



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

AIS Aplicaciones de inteligencia artificial, SA



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



Barcelona, 18 de Octubre de 2012

Apreciados señores:

Sirva la presente para comunicarles nuestro interés en renovar el compromiso que desde hace ya cuatro años nos une al Pacto Mundial y a los diez principios que promulga.

Como podrán ver en nuestro informe de progreso, AIS ha ido más allá de estos diez principios y está trabajado transversalmente temas como la igualdad de oportunidades, la diversidad y la integración, asimismo hemos continuado trabajando por la divulgación y concienciación de estas políticas entre nuestros grupos de interés.

En estos tiempos de crisis, dónde hay que luchar cada día por la supervivencia de las empresas, hemos continuado apostando por la mejora y consolidación de nuestras políticas de gestión de personas, poniendo especial énfasis en facilitar la conciliación de la vida personal familiar y laboral de las personas de nuestro colectivo, ya que son ellas, con su profesionalidad, bienestar y optimismo las que nos permitirán navegar con éxito por las difíciles aguas del contexto actual.

Por otro lado, desde aquí nos gustaría realizar una petición: que algunos eventos del Pacto mundial se realizasen en Barcelona (dónde tenemos la sede social), ya que muchas veces nos gustaría asistir a los eventos que proponen pero nos resulta inviable ir. De todos modos, gracias por mantenernos puntualmente informados con los informes, resúmenes y noticias que nos llegan por mail o bien encontramos en su web.

Para el año próximo nos planteamos nuevos retos, entre ellos la consolidación y mejora de las políticas que estamos llevando a cabo, así como alcanzar nuevos retos en materia de responsabilidad social corporativa.

Unidos y comprometidos es la forma de avanzar

Atentamente,


Ramon Trias Capella
Presidente Director General

Información general

Perfil de la entidad: AIS Aplicaciones de inteligencia artificial, SA

- *Dirección:* c/Castillejos 365, 2ª PLANTA
- *Dirección web:* www.ais-int.com
- *Alto cargo:* Ramon Trias Capella, Director General Presidente
- *Fecha de adhesión:* 08/10/2008
- *Número de empleados:* 85
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultoría Informática
- *Ventas / Ingresos:* 3.010.053,23
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* -CENTRO DE DESARROLLO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL (CDTI) -AVANZA -INNPACTO - AGAUR -PRESTAMOS ICO
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Son los 3 actores con los que trabaja nuestra empresa
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España México Argentina Chile Portugal
- *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?* A través de reuniones internas y documentación preparada para esta finalidad
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Prensa y comunicación interna
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* NINGUNO
- *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 de diferentes canales (buzón de sugerencias, mail, contacto directo...) recibimos sugerencias que valoramos en reuniones de comité y decidimos si incorporarlas o no a nuestras políticas.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

- *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:* Director Gral Presidente (Ramon Trias) Directora Gral Adjunta (Nausica Trias) Directora Financiera y de RRHH (Mireia Franquesa) Director Comercial (Jose M Aguirre) Director Producción (Andreu Miró) La Directora Gral Adjunta y la Directora de RRHH forman el comité que vela por la implantación de estos principios.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No tenemos definidos estos indicadores

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) La entidad participa en el programa TEAMING y facilita la ayuda económica a ONG's. Actualmente estamos ayudando a la ONG Banc d'Aliments

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 22 de octubre de 2012
- *Responsable:* Ester Balta Garcia
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

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

Respuesta: No

Implantación: Durante el año 2011 no hemos hecho ningún estudio relativo a este tipo de riesgos ya que no hemos tenido la necesidad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En AIS contamos con un Código de conducta que refleja nuestros valores y es conocido por todos los empleados y empleadas

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: En AIS nos aseguramos que las personas que forman parte de nuestra plantilla cumplan no sólo con el perfil profesional sino que también lo hagan con el perfil humano, que es incluso más importante. En ese sentido, la empresa proporciona formación variada a la plantilla y también facilita acciones solidarias, como la realización de campañas de donación de sangre en nuestras oficinas o bien la aportación económica a ONG's a través del programa TEAMING. Asimismo, entre nuestros clientes y proveedores difundimos siempre que podemos nuestros valores, realizando a su vez negocios con clientes y proveedores éticos y responsables.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En AIS tenemos un comité que vela por todos estos temas y por la correcta aplicación de las diferentes políticas de RSE.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: En AIS contamos con un Código de conducta que refleja nuestros valores y que es conocido por todos los empleados y empleadas

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Mantener nuestro código ético
Empleados	Código de Conducta	Velar por el cumplimiento del Código Ético
	Código Ético	
Proveedores	Código Ético	Continuar con la política de contratar proveedores éticos y responsables

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Potenciar negocios con clientes comprometidos. Mantener atención al cliente
Empleados	RSE	Mantener empleados motivados y concienciados. Potenciar la comunicación interna.
Proveedores	RSE	Continuar contratando proveedores comprometidos, éticos y responsables

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Procedimiento de gestión de incidencias	Mantener los altos standards de calidad que tenemos con los clientes
Empleados	Buzón de sugerencias Comisión interna de control o Comité Ético Encuesta Protocolos de prevención del acoso y PRL	Mantener el seguimiento a nuestras políticas de RRHH
Proveedores	Comité/Comisión de Control	Antes de cualquier contratación, el proveedor recibe una evaluación



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Siempre que iniciamos negocios con un nuevo proveedor, concertamos una entrevista para asegurarnos que cumpla con unos determinados requisitos (sea responsable con el medio ambiente, que cumpla con todas las normativas, etc.)

Además cada vez apostamos más por aquellos proveedores que cuentan en su plantilla con personas discapacitadas y/o en riesgo de exclusión, así nosotros contribuimos aunque sea en una pequeña parte al futuro profesional de estas personas



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe una política formal para la contratación de proveedores, pero si tenemos en cuenta que cumplan todas las normativas.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Por nuestro tipo de negocio, nuestros proveedores están muy localizados, cumplen con todas las normativas, y por la larga relación de colaboración que tenemos con ellos, son de total confianza. Si tenemos que contratar un nuevo proveedor, nos aseguramos que cumpla los requisitos respecto a medio ambiente, seguridad laboral, estándares de calidad. etc.




SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


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


Respuesta: 30 %

Implantación: Por nuestro tipo de negocio, tratamos con proveedores pequeños (material de oficina, limpieza etc.). Sólo las grandes empresas disponen de estas certificaciones y representan un 30% de nuestros proveedores.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Proveedores		No tenemos riesgo	

 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Proveedores		No tenemos política	Definir por escrito nuestra política de compras

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Proveedores		No tenemos acción concreta	Definir por escrito nuestra política de compras

 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: AIS siempre ha respetado el derecho libre de las personas trabajadoras para ejercer sus derechos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En AIS pedimos muchas veces la participación y colaboración de las personas que integran la empresa, su opinión y propuestas son muy valoradas. La Dirección siempre se ha mostrado accesible y abierta a tratar cualquier tema.



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: No

Implantación: Hasta el momento no hemos necesitado formalizar en una acción concreta este tema. Como hemos comentado, la Dirección siempre se muestra abierta y receptiva a tratar cualquier tema con la plantilla.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: A parte de las reuniones periódicas semestrales, la empresa cuenta con un "buzon de sugerencias" dónde se pueden transmitir dudas, sugerencias, críticas e incluso funciona como mecanismo anónimo de denuncia frente a cualquier problema.

Estos medios se refuerzan con la accesibilidad que siempre ha caracterizado a la Dirección de la compañía, dónde nos gusta tratar los temas de tú a tú.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de Conducta	Mantener la comunicación fluida entre empresa y plantilla	
	Política de Comunicación con el Empleado		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	Mantener la comunicación fluida con nuestra plantilla	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Por nuestro tipo de actividad, podemos decir que este aspecto no es de aplicación. En AIS nuestros trabajadores y trabajadoras tienen contratos donde se especifican sus condiciones laborales y tenemos mecanismos de compensación de las horas extras o de la ocupación de viajes en días festivos, en estos casos se compensa a la persona con días extras de vacaciones, etc.

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

Respuesta: SI

Implantación: En el documento adjunto se pueden ver las amplias y variadas medidas de conciliación pactadas entre empresa y las personas trabajadoras

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los contratos laborales y el convenio colectivo detallan específicamente todo lo referente a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, en ellos siempre se especifican las horas a realizar y la remuneración por ellas.

Asimismo como hemos comentado en el apartado anterior, disponemos de unas amplias medidas de conciliación que ayudan a la organización del trabajo



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: En nuestra empresa, a través de los contratos que regulan las relaciones laborales y las diferentes medidas de conciliación y su conocimiento por parte de todo el personal, velamos por que las condiciones laborales sean las mejores posibles dentro de nuestras posibilidades.



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: En AIS contamos con diferentes comités que velan porque las medidas de conciliación adoptadas se cumplan, y en extensión, que no exista ninguna vulneración de las condiciones laborales de las personas trabajadoras

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
	Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica	
	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta	Mantener y mejorar las presentes políticas de RRHH
	Contrato de trabajo	
	Convenio Colectivo	
	Política de Conciliación	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Velar por el cumplimiento de los contratos laborales y el convenio colectivo

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: Por nuestro tipo de actividad y por no tener negocios en países en desarrollo, el trabajo infantil no es un factor de riesgo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Código Ético, vigente desde el año 2009, recoge nuestros principios y valores y en él se especifica el rechazo a conductas discriminatorias, de acoso o de abuso de autoridad.







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: Como hemos comentado, el trabajo infantil no es un factor de riesgo en AIS, por tal motivo no tenemos acciones concretas definidas.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	
 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		Código Ético	Mantener y reforzar los principios expuestos en nuestro Código Ético
 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		No tenemos acción concreta	Reforzar la importancia de nuestro Código Ético
 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: La empresa ha elaborado un Plan de Igualdad que ha sido premiado con una subvención de la Generalitat de Catalunya. Este plan nos ha permitido identificar y evaluar (a través de una auditoría interna y de encuestas con el personal) los riesgos en materia de igualdad y no discriminación que podían darse en nuestra organización, como por ejemplo el lenguaje sexista o la nula presencia de mujeres en algunos departamentos. Valoramos el proyecto como muy positivo y útil, ya que nos ha supuesto un cambio conceptual que ha repercutido en todas nuestras actividades y relaciones.



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: Con el objetivo de favorecer la integración de colectivos marginados, la empresa ha decidido contratar los servicios de limpieza y material de oficina con empresas que cuentan con personal discapacitado. Por otro lado, para cubrir bajas por maternidad en perfiles administrativos, se ha optado por contratar personas desempleadas mayores de 45 años.



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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: A raíz de la elaboración del Plan de Igualdad y su posterior puesta en marcha, la empresa lleva aplicando diferentes acciones desde el año 2009, tales como:

- Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.
- Uso de lenguaje no sexista en nuestra comunicación, tanto interna como externa.
- Uniformidad en condiciones laborales por categorías.
- En consenso con la plantilla, nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se ha incrementado el porcentaje de formación en horario laboral.
- Aplicación de la discriminación positiva en las nuevas contrataciones.

¿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: Fruto del importante cambio conceptual que hemos realizado a través del proyecto del Plan de Igualdad, podemos afirmar que aplicamos la igualdad efectiva de oportunidades.



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: 8 %

Directivos mujeres: 40 %

Directivos hombres: 60 %

Mujeres: 34,5 %

Hombres: 65,5 %

Mayores de 45 años: 11,7 %

Menores de 30 años: 40,8 %

Empleados no nacionales: 23 %

Empleados con contrato fijo: 80 %

Empleados con contrato temporal: 20 %

Implantación: Como pueden ver por los datos adjuntos, somos una empresa bastante compensada

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: Si, publicamos el organigrama detallado con estos indicadores

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

Respuesta: 0

Implantación: Por suerte no hemos recibido ninguna acusación en nuestro buzón de denuncia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de Integración Social	Mantener y reforzar estas políticas
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Mantener y reforzar estas políticas



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe gobierno corporativo Intranet	Consolidar una plantilla compensada y heterogenea



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: A pesar de no tener una acción concreta en este aspecto, la empresa está sensibilizada en todo lo relativo al medio ambiente.

En nuestras tareas diarias tenemos en cuenta el ahorro de energía, el reciclaje, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: No hemos valorado el tiempo dedicado a formación medioambiental.

De todos modos, en nuestro código ético, vigente para toda la plantilla, explicamos en un apartado especial la importancia de realizar el trabajo de forma ética y responsable con nuestro entorno

• Resumen de Implantación:

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones		Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Formalizar documento sobre estas políticas

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Por nuestro tipo de actividad y sector dónde operamos, AIS no tiene riesgos en materia medioambiental, aún así no obviemos nuestra responsabilidad en el impacto medioambiental, por pequeño que sea, y dentro de nuestras posibilidades velamos porque en nuestra actividad diaria exista el reciclaje, el ahorro energético, etc.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de una política integrada que nos hace ser conscientes de la responsabilidad en materia medioambiental.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Como hemos comentado anteriormente, por nuestro tipo de actividad y sector no tenemos riesgos mediambientales y por lo tanto no tenemos acciones específicas trabajadas en este campo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 4500

Agua: 14

Papel: 25

Implantación: Valores aproximados

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: No

Implantación: Por la tipología de empresa no hemos visto la necesidad de establecer un mecanismo de evaluación de temas medioambientales, de todos modos en nuestra actividad diaria velamos por el reciclaje, el ahorro energético, el consumo responsable, etc

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros	Potenciar estas políticas
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Establecer unas pautas para reducir al mínimo nuestro impacto medioambiental
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Crear mecanismo de seguimiento



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Este es un tema que tenemos que trabajar en un futuro.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: Al ser una empresa consultora el impacto mediambiental es reducido, por tal motivo, nos centramos en concienciar a todo el personal de que haga un uso óptimo de los recursos de que disponen para realizar las tareas.

• Resumen de Implantación:

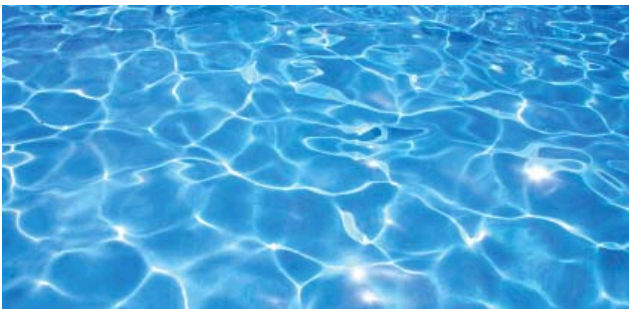
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Tema a trabajar en un futuro

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: Si bien es cierto que cualquier proceso de contratación (ya sea de clientes, proveedores o personal) se lleva a cabo minuciosamente, buscando referencias, etc. la verdad es que no hemos realizado ningún diagnóstico sobre estos temas, ya que hasta la fecha no hemos tenido ningún caso de corrupción. A pesar de ello, la empresa ha expuesto sus valores y normas de forma muy clara en un Código de conducta que rige a todo el personal.



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 rechazo explícito queda reflejado en nuestro Código Ético.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro Código Ético, que entró en vigor en 2009 y que incorpora un mecanismo anónimo de denuncia, nos resulta muy efectivo para luchar contra estos temas y a su vez difundir nuestros valores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

Clientes: 80

Empleados: 100

Proveedores: 50

Implantación: Valores aproximados

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

Respuesta: SI

Implantación: Mantenemos y potenciamos el mecanismo anónimo de denuncias, que hasta ahora no ha presentado incidencias.

• 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	No tenemos política	Definir política explícita
Empleados	Código de Conducta Código Ético	Reforzar nuestra normativa interna
Proveedores	No tenemos política	Definir política explícita

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Continuar difundiendo estas políticas
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Continuar difundiendo estas políticas
Proveedores	No tenemos acción concreta	Crear política específica

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Crear mecanismo de seguimiento
Empleados	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Mantener el canal anónimo de denuncias
Proveedores	No tenemos seguimiento	Crear política de seguimiento

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12