Capital de Vitoria-Gasteiz

Más información

- *Notas:* Se adjunta la memoria de Sirimiri y su Plan de RSE
- *Documento adjunto:* 38198_2192192012121449.pdf
- *Dirección web:* http://
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* viernes, 28 de septiembre de 2012
- *Responsable:* Elena Martínez Rodriguez
- *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: Las medidas implantadas por Sirimiri en materia de Derechos humanos están presentes la selección, formación y reconocimiento de las personas (matriz competencias pasada al 80% del personal), así como en el seguimiento y actualización de nuestros proyectos (todos los servicios cuentan con la figura de coordinación). En la contratación se firma un código de ética que vincula a las personas con la cultura y valores de la organización.

Objetivos: Los objetivos de 2010 relacionados con los planes de comunicación se han cumplido. Hemos actualizado nuestra web y habilitado la intranet, y formalizado nuestro compromiso en RSE mediante la colaboración activa de Sirimiri en el Consejo asesor de FOARSE (Foro además de RSE).

En 2011 hemos alineado nuestra intervención en servicios sociales con el Modelo de Atención centrada en la persona, iniciando la formación en este modelo de nuestros equipos profesionales y adaptando nuestros proyectos técnicos.



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: El año 2011 ha supuesto la aplicación práctica de la actualización de Sirimiri en modelos de gestión y atención en los proyectos técnicos presentados (Centros Mayores; Programa prevención caídas; Programa cuidadores; Centros rurales atención diurna), así como en los temarios de los cursos impartidos.



Objetivos: La habilitación de la intranet ha posibilitado el concimiento y la aportación activa de las personas de Sirimiri en el Plan RSE de Sirimiri, enriqueciendo sus contenidos.



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: Difusión a través de la intranet del Modelo de Atención.

Objetivos: Mej



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Sirimiri tiene establecida una serie de criterios de selección de proveedores que es preciso revisar para incorporar un código de ética adaptada al nuevo modelo de atención.

Objetivos: Los proveedores-clave participan de nuestros proyectos de trabajo, aportan y reciben de los mismos, ya que compartimos personas usuarias y son clave para el cumplimiento de nuestros objetivos en una parte importante de nuestros servicios.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: El plan de acogida de Sirimiri contempla el código de ética para su firma y adhesión personal a la cultura de la empresa.

Se plantea su mejora con la participación de las personas de Sirimiri

Objetivos: La revisión del código de ética se revisará ya actualizará por grupos de interés, comenzando con empleados y proveedores-clave.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de calidad	
Empleados	Falta de comunicación	
Proveedores	Falta de colaboración	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Revisar criterios de acceso a concursos y servicios
Empleados	Código Ético	Revisar código ético para adaptación al Modelo Atención centrado en la persona
Proveedores	Código Ético	Actualizar el código ética adaptación al Modelo Atención centrado en la persona

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Informar de nuestros avances en RSE a través de nuestros proyectos técnicos
Empleados	RSE	Implicación activa en nuestro modelo atención
Proveedores	RSE	Implicación activa en nuestro modelo de atención

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Servicios de atención al cliente	Informar en memorias técnicas de los avances RSE en cada servicio
Empleados	Encuesta	mantener tendencia positiva de satisfacción de personas de Sirimiri
Proveedores	Encuestas y cuestionarios	Favorecer la participación activa de proveedores-clave en RSE



• 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: Los proveedores clave constituyen nuestra cadena de suministro principal y consideramos que no existe riesgo potencial con este grupo de interés con el que mantenemos fluida comunicación y establecemos convenios con carácter anual que les vinculan a la cultura y valores de Sirimiri.

Objetivos: La próxima revisión del código de ética con este grupo de interés incluirá los principios de RSE y sus posibles implicaciones en nuestra relación contractual y el servicio que prestamos



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: Sirimiri cuenta con un proceso de gestión de proveedores que marca la sistemática de trabajo. Los proveedores-clave disponen de un convenio revisable anual que atiende las demandas de ambas partes firmantes. Los resultados de esta relación contractual se miden a través de una encuesta periódica realizada a proveedores clave y las mejoras se establecen y canalizan mediante la comunicación interna continuada de la figura de coordinación con este grupo de interés.

Objetivos: Se ha desestimado realizar un mapa de riesgo, visto el funcionamiento de este colectivo y su contribución a las mejoras y avance en los servicios prestados.

Los objetivos se centran en mantener la actual línea de colaboración y facilitar formación relacionada con el modelo de atención.



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: El año 2011 ha supuesto la devolución individual de la matriz de competencias y la recogida de información acerca de expectativas, inquietudes de cada proveedor-clave.

El interés mostrado por este grupo de interés en la mejora orienta a la figura de coordinación a mantener una serie de reuniones entre proveedores para compartir buenas prácticas.

Objetivos: Plantear un plan de formación específico para este colectivo atendiendo a sus demandas e incluirlo en el Plan formativo habitual de la empresa en los temas considerados de interés.



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: No es requerimiento para su vinculación con la empresa la disposición de certificaciones externas. Sirimiri dispone de sus propios criterios de admisión de proveedores-clave y se firma un convenio anual revisable que garantiza la sintonía de ambas partes en el acuerdo inicialmente suscrito y la adecuada gestión de los servicios.

Objetivos: Implicación activa de este grupo de interés en la revisión del código de ética específico para su incorporación a sus condiciones contractuales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Participación activa de proveedores clave en el Plan RSE de Sirimiri



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Recoger inquietudes del colectivo para su orientación, reconocimiento

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: SI

Implantación: Los mecanismos de negociación articulados por Sirimiri han sido efectivos, no teniendo ninguna causa pendiente con la plantilla. La coordinación de los servicios permite a los líderes conocer de primera mano las demandas de los equipos y permite, en la medida de lo posible su óptima canalización. La actual política de subrogación de plantilla en varios de los servicios prestados y el esfuerzo por negociar con las instituciones contratantes las solicitudes razonables de las personas, facilitan la negociación colectiva.

Objetivos: La alta satisfacción de las personas que componen Sirimiri corroboran la adecuada gestión de personas. Se ahondará en la mejora de la comunicación interna.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La incorporación de las personas a los equipos de procesos operativos ha contribuido a su mayor participación en la gestión de Sirimiri y en la mejora de servicios. Así mismo ha favorecido crear y estrechar vínculos entre personas de diversos servicios, ampliando la comunicación interna tanto la de carácter formal como informal.

Objetivos: Se plantea favorecer la transparencia informativa de cuestiones internas y potenciar una mayor participación activa en las tomas de decisiones estratégicas. Entre ellas, abordar la elaboración de un convenio de empresa propio ante la coyuntura de inestabilidad laboral actual



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: La revisión del Plan de Comunicación interno ha supuesto la activación en nuestra web de intranet para difusión de contenidos de interés, optimizando los canales de comunicación internos y generando un nuevo espacio comunicativo formal e informal.

Objetivos: Los positivos resultados de la activación de intranet plantean su progresiva mejora mediante la apertura progresiva a un mayor nº de usuarios.



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 medición bienal y segmentada (empleados, contratados) de la satisfacción de la plantilla permite detectar puntos fuertes y áreas de mejora a fin de orientar adecuadamente un plan de actuación. Por otro lado la cumplimentación de la matriz de competencias al 80% de los empleados favorece a la figura de coordinación el seguimiento individual a cada persona y permite verificar los temas que más preocupación generen en la plantilla para abordar su solución desde la estrategia.

Objetivos: La satisfacción de las personas indica hasta el momento la buena orientación de las políticas establecidas. No obstante, se considera oportuno analizar esta herramienta de valoración, proponiendo para 2012 su revisión y actualización, contando con la participación de las personas de Sirimiri. Así mismo se plantea adjuntar a la matriz de competencias un documento que recoja las expectativas de las personas a fin de rediseñar un proceso de personas acorde a las demandas reales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH	Favorecer la transparencia y participación activa en decisiones estratégicas



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Optimizar el rendimiento de la participación en la gestión

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: La fiabilidad de nuestros proveedores-clave y de los productos y servicios que nos abastecen tienen nuestra total confianza, respaldado por la fidelidad de los mismos y por los buenos resultados obtenidos en servicios. En todo caso, cualquier cuestión que suscitara riesgo es solventada conjuntamente y de manera inmediata. En el caso de empleados tratamos de avanzar en medidas de conciliación que favorezcan una adecuada acomodación de las personas a sus puestos de trabajo.

Objetivos: La difusión del Plan de RSE de Sirimiri facilita información de las políticas al respecto y facilita la participación activa de los grupos de interés.

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

Respuesta: SI

Implantación: Las medidas de conciliación atienden demandas individuales de empleados de Sirimiri generalmente en torno al cuidado de hijos. La política de conciliación de Sirimiri, presente en nuestro Plan de RSE atiende de manera individualizada cada caso, entendiendo como un valor añadido esta forma de atención personalizada.

Objetivos: Atendiendo a la diversidad de servicios, puestos de trabajo, horarios y considerando la vinculación de nuestros servicios a instituciones públicas, contratantes de nuestros servicios, tratamos de negociar en la medida de lo posible situaciones personales a demanda, considerando la satisfacción de todos los grupos de interés afectados.



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: Junto al contrato de trabajo se adjunta por escrito calendario laboral, tarjeta mutua, código ética y se facilita información relativa a la empresa. La figura de coordinación es la que acompaña a la persona al puesto de trabajo y le facilita los promenores y aclara las dudas en cada caso.

Objetivos: El protocolo de contratación establece la forma y contenidos de este acompañamiento inicial al puesto de trabajo.

Los mecanismos de actualización de información son diversos según el servicio y se plante facilitar información acerca de nóminas mediante intranet.



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: No

Implantación: La revisión y mejora del Plan de comunicación interna está permitiendo habilitar nuevas formas de comunicación formal e informal que contribuyen a realizar un mejor seguimiento de los grupos de interés. La incorporación paulatina de proveedores-clave a los Planes formativos de Sirimiri contribuye a la generación de una cultura común.

Objetivos: Se mantiene el actual seguimiento de los convenios establecidos con los proveedores-claves y se plantea actualizar el código de ética dirigido a este GI.

Se incluye a este grupo de interés en los planes formativos anuales de la entidad.

En relación a los empleados se revisa y mejora el plan de comunicación interno mediante la habilitación de contenidos de la intranet que otorgan mayor transparencia a la organización. Así mismo se da respuesta individualizada a todas las peticiones de conciliación.



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: Las medidas de conciliación son personalizadas y se realiza un seguimiento de cada caso. Este tipo de medidas, incluidas en el Plan de RSE se han ido sistematizando y se irán adecuando a las demandas de nuestra plantilla.

El seguimiento de proveedores se realiza con carácter anual, momento en que se revisa el convenio firmado y se realizan las convenientes actualizaciones.

Objetivos: La transparencia, la participación activa de los grupos de interés en la toma de decisiones y la alta satisfacción de todos los agentes implicados marcan los objetivos de la política y acciones realizadas en este periodo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH	Seguir mejorando la información proporcionada en contenido, forma y plazos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Revisar y mejorar el seguimiento individual de empleados y proveedores-clave

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: Nuestra responsabilidad como entidad de carácter social, nuestra vinculación contractual con la Administración pública y nuestra propia cultura y valores hacen incuestionable tanto este principio como todos los vinculados a los Derechos Humanos.

Objetivos: El código de ética de Sirimiri recoge todos los aspecto relativos a los Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestras intervenciones en este apartado se orientan a la concienciación y sensibilización de nuestros Grupos de Interés respecto a los Derechos Humanos, contemplado en nuestro código de ética profesional y de manera específica para empleados, proveedores, cliente-institución y clientes-usuarios.

Objetivos: Seguiremos con las colaboraciones externas de carácter solidario en la comunidad contribuyendo a la sensibilización y apoyo de los grupos de interés implicados: Sociedad, clientes, proveedores, empleados.



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: Los proyectos técnicos presentados este año han exigido la revisión y actualización de las Buenas Prácticas de los servicios a concurso en todos sus procesos de atención y gestión. Para ello se ha contado con la participación activa de los equipos de profesionales al frente de los servicios.

Objetivos: La revisión anual de los convenios firmados con los proveedores-clave garantizan el cumplimiento del código de ética.

Así mismo se revisan los criterios de selección de proveedores-clave

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Implicar activamente a los GI en el Plan RSE de Sirimiri

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Implicar activamente a los GI en la revisión de Buenas Prácticas.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Este año 2011 el 80% de la plantilla de Slrimiri ha realizado la evaluación de sus competencias y ha recibido una valoración de forma individualizada con puntos fuertes, áreas de mejora y un plan de acción a desarrollar. El Equipo de Planificación y estrategia ha recibido formación relativa a las cláusulas sociales de aplicación en la contratación con la Administración Pública.

Objetivos: Aplicación de la matriz de competencias y devolución de resultados a empleados.

Aplicación práctica de las cláusulas sociales realizando los ajustes necesarios en los procesos estratégicos de personas y proyectos.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: La gestión de personas determina la actuación de la entidad en este ámbito. Los avances en las herramientas (matriz competencias, gestión de curriculums mediante web, nóminas por intranet) sistematiza y facilita las tareas y mejora la calidad en la gestión.

Objetivos: El desarrollo de la matriz de competencias permite averiguar datos de cada empleado que facilitan el diseño de planes de actuación.

Se pretende mejorar la recogida de datos individualmente para favorecer la gestión de la promoción interna, formación y reconocimiento



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: Incorporación al código de ética de Sirimiri un apartado concreto relacionado con el compromiso 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. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: La administración pública, contratante de la mayor parte de nuestros servicios, determina el perfil técnico de los puestos de trabajo. Este punto de partida se mejora en lo posible mediante mayor formación, experiencia en puestos similares y/o en Sirimiri.

Además, los criterios de selección, contratación y promoción establecidos internamente no permiten la discriminación.

Objetivos: La subrogación de muchos de los servicios que prestamos evita la desprotección de las personas que tienen asegurado su puesto de trabajo, siempre que los pliegos de condiciones de los concursos públicos así lo establezcan.



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 (P6C511)

Directivos frente a empleados: 3,8 %

Directivos mujeres: 66,77 %

Directivos hombres: 33,33 %

Mujeres: 80 %

Hombres: 20 %

Mayores de 45 años: 24,65 %

Menores de 30 años: 14,94 %

Empleados no nacionales: 1,36 %

Empleados con contrato fijo: 47,4 %

Empleados con contrato temporal: 52,29 %

Implantación: Los indicadores GRI de la memoria de Sirimiri anexa son suficientemente explicativos de estas

cuestiones.

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

Respuesta: SI

Implantación: La transparencia pasa por las nuevas tecnologías, siendo preciso habilitar espacios más abiertos para dar acceso a un mayor nº de personas a esta información.

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

Respuesta: 0

Implantación: Sirimiri no ha cursado a lo largo de su trayectoria ningún expediente de este tipo.

Objetivos: Sería interesante plantear un plan de acción concreto para prevenir y actuar en este tipo de situaciones.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH	Facilitar espacios de encuentro para mejorar la calidad de gestión de personas

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Actualizar y consensuar código ética

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Web	Facilitar acceso a esta información al personal contratado y a agentes externos



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La implantación de esta sistemática está siendo paulatina, encontrándose en diversas fases según servicios. La mejora continua en aquellos servicios ya implantados y la incorporación de servicios a 5S para la organización eficiente de espacios, materiales y equipamientos son los retos inmediatos.

Objetivos: Conseguir certificación externa de los avances en 5S, comenzando por auditorías internas que constaten los avances en cada servicio para solicitar con posterioridad auditorías externas a Euskalit.



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: 40

Implantación: Las acciones formativas externas relacionadas con RSE y gestión del compromiso con la Sociedad incluyen en sus contenidos el apartado medioambiental.

Así mismo Sirimiri ha desarrollado acciones de formación interna en relación al sistema 5S para su implantación y desarrollo.

En relación con otros grupos de interés como personas usuarias y clientes, en los servicios se desarrollan diversas acciones de sensibilización medioambiental.

Objetivos: La adhesión de Sirimiri al Pacto verde de Vitoria Green Capital, posibilitará la alineación de nuestro plan de RSE con acciones medioambientales de apoyo.

• 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	Otros	Avanzar la sistemática 5S incorporando servicios a la misma

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: El Plan de RSE de Sirimiri contempla las posibilidades de actuación responsable en materia medioambiental. La paulatina implantación de acciones y su sistematización y seguimiento determinarán su efectividad. En relación con clientes usuarios nuestro compromiso se basa en la sensibilización, desarrollando acciones de concienciación ambiental como la formación y acciones sociales en el entorno cercano.

Objetivos: El consumo responsable, la alineación con el Pacto verde y la solicitud de asesoramiento de Ihobe en obra para nuevas instalaciones centran la actuación principal en este periodo.



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 visibilización de las acciones medioambientales ya instauradas y la aplicación paulatina en los diferentes servicios del Plan de RSE en su eje medioambiental serán prioritarios. Los nuevos proyectos presentados incorporarán planteamientos medioambientales para garantizar la sensibilización, la minimización del impacto y la optimización de recursos.

Objetivos: La colaboración con entidades referentes para orientar las medidas medioambientales y sensibilizar a los grupos de interés son fundamentales en el desarrollo de este apartado de RSE.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: La adquisición de nuevas instalaciones para Sirimiri y la necesaria acometida de obra de acondicionamiento es el dato más destacable. Ello ha supuesto la asesoría externa de Ihobe en la evaluación del impacto de dicha obra y en la orientación de criterios concretos de sostenibilidad ambiental en la misma.

La incorporación del Plan de RSE de Sirimiri a los proyectos técnicos presentados constituye un avance en la visibilización de las acciones medioambientales realizadas y previstas.

Objetivos: Aplicar en la medida de lo posible los criterios de sostenibilidad facilitados por Ihobe en la acometida de la obra prevista.

Incorporar a las personas al desarrollo del Plan de RSE de Sirimiri mediante su participación activa en su diseño y desarrollo de medidas específicas en sus ámbitos de actuación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 9000

Agua: 3,3

Papel: 500

Implantación: El plan de mejora de consumo y compra responsable se inicia con el papel, definiendo el tipo de papel más sostenible para su consumo en Sirimiri siguiendo las pautas de contratación y compra pública verde de Ihobe.

En relación con el consumo de electricidad en la oficina se han sustituido las bombillas habituales por las de bajo consumo contribuyendo a reducir el gasto energético.

El consumo sostenible de agua plantea adquirir el compromiso de incorporar sistemas de control de caudal del agua en nuestros servicios.

Objetivos: Se plantea la posibilidad de compra verde y unificada para algunos productos que emplean nuestros proveedores-clave.

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

Respuesta: SI

Implantación: La evaluación del Plan medioambiental será responsabilidad de los líderes de gestión y atención en sus respectivos ámbitos de intervención, atendiendo a los objetivos marcados.

La concienciación medioambiental a GI como personas usuarias y proveedores clave está incluido en el programa de actividades de cada servicio.

Objetivos: Se plantea mejorar la sostenibilidad de nuestros desplazamientos estableciendo medidas como adquisición y uso de medios de transporte alternativos al coche (bicicleta eléctrica para desplazamiento por la ciudad para

CSCM). Se estudia la dotación presupuestaria de una partida destinada a favorecer el transporte público frente al coche.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Sistemas de gestión de calidad	Desarrollo proactivo del Plan RSE contando con la aportación de las personas

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Plantear objetivos de mejora medioambiental en cada servicio, proceso

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Mejorar la eficiencia energética de nuestras instalaciones y servicios



• 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: La evaluación de Ihobe ha propiciado incluir en el proyecto de obra aspectos de sostenibilidad medioambiental y aplicarlas a las nuevas oficinas.

La web de Sirimiri proporciona un foro de difusión del Plan de RSE y de participación en las actividades mediomambientales propuestas.

En relación con clientes usuarios nuestro compromiso se basa en la sensibilización, desarrollando acciones de concienciación ambiental como la formación y acciones sociales en el entorno cercano.

Objetivos: La participación de Vitoria en la Green Capital ofrece a Sirimiri la oportunidad de incorporarse como colaboradora al pacto verde contribuyendo a visibilizar nuestra empresa en el ámbito medioambiental.



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: 4000


Implantación: Las acciones formativas y divulgativas a nuestros diferentes grupos de interés representan el grueso de la inversión de Sirimiri en este ámbito.


Las acciones medioambientales desarrolladas en cada servicio así como las mejoras propuestas en cada proyecto presentado no se encuentran detalladas en este cómputo.


Objetivos: El desarrollo de las diversas acciones de aplicación del Plan RSE se incorporan a la dinámica cotidiana de los servicios prestados y no está cuantificada su inversión siguiendo los criterios establecidos en este apartado. Únicamente se contemplan en el mismo acciones específicamente diseñadas para concienciación medioambiental a las personas de Sirimiri.




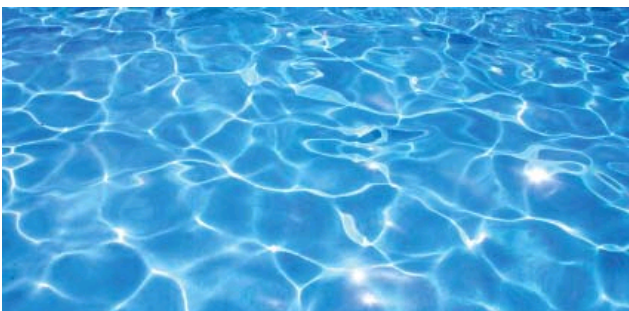
• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Optimizar las nuevas instalaciones siguiendo criterios sostenibilidad

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No se han dado casos de corrupción de ninguna de las propuestas de riesgo contempladas y el riesgo de que ocurran consideramos que es bajo. En todo caso nos planteamos elaborar un mapa de riesgos para poder determinar un plan de acción adecuado a nuestros riesgos.

Objetivos: La incorporación al código de ética de Sirimiri el mapa de riesgos citado, contando con las aportaciones de las personas implicadas en este diagnóstico.



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:

El código de ética de Sirimiri incorporará a todos los grupos de interés por lo que la actualización de su contenido debe contar necesariamente con sus aportaciones, contribuyendo al compromiso de estos grupos con su cumplimiento y con su integración en la cultura de la empresa.

Objetivos: La revisión del código de ética y su alineación con el mapa de procesos de la empresa se centra en los proyectos presentados a concurso este año.

Esta tarea de revisión se pretende ampliar al resto de la empresa y 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. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se plantea la oportunidad de crear grupos de trabajo con los diferentes grupos de interés para concretar desde puntos de vista diversos los contenidos del código de ética, a fin de determinar sus áreas de mejora para diseñar un plan de acción adecuado a nuestra realidad.

Objetivos: Se ofrece la oportunidad de participación activa en un grupo específico de trabajo dedicado a tratar y canalizar los temas que más preocupan a nuestra plantilla.



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: Sin Contestar

Empleados: Sin Contestar

Proveedores: Sin Contestar

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

Respuesta: No

Implantación: Estos comités de gestión propuestos, entendidos como las diversas fórmulas de seguimiento para la aportación y mejora del código ético que Sirimiri establece por diversas vías con sus grupos de interés, constituyen la metodología indicada para coseguir una mayor implicación de los GI en esta tarea.

Objetivos: El desarrollo de servicios presenta una memoria anual que recoge el desempeño profesional en todas sus dimensiones y constituye una medida oportuna de control y mejora.


Los seguimientos periódicos con clientes y proveedores garantiza una pronta respuesta a cualquier cuestión que es planteada en el desarrollo de nuestra actividad.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Desinformación	
Empleados	Aceptación de regalos	
Proveedores	Control de proveedores	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Revisión y mejora del Código de ética contando con los GI
Empleados	Código Ético	Revisión y mejora del Código de ética contando con los GI
Proveedores	Código Ético	Revisión y mejora del Código de ética contando con los GI

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Revisión y Difusión del código de ética de Sirimiri
Empleados	Comunicación interna y externa	Revisión y Difusión del código de ética de Sirimiri
Proveedores	Difusión de la política	Revisión y Difusión del código de ética de Sirimiri

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Comités de gestión	Mantener al actual nivel de transparencia en los seguimientos de servicios.
Empleados	Comités de gestión	Conseguir mayor aportación en el contenido del código ético.
Proveedores	Comités de gestión	Conseguir mayor aportación en el contenido del código ético.



• 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