



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Mnemo Evolution & Integration Services, S.A.



• Carta de Renovación del compromiso

Madrid, 19 de Octubre de 2012

D. Álvaro Flores Delgado, con DNI nº 50.089.585-K, como apoderado y Director de RRHH de MNEMO EVOLUTION & INTEGRATION SERVICES, S.A., domiciliada en Madrid en el Paseo de la Castellana 135. Planta 16 con C.I.F. nº A-82.958.075

DECLARA:

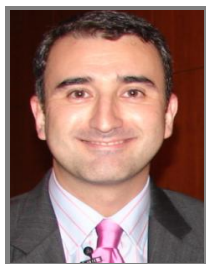
Que la Organización que represento y sus dirigentes mantenemos y renovamos nuestro compromiso con la iniciativa del **Pacto Mundial** y con los **Diez Principios**.

Quiero destacar que en el ejercicio 2012, y como resultado de las distintas actividades realizadas en materia de información, sensibilización y modificación de los dispositivos necesarios en materia de medio ambiente, la eficiencia del consumo ha mejorado significativamente respecto al año anterior.

De igual manera, acentuar que nuestra participación en la **Red Española del Pacto Mundial** ha sido creciente y sostenida en el tiempo y en sus actividades, logrando mayor alineamiento con los compromisos requeridos gracias a la activa participación en talleres, seminarios y jornadas de los distintos grupos de interés.

Nuestros objetivos para el año 2013 seguirán encaminados a potenciar los Diez Principios.

Y para que así conste, se firma en la fecha y lugar indicados.



Álvaro Flores Delgado
Apoderado y Director de Recursos Humanos
Grupo MNEMO



Información general

Perfil de la entidad: Mnemo Evolution & Integration Services, S.A.

- **Dirección:** Paseo de la Castellana, 135. Pl. 16
- **Dirección web:** www.mnemo.com
- **Alto cargo:** Director de RRHH, Alvaro Flores Delgado
- **Fecha de adhesión:** 02/02/2009
- **Número de empleados:** 716
- **Sector:** Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Firma de Consultoría especializada en el ámbito de los servicios de tecnologías de la información y comunicaciones.
- **Ventas / Ingresos:** 34.736.458,84 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Subvención del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio para el proyecto de Plataforma On line, Gestión y Control de Tráfico Circulante.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Empleados
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Consideramos que los grupos de interés seleccionados son los que se ven más afectados en la toma de decisiones, y políticas de nuestra empresa, de la misma manera, son estos los grupos que ejercen mayor influencia en la actividad de nuestra entidad.
- **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:** España
- **Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el 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?** Se ha tenido en cuenta tanto la estrategia como los valores de la empresa, así como las expectativas o intereses detectados en los principales grupos de interés.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Mediante nuestra Newsletter, e incluyéndolo en el Portal del Empleado.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** No hemos recibido.
- **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:* Existen diferentes vías, puede venir tanto del área de negocio, como del departamento de recursos humanos o mediante nuestro buzón de sugerencias. Toda esta información es posteriormente tratada en reuniones con la Dirección de Recursos Humanos o Dirección General, según el caso.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* Sociedad Anónima. ([Descargar documento](#))
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (No) No
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Es el Director General, apoyado por el Comité de Dirección quien toma las decisiones relativas a la implantación RSE.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

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

- *Día de publicación del Informe:* martes, 23 de octubre de 2012
- *Responsable:* Álvaro Flores Delgado; Inmaculada Jiménez Navarro
- *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 (P1C2I1)

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 de accidentes laborales.

Respuesta: No

Implantación: Fruto de una auditoría interna, seguimos realizando una fuerte campaña en materia de cumplimiento de LOPD, reforzando/mejorando las políticas existentes en esa materia y contribuyendo a la concienciación y actuación en consecuencia de nuestros profesionales.

Adicionalmente, entendemos que uno de los mayores factores de riesgo que tenemos dentro de nuestra organización es la falta de comunicación con nuestros profesionales. Conscientes de esto, hemos implementado un nuevo canal y establecido un procedimiento para regular la comunicación fluida, responsable y directa, así como diversas reuniones personales con nuestros profesionales, con el objetivo de esta forma de que toda la información les llegue de la forma más directa posible.

Objetivos: El indicador que nos sirve para realizar adecuado seguimiento de que este factor de riesgo se mitiga, es el Nº reuniones realizadas contando con los índices de asistencia a las mismas (objetivo del 65%, mínimo)

[Descargar el documento adjunto](#)



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI



Implantación: Tenemos definida una política de calidad en la que se incluyen certificaciones de las normas ISO-9001:2008 e ISO-14001:2004; así como un Código Ético, publicado en el Portal del Empleado

Objetivos: Se realizó revisión de la Misión, Visión y Valores adaptadas a la madurez que ha ido adquiriendo la compañía durante estos 10 años desde su fundación.

Se ha revisado nuestro Código Ético para empleados.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones que Mnemo lleva a cabo en relación a este principio están dirigidas, en su mayor parte, a los empleados. Al inicio de la relación laboral se les proporciona un Pack de Bienvenida, aquí se facilita formación e información relacionada con PRL, información sobre los sistemas de calidad y medioambiente, el manual de buenas prácticas, canales disponibles en la empresa para la comunicación con el empleado: buzón de sugerencias, correo corporativo, personas de contacto en el departamento de Recursos Humanos, así como la misión, visión y los valores por los que se rige nuestra empresa. El Código Ético aparece publicado en el Portal del Empleado.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Si se detecta alguna carencia en este sentido, pasa a ser estudiada y valorada por el Comité de Dirección para su posible inclusión en la Planificación Estratégica.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Mnemo remite a sus clientes documentación acreditativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, respecto a las personas que se encuentran desarrollando su actividad en sus instalaciones, para garantizar su salubridad y seguridad, previniendo cualquier situación que pudiera generar riesgo para las personas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Existen diferentes vías de recogida de información para el seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, como son Encuestas de Satisfacción, Buzón de Sugerencias, Reuniones de Seguimiento del Área de Negocio de Mnemo con cada uno de los Clientes.

Objetivos: Constitución de un Comité Ético integrado por Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos para tratar cualquier situación que requiera ser gestionada o, incluso, incluida en la Estrategia de la compañía.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 100 %

Implantación: El Código Ético está publicado en el Portal del Empleado. En el Pack de Bienvenida que se proporciona a todos los empleados en el momento de su incorporación a la empresa, se informa sobre los Sistemas de Gestión de Calidad y Medioambiente. La información también se proporciona a través del Correo Electrónico Corporativo.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)



* Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente: 0



* Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios: 0



* Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos : 0



Implantación: No ha habido incumplimientos.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético Políticas internas de gestión		Inculcar en nuestros profesionales el cumplimiento de las Políticas de Calidad

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Continuar fomentando la comunicación fluida y directa con nuestros profesionales

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Otros		Creación de un Comité Ético

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Para evaluar e intentar minimizar el riesgo, Mnemo aplica un Cuestionario de Homologación de Proveedores en el que se obtiene información detallada a cerca del riguroso cumplimiento de la legislación vigente.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C312)

Respuesta: SI

Implantación: Como ya se ha indicado anteriormente, se solicita a los proveedores que cumplimenten un Cuestionario de Homologación en donde se recoge, además de otros datos, información sobre sus Políticas de Gestión de Calidad y Medioambiente.

Objetivos: Nuestro objetivo principal en esta sentido es continuar siendo exhaustivos en la aplicación de las Políticas de Calidad y RSE y, de esta forma, detectar posibles infracciones por parte de nuestros proveedores en cuestión de Derechos Humanos.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque no hay un registro formal, sí se da respuesta a las quejas y comentarios sobre/de proveedores.

También se facilita información sobre los valores de nuestra entidad a través de nuestro correo en donde se indica la adhesión al Pacto Mundial de las naciones Unidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 32 %

Implantación: Certificaciones relativas a las normas ISO-9001:2008 e ISO-14001:2004



Objetivos: Seguir aumentando el porcentaje de proveedores con dichas certificaciones o similares.



Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)

Respuesta: 1



Implantación: Se ha recibido una queja de uno de los proveedores que ha sido gestionada y reconducida.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Política de Calidad		Exhaustividad en el cumplimiento de estas políticas por parte del proveedor



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Acción social		Incluir en el Cuestionario de Homologación más puntos sobre los Derechos Humanos

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: La empresa se rige por el Convenio Colectivo, que garantiza el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores.

Objetivos: En los contratos de trabajo se incluye en convenio que nos rige para que pueda ser consultado, de igual manera, se ha puesto a disposición cuando ha sido requerido.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Además de regirnos por el Convenio Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, disponemos de una política de comunicación por la que cualquier cambio organizativo en la estructura de la empresa es comunicado a través de diferentes canales: Correo Corporativo, Portal del Empleado, Newsletter Corporativa y reuniones programadas con la Dirección de las unidades, desayunos con la Dirección General y con los responsables de las distintas líneas.

Objetivos: Continuar utilizando los canales de información anteriormente mencionados para seguir fomentando que la información acerca de los cambios en la compañía llega a todos los afectados de forma directa.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente

ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: Además de los Canales de Comunicación anteriormente descritos, el Departamento de Recursos Humanos y las gerencias de las unidades está siempre dispuesto a atender cualquier tema, bien queja, sugerencia o consulta por parte de los empleados.

Objetivos: Hacer incapié en la disponibilidad que tiene el departamento de RRHH, de cara a tender las necesidades, consultas, etc., de los profesionales de la compañía.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C212)

Respuesta: SI

Implantación: Existe un colectivo de responsables de comunicación dentro de las distintas unidades que representan a los demás, participando de las decisiones y de la Estrategia de la Organización.



¿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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C311)



Respuesta: SI



Implantación: Dentro de los mecanismos de recogida de información se encuentra, además del Buzón de Sugerencias, realizamos las sesiones de comunicación periódicas con los responsables de los equipos, dirección y gerencia, en donde pueden realizar comentarios, peticiones, preocupaciones y transmitir sugerencias; que nos permiten mejorar el conocimiento de la nuestros profesionales y los proyectos en los que colaboran.



Objetivos: Seguir trabajando en la mejora del feedback y las respuestas que se aportan a los empleados acerca de las dudas, cuestiones, problemáticas, etc, que nos plantean.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Comunicación Interna		Seguir utilizando dichos canales para asegurar que llega a toda la información

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Incidir en la idea de la disponibilidad de RRHH, de cara a nuestros profesionales

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Otros Reuniones de equipo		Seguir mejorando el feedback dado a los empleados en las cuestiones planteadas

Leyenda:  Progresada adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Debido al tipo de actividad que desempeña Mnemo el trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra entidad. En cualquier caso, se cumplen de forma estricta tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Convenio Colectivo, en donde se garantiza la no existencia de este tipo de trabajo.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Tanto el número de horas de trabajo como la remuneración de los empleados viene recogida en el contrato de Trabajo y en el Convenio Colectivo (XVI Convenio Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública).

Objetivos: Continuar velando por el cumplimiento de los horarios establecidos en dicho contrato, así como desarrollando una política de compensación de las horas adicionales por guardias o urgencias del proyecto.

- Velar por el cumplimiento de los horarios establecidos y la planificación correcta de los proyectos de forma que se minimicen al máximo la necesidad de realizar horas añadidas a la jornada de trabajo legal.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P4C1I1)



Respuesta: SI



Implantación: Se realiza seguimiento de la jornada laboral de los empleados de la entidad, aplicándose una política de compensación de las horas extraordinarias y las guardias realizadas.



Así mismo, se ofrece la posibilidad de realizar un tipo de jornada flexible dentro de unos márgenes en cuanto al horario laboral de nuestros profesionales para permitir que puedan conciliar dicho horario con su vida personal y familiar.


Objetivos: Actualización de la política existente en materia de dedicación especial y compensación para su debido cumplimiento.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo		Continuar velando por el cumplimiento de los horarios establecidos

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Seguir velando por el cumplimiento de horarios y la conciliación familiar

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresada adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 (P5C211)

Respuesta: No

Implantación: Debido a la actividad a la que se dedica nuestra entidad el trabajo infantil no constituye ningún factor de riesgo. Así mismo, nos regimos por el Convenio Colectivo y por el Estatuto de los Trabajadores, lo cual hace improbable que se de tal circunstancia.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C212)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque por nuestra actividad el trabajo infantil no es un factor de riesgo, respetamos de forma rigurosa la normativa vigente en donde se regula este tipo de trabajo.

Objetivos: Continuar manteniendo esta política, así como verificando que de igual forma nuestros proveedores cumplen dicha política así como con las normativas que regulan el trabajo infantil.



ACCIONES:



¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P5C111)



Respuesta: No



Implantación: Mantener la colaboración con los Organismos con los que mantenemos acuerdos para velar por el


cumplimiento de este principio.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RRHH		Mantener nuestra política sobre trabajo infantil también en nuestros proveedores

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Seguir colaborando con ONG's que velan por este principio, respaldando actividad

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 (P6C2I2)

Respuesta: No

Implantación: Por el momento no se ha realizado ningún diagnóstico al respecto. No obstante, en nuestra entidad son únicamente las capacidades técnicas y cualidades personales las que se toman como referencia a la hora de contratar, formar y promocionar a nuestros empleados.

Hemos colaborado en la formación de los voluntarios de la ONG Pueblos Unidos para velar por este principio.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: En nuestro Código Ético viene reflejado que velamos por mantener un entorno laboral saludable y libre de discriminación, fomentando la convivencia entre personas de distinta procedencia, género o convicciones.

Objetivos: Mayor difusión de nuestras políticas de igualdad a través de los diferentes canales de comunicación que existen en Mmemo, para dejar constancia de la transparencia de nuestros procesos de selección y al mismo tiempo, fomentar la concienciación al respecto.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P6C1I1)



Respuesta: SI

Implantación: Como hemos mencionado anteriormente en los procesos de selección de profesionales que se llevan a cabo en Mnemo, solo se toman en consideración las competencias personales y técnicas a la hora de determinar las incorporaciones.

Por otro lado mantenemos nuestro compromiso con la ley LISMI, teniendo en plantilla a un porcentaje de personas con minusvalía

Objetivos: Continuar fomentando nuestra política de igualdad, basada en los méritos y competencias profesionales, y no en el género a la hora de seleccionar y promocionar a candidato/as y empleados/as respectivamente. Así como continuar fomentando el trabajo en personas con algún tipo de minusvalía.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad (P6C211)

Directivos frente a empleados: 1,11 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 37,2 %

Hombres: 62,8 %

Mayores de 45 años: 16,2 %

Menores de 30 años: 18,02 %

Empleados no nacionales: 10,47 %

Empleados con contrato fijo: 95,96 %

Implantación: Quizás lo más significativo es el hecho de que en nuestra organización, el tipo de contrato tiende a ser indefinido, apostando de esta forma por la estabilidad en el empleo de nuestros profesionales.

También consideramos significativo el número de empleados no nacionales, lo cual constata la diversidad de nuestra plantilla por la que apostamos.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C214)

Respuesta: SI

Implantación: Esta información, se entregue en primer lugar en el Pack de Bienvenida que se entrega siempre a las nuevas incorporaciones de la compañía, informando a todos los empleados de cualquier cambio que sucede al respecto.

Así mismo, este Pack de Bienvenida, con toda esta información recogida, se incluye en la intranet del empleado, para facilitar que pueda estar accesible en todo momento.

Objetivos: Mantener actualizada la información referente a los cambios que se van realizando en el equipo directivo u organigrama de la organización.

[Descargar el documento adjunto](#) 

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C311)

Respuesta: SI


Implantación: La Dirección de RRHH es la persona responsable de recoger y velar por este cumplimiento.



Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C312)



Respuesta: 0

Implantación: Actualmente, no tenemos ningún expediente abierto ni resuelto de este tipo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta		Mantener activo principios de nuestro código ético y seguir reforzando difusión
	Política de Igualdad		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI		Mantener la política de igualdad basada sólo en las competencias del profesional



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Mantener actualizada la información relativa a cambios (si los hubiera)

Leyenda: Progreso adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: La compañía trabaja de forma activa en la divulgación de las políticas medioambientales mediante correos, tablón de anuncios, carteles informativos, y todo tipo de información al respecto en el portal del empleado.

Así mismo, fomentamos el reciclaje tanto de consumibles como de los residuos generados en la oficina, informando sobre uso de contenedores mediante carteles situados en las instalaciones de uso común, al lado de los contenedores, etc.

Objetivos: Mejorar o lograr una mayor divulgación sobre prácticas de consumo responsable, tanto dentro como fuera de la oficina, proporcionando información acerca de como practicar un correcto reciclaje, sobre el consumo responsables de agua y electricidad, que permitan mejorar la sensibilización al respecto.

[Descargar el documento adjunto](#) 

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C212)

Respuesta: SI

Implantación: La compañía lleva a cabo diversas iniciativas al respecto:

Con respecto a la separación de Residuos:

- Se han habilitado contenedores y se han dispuesto carteles informativos en zonas visibles y de uso común, indicando qué residuos deben ir en cada uno de ellos y cuales no.

En cuanto a la reducción del Consumo de Papel y consumibles:

- Se ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas Ambientales que se ha colgado en el portal del empleado, para que pueda estar accesible para todos.



- Se promueve la reutilización de papel y el uso de papel reciclado.
- Se han definido bandejas en las impresoras para cada tipo de papel.
- Se han enviado comunicaciones ambientales de concienciación a los empleados.
- Se ha establecido un procedimiento de firma corporativa que incluya el símbolo de "NO ME IMPRIMAS", con el objetivo de ahorrar tinta y papel.

Para favorecer la Reducción del Consumo de Energía Eléctrica:

- Se ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas Ambientales y se ha colgado en el portal.
- Se han enviado comunicaciones ambientales de concienciación a los empleados
- Se ha establecido un procedimiento para que las copias de seguridad se hagan durante el día y que los ordenadores queden apagados al final de la jornada.
- Se ha designado un responsable para el encendido y apagado de Aire Acondicionado o Calefacción el inicio y final de la jornada.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)

Respuesta: 0,01 %

Implantación: Es el porcentaje de recursos destinados a formar e informar a empleados en materia de Medio Ambiente y prácticas de reciclaje y consumo responsable.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental		Realizar mayor divulgación sobre prácticas de reciclaje y consumo responsable

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

Leyenda: Progreso adecuadamente Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: No

Implantación: No hemos identificado ningún riesgo o responsabilidad en materia Medioambiental, debido al tipo de actividad que llevamos a cabo.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de una política de Gestión Integrada, donde se tratan temas medioambientales y de calidad. También tenemos establecidas políticas de reciclaje de residuos y consumo de energía y agua.

Objetivos: Practicar una mayor divulgación de todas nuestras políticas, mediante el Correo Corporativo y Portal del Empleado.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha llevado a cabo la renovación de la Certificación ISO-14001:2004, pasando la auditoría correspondiente.



Se practica y fomenta la separación de residuos, recorriendo entre otras prácticas. al uso carteles informativos sobre el uso de los contenedores. Llevando a cabo además de forma simultánea, la contratación de servicios especiales de recogida de residuos y consumibles.

Proporcionamos recomendaciones para el ahorro de agua y electricidad a nuestros empleados.

Objetivos: Continuar proporcionando información sobre las medidas de reciclaje y ahorro energético mediante el envío de correos y publicación en el Portal del Empleado



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de unos indicadores que informan sobre la evolución anual de consumo de energía, agua y consumibles. De esta forma evaluamos la efectividad de las medidas que se han ido tomando al respecto durante el ejercicio anual

Objetivos: Mantener nuestra política de sensibilización hacia nuestros profesionales para lograr la disminución del consumo energético.

[Descargar el documento adjunto](#)



Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)



Respuesta: 0 %



Implantación: No nos consta que ninguno de nuestros proveedores disponga de algún sistema de Gestión Medioambiental implantado.



Objetivos: Fomentar también la sensibilización Medio Ambiental en nuestros proveedores.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Sistemas de gestión de calidad		Mayor divulgación de dichas políticas vía Correo y Portal del Empleado

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Mantener la política de información sobre reciclaje y respeto Medio Ambiental

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		Sensibilizar a nuestros profesionales para la disminución del consumo energético

Leyenda:  Progresada adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)

Respuesta: No

Implantación: No llevamos a cabo ningún tipo de acción al respecto, porque no aplica por el tipo de actividad que llevamos a cabo, ya que no tenemos ningún tipo de tecnología dañina o contaminante con el medio ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No disponemos de estudios, informes ni comunicaciones.

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C212)


Respuesta: 0


Implantación: No se ha invertido en el desarrollo y divulgación de dichas tecnologías en el ejercicio anual.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

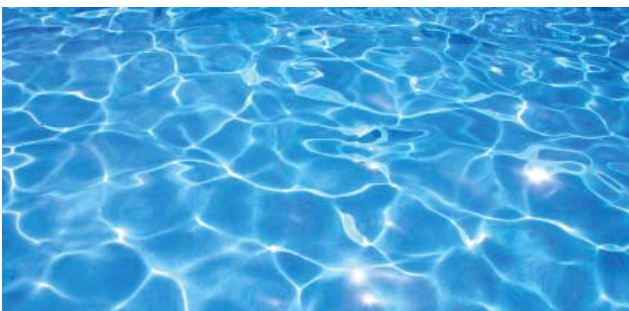


 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		No tenemos objetivo al respecto

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

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 impactos (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Aunque por nuestra actividad no tenemos riesgo en esta materia, cuando detectamos posibles inclusiones en esta materia informamos a nuestros profesionales.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: No

Implantación: Aunque no tenemos riesgos por nuestra actividad, seguiremos velando para que no se produzcan este tipo de situaciones

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: No se aceptan regalos de los proveedores.



ACCIONES:



¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Aunque en nuestro Código Ético no se hace referencia de forma explícita a este principio, sí queda reflejado nuestro compromiso con la legislación vigente. Garantizamos un comportamiento profesional e íntegro, siendo cualquier práctica de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales ajena a la actividad de nuestra empresa.



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 corrupción y soborno de la entidad (P10C211)

Empleados: 100

Implantación: El 100% de nuestros empleados conocen el Código Ético, ya que está publicado en el Portal del Empleado, accesible para todos en cualquier momento.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C411)

Respuesta: SI



Implantación: Cualquier donación o patrocinio se hace conforme a la legislación vigente. No se han realizado en este periodo actividades de este tipo.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C611)

Respuesta: SI



Implantación: Auditorías financieras externas que supervisan el seguimiento estricto de la legislación y normas contables.



• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos política		Seguir velando por el cumplimiento de la normativa vigente

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Seguir velando por el cumplimiento de la normativa vigente

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Auditorías		Seguir contando con la visión de los auditores externos

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	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
<u>13</u>		2.9
<u>14</u>	Alcance del Informe de Progreso (países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>15</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>16</u>		3.8
<u>17</u>		3.10
<u>18</u>		3.11
<u>19</u>	¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?	
<u>20</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
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		
P1C2I1	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	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
PRINCIPIO 2		
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C211	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	
P2C312	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C212	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C313	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
PRINCIPIO 3		
P3C312	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C211	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C212	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C311	¿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? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C211	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 5		
P5C211	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C212	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P5C1I1	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 6		
P6C2I2	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	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
PRINCIPIO 8		
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
PRINCIPIO 9		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P9C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C211	Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C212	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C311	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 impactos	
P10C212	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C511	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C211	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	Indique si la entidad dispone 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