



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Torres y Carrera



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Madrid, 28 de octubre de 2012

Estimados señores:

La actualización anual del Informe de Progreso del Pacto Mundial es un ejercicio de rigor, humildad y superación. El rigor asociado a claves de mejora objetivas. La humildad vinculada a la certeza de no alcanzar todo lo que te propones. Y la superación, como parte fundacional de esta iniciativa que nos impele a ser mejores, a no arredrarnos ante las dificultades y a sacar fuerzas de flaqueza.

Torres y Carrera es una empresa que trabaja en el ámbito de la consultoría de comunicación. Como profesionales estamos familiarizados con los matices de *ser* y de *parecer ser*. En una época convulsa -y confusa- como la actual, muchos pueden creer que la superposición de ambos conceptos es posible y que con *parecer ser* alcanza para cumplir objetivos.

Por fortuna, esto está absolutamente lejos de ser real. La sociedad actual opera con unas capacidades de diagnóstico globales y en tiempo real que, cada vez, son más exhaustivas y eficaces. A las organizaciones no les queda más que armonizar con la máxima dedicación posible su identidad corporativa (aquella por la que se definen) con su imagen corporativa (aquella por la que se les conoce).

En el auto-diagnóstico que realizamos año tras año en este informe de progreso testimoniamos nuestra voluntad de avanzar hacia un mundo en el que los artificios, los efectos especiales, las especulaciones, sean paulatinamente meros vestigios del pasado.

La prevalencia de la crisis, más allá de su traducción en cifras, está generando situaciones concretas de dificultad, dolor, desesperación... Precisamente por ello, las organizaciones empresariales debemos tomar buena nota de los errores que nos han traído hasta aquí individual y colectivamente y poner toda nuestra capacidad en pos de una salida.

A estas alturas nadie puede decir que es ajeno a la crisis. Y mucho menos pretender sacar un provecho particular de la misma. El modelo ha cambiado y, aunque lo está haciendo de forma traumática, el cambio debe ser para bien. Y eso es algo que depende de todos y cada uno de nosotros.

El IPRA Golden Award conseguido por la campaña Campus Vida -realizada para la Universidad de Santiago de Compostela- reconoce la siguiente esencia creativa: mi excelencia profesional es la excelencia profesional de mi entorno. Para ser excelente, mi entorno también debe serlo.

Esa ha sido la apuesta que define el trabajo de Torres y Carrera durante el año 2011. Preservar en el bien común frente a posturas egoístas, defender el interés general frente a respuestas individuales. En definitiva, defender en toda la esfera de nuestra actividad el papel del individuo como integrante de la sociedad por la que luchamos a diario.

Paula Carrera
Presidenta



Información general

Perfil de la entidad: Torres y Carrera

- **Dirección:** C/ Velázquez, 109 - 3º Izquierda
- **Dirección web:** www.torresycarrera.com
- **Alto cargo:** Director General, Xurxo Torres
- **Fecha de adhesión:** 06/03/2009
- **Número de empleados:** 26
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Consultoría de Comunicación
- **Ventas / Ingresos:** 1,7 millones de euros
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Medios de comunicación / Administración
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Hemos seleccionado a aquellas audiencias directas con las que trabajamos, así como organismos y entidades involucradas en nuestras actividades.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Toda la compañía, con las limitaciones de una pequeña empresa.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** A través de reuniones concretas donde se revisa la alineación de las actividades de la empresa con los criterios del Pacto Mundial.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Por medio de herramientas de comunicación interna y en el Comité de Dirección.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** IPRA Golden World Award, Pasión por Vigo-PSA Peugeot-Citroën. Centro de Vigo, 2004 / Certificate of Recognition IPRA GWA, Compromiso con los ciudadanos-Vitrassa, 2005 / Certificate of Recognition IPRA GWA, Piedra gallega para el mundo-AGG, 2005 / Certificate of Recognition IPRA GWA, Sector automoción de Galicia: un espacio global-Cluster de Automoción de Galicia, 2006 / Finalista Sabre Awards, Compromiso con los ciudadanos-Vitrassa, 2006 / Premio Adecec - Relaciones con la comunidad, Compromiso con los ciudadanos-Vitrassa, 2007 / Excellence Awards, Finalista en Ecología y Medio Ambiente. El monte es nuestra vida-Industria Forestal de Galicia, 2008 / Premio Adecec , Finalista en Crisis. El monte es nuestra vida - Industria Forestal de Galicia, 2008 /



Premio Adecec, Finalista en Relaciones con la Comunidad. Cinco océanos, cinco sentidos-Centro Oceanográfico de Vigo, 2008 / Finalista Sabre Awards, El monte es nuestra vida - Industria Forestal de Galicia, 2009 / Mejor agencia de comunicación

- *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:* Utilizando reuniones de seguimiento, informes de progreso y encuestas. Posteriormente, la información es analizada y tomada en cuenta en las áreas que se juzguen oportunas, a través del Departamento de Calidad.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Junta Directiva está integrada de la siguiente forma: Paula Carrera – Presidenta, Xurxo Torres – Director General, Álvaro Rodríguez Anino - Director de Operaciones, Emma Cid – Directora de Corporate, Armando González - Director de TIC y Comunicación Online, Angela Rubio, Directora Área Salud, José Luis Barreiro, Director Galicia, Corina Mora – Directora Financiera.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) En los Comités de Dirección se revisa el avance y progreso de estos principios.

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) Torres y Carrera a través de su Fundación, Alba Torres Carrera, contribuye en temáticas relacionadas con niños y jóvenes ofreciendo acciones para promover la enseñanza, mejorar la salud, garantizar su bienestar y favorecer su desarrollo social. Lo anterior alineado con los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas y su preocupación por la infancia. Además, de forma altruista ofrece sus servicios de comunicación a entidades sin ánimo de lucro.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.torresycarrera.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Torres y Carrera desarrolla actividades concretas de RSC en las que implica a sus proveedores, clientes y medios de comunicación
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 24 de octubre de 2012
- *Responsable:* Xurxo Torres / Abel Tintos



● *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



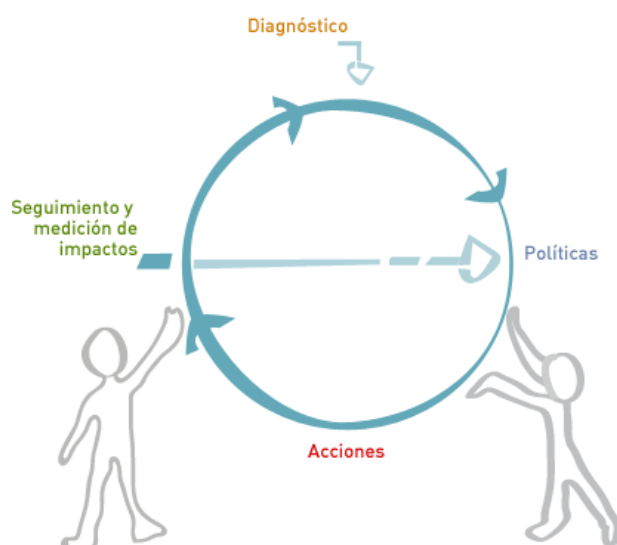
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Los riesgos objetivos con clientes están relacionados con la insatisfacción o falta de calidad.

Para paliar estos riesgos es importante contar -en interno- con una plantilla capaz y motivada y -en externo- con un panel de proveedores que prolonguen la filosofía de la compañía.

Objetivos: Clientes: A pesar del recrudecimiento de la crisis el panel de clientes de TYC no registra pérdidas sino nuevas incorporaciones.

Empleados: La empresa ha sacrificado beneficios para mantener empleo.

Proveedores: La empresa tiene 9 años de vida. La relación media con proveedores es de 5 años.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: La crisis ha propiciado que los clientes se muevan en una interpretación muy inmediata de la realidad. Este cambio de paradigma obliga a una revisión de nuestro modelo de gestión en el que las decisiones de futuro tienen que nacer del consenso de los empleados.

La relación con los proveedores tiene que reforzar el concepto de socios estratégicos.

Objetivos: Vamos a desarrollar una serie de trabajos de análisis prospectivos (Systemic Prospective) que contribuyan a que nuestros clientes puedan elevar sus preocupaciones y sensibilidades más allá de la actual crisis.

Con los empleados, implementamos el sistema de trabajo Future Search Conference para validar desde el consenso las claves de futuro de la compañía a corto y medio plazo.

Finalmente con los proveedores se plantea un trabajo de red a modo de cluster por áreas y prácticas de trabajo en la que compartir retos y problemas.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: *La caída de confianza en el sistema es un tema que preocupa a la empresa y a todo su entorno. Los empleados con hijos muestran una sensibilidad especial ante las imágenes diarias que ofrece la crisis. El trabajo en este sentido, conlleva la implicación de proveedores.*

Objetivos: Incorporación al Proyecto Europe Direct directamente y a través de clientes para difundir, apoyar y amplificar los valores de la Unión Europea en el desarrollo de nuestra actividad cotidiana. Con especial atención a la conciliación familiar en el ámbito de nuestra plantilla y de nuestros proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: *La defensa de los Derechos Humanos demanda un modelo de gestión coherente entre la empresa y sus clientes, y la empresa y sus proveedores. La empresa se interpreta como un todo compuesto por la parte empresarial y la profesional.*

Objetivos: Implementación de sistemas de Protección de Datos, de Propiedad Intelectual, de salvaguarda profesional y laboral. Todo ello apoyado en el panel de expertos correspondiente.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: *Todos los empleados de Torres y Carrera, incluso aquellos recién incorporados a la compañía, cuentan con una información de partida (Manual de Acogida, Libro de Estilo, Compromiso Social) y son informados puntualmente de todos los avances que se registran.*

Objetivos: Reforzar la comunicación interna a través de la implementación del uso de grupos cerrados en redes sociales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de calidad	
Empleados	Mal ambiente laboral	
Proveedores	Desconfianza y pocos contratos a largo plazo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE	Análisis prospectivo: Planeta Tierra 2032
Empleados	Políticas internas de gestión	Future Search Conference: Implicación en el cambio de modelo de gestión
Proveedores	Política de RSE	Establecer un marco de control corresponsable entre empresa y proveedores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Incorporar la Fundación Alba Torres Carrera al proyecto Europe Direct
Empleados	Acción social	Conciliación familiar. El 40% de la plantilla tiene hijos. Horarios ajustados.
Proveedores	Acción social	Incorporarlos a los restos asociados al desarrollo del proyecto Europe Direct

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Comité de Seguimiento y RSE	Desarrollo de Comité de Seguimiento. Claves de relación ética y deontológica.
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento	Implicación en el cambio de modelo de gestión
Proveedores	Cláusulas en contrato	Proveedores comprometidos con campos de mejora de la empresa



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Los riesgos no se mueven en un plano directo. Nuestra actividad nos permite una supervisión en tiempo real de la naturaleza de nuestro trabajo tanto de clientes como de proveedores.

Objetivos: Mantenimiento de una supervisión en tiempo real de la trazabilidad de clientes y proveedores en su relación con Torres y Carrera.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los proveedores de Torres y Carrera son empresas o profesionales con una relación mercantil media de cinco años.

Objetivos: El objetivo es trasladar la confianza ganada a lo largo de este tiempo en un modelo de gestión online que objetivice los criterios de acceso a nuestro panel de proveedores.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: El planteamiento pasa por crear una herramienta que nos permita mejorar la trazabilidad y lectura de nuestros proveedores.

Objetivos: Desarrollo de un programa informático de gestión de proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 60 %

Implantación: Una de las variables que se incorporará en el nuevo sistema de gestión de proveedores favorecerá el desarrollo de este control.

Objetivos: Incorporar en los paneles de medición y satisfacción de proveedores su acreditación en el ámbito de las certificaciones que sean precisas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad	Desarrollo de un panel de consulta online de condiciones de contratación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Desarrollo de un panel online de proveedores y características para serlo

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: El convenio colectivo del sector en el que operamos es conocido por todos nuestros empleados y está presente en toda la relación administrativa que se desarrolla con ellos.

Objetivos: Velar por la actualización de información referida al marco de convenio colectivo en el que operamos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El convenio colectivo, el código ético y deontológico con el que operamos es perfectamente difundido y explicado.

Objetivos: Velar por que el nivel de transparencia e información en este ámbito mantenga los actuales estándares de calidad.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los años se valida la naturaleza del convenio. Si ha experimentado algún cambio, si se

incorpora alguna medida por parte de la empresa que lo mejora o que puede entrar en conflicto.

Objetivos: Mantener el nivel de transparencia e información en tiempo real sobre el tema.



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: Nuestros sistemas de trabajo cuentan con reuniones diarias y semanales para evaluar la marcha del trabajo, la relación con clientes y proveedores y la relación con la compañía.


Objetivos: Mantener la política de comunicación interna (ascendente y descendente) que caracteriza a la compañía.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de Conducta	Mantenimiento de la transparencia y sistemas de información	
	Convenio Colectivo		
	Política de RRHH		
	Política de RSE		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Información actualizada en el cambio de ejercicio.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Todo nuestro marco de trabajo se encuentra salvaguardado por lo que establece el convenio colectivo del sector.

Objetivos: Garantizar que el sistema de trabajo se atenga a este principio de respecto al marco normativo vigente.

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

Respuesta: SI

Implantación: La edad media de la empresa es baja. Existen cargas familiares tanto por niños como por personas mayores.

Objetivos: La empresa flexibiliza los horarios a las necesidades de los empleados y sus circunstancias.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los empleados de Torres y Carrera desarrollan su carrera en el marco de cumplimiento de convenio colectivo, contrato de trabajo y de un código ético y deontológico.

Objetivos: Mantener los principios de respeto y salvaguarda del marco normativo actual.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: El trabajo en Torres y Carrera está sujeto, como ya se ha señalado, a los principios establecidos por el convenio colectivo. Una vez al año se da cuenta del marco general (si se ha producido algún cambio relevante). Y a diario se mantienen reuniones de reparto de tareas, seguimiento de la actividad profesional y evaluación de necesidades puntuales.

Objetivos: Mantener el sistema de alerta diario en materia de garantía laboral, de conciliación familiar, etc...



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: El 40% de la plantilla tiene personas a su cargo (hijos o personas mayores).

Objetivos: Todos ellos gozan de los beneficios aportados por la empresa en términos de ajustes horarios, cargas de trabajo adecuadas, teletrabajo, etc...

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo	Mantener los estándares de calidad laboral.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Mantener nuestras políticas de conciliación y respeto del marco laboral.

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: Dadas las actividades de la empresa no se considera este tipo de riesgos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Este tema puede ser incluido como parte del código ético de la organización, pero la actividad de la compañía no incluye riesgos ni directos ni con proveedores. La existencia de nuestra fundación Alba Torres Carrera es más que una declaración de intenciones, es un compromiso real con los niños.



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: Una acción como una campaña, es un medio idóneo para promover este principio.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Código Ético.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Campaña contra la explotación infantil.

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 naturaleza de nuestra actividad -consultoría de comunicación- y la filosofía de la compañía reducen los riesgos de discriminación por razones de género, edad o raza. Los campos de evaluación y formación son claves y demandan una permanente alerta.

Objetivos: El mapa de desarrollo profesional se ha actualizado pero, en coherencia con las dificultades del entorno, debe ser revisado para garantizar la viabilidad de su cumplimiento.

En materia de formación, las demandas se centran en actividades relacionados con la comunicación 2.0 en la que nos encontramos inmersos. La formación en este espacio se puede calificar de continua.



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: El clima económico adverso es un condicionante objetivo del desarrollo de políticas de empleo. A pesar de ello, la compañía ha seguido realizando contrataciones entre grupos sensibles a la exclusión (pe. jóvenes). La política de igualdad se constata en el propio organigrama de la empresa. Y todo ello en el marco del estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Objetivos: Combinar las políticas de control de gasto y austeridad presupuestaria con iniciativas tendentes a favorecer la incorporación de jóvenes al mercado laboral. Tanto bajo el desarrollo de convenios con Universidades para plan de becas como con la contratación directa de jóvenes contemplada por la actual norma laboral.



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: La formación en el ámbito online se gestiona a través de tutoriales prácticos que se actualizan mensualmente. El desarrollo de la comunicación en la red ha propiciado la creación de una sólida red de colaboradores. En paralelo, el plan de carrera se ha visto reforzado con la aplicación de políticas de igualdad y medidas de género concretas (pe. promoción de trabajadoras embarazadas). La filosofía imperante: todos podemos alcanzar los objetivos vitales / profesionales que deseamos.

Objetivos: Favorecer modelos de relación laboral que intensifiquen la conciliación familiar. Abordar identificación de perfiles en riesgo de exclusión laboral (pe. jóvenes y mayores) y plantear políticas de empleo abordables para ambos grupos.

¿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: Por evaluación de desarrollo profesional tanto por parte de la dirección como de los propios compañeros. El equipo directivo de TYC está presidido por Paula Carrera y de ocho miembros, cuatro son mujeres.

Objetivos: Mantener políticas de promoción personal que no discriminen por género, edad o raza. Reforzar la presencia en el equipo directivo de personas mayores con riesgo de exclusión laboral.



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: 40 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 60 %

Hombres: 40 %

Mayores de 45 años: 10 %

Menores de 30 años: 30 %

Empleados no nacionales: 10 %



Empleados con contrato fijo: 90 %

Empleados con contrato temporal: 10 %

Implantación: La caracterización de nuestra compañía nos define como una empresa joven (la edad media es de 37 años) pero con experiencia. El papel de la mujer es muy relevante y los niveles de contratación temporal muy bajos.

Objetivos: Favorecer el acceso de personas mayores de 45 años al mercado laboral.

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

Respuesta: SI

Implantación: La composición de la compañía está actualizada, prácticamente en tiempo real, en el espacio online (web, redes sociales, blogs).

Materiales corporativos como las Credenciales de la compañía publicitan igualmente la composición de la plantilla.

Objetivos: Actualización de materiales corporativos. Conceder mayor presencia en la red a las firmas femeninas de la compañía.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha registrado ningún supuesto de los enunciados.


Objetivos: Mantener esa situación.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Falta de formación	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Integración Social Política de RSE	Favorecer la incorporación de jóvenes al mercado laboral.



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación Medidas de género Plan de Carreras Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Propiciar entrada de jóvenes en el mercado laboral

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros Web	Actualización materiales corporativos



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Consumo responsable. Formación en valores a niños a través de nuestra Fundación en materia de sostenibilidad.

Objetivos: Seguir implementando políticas de ahorro de papel y otros bienes con impacto en el medio ambiente. Favorecer acciones con clientes en materia de sensibilización medioambiental.



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: 200

Implantación: Como media se dedican cuatro horas semanales a este tipo de actividades.

Objetivos: Favorecer la sensibilización de los más pequeños tanto a través de acciones directas de la Fundación como del trabajo desarrollado con clientes.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social Sensibilización en materia medioambiental	Reducir impacto medio ambiental

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestra actividad no entraña directa ni indirectamente este tipo de riesgo

Objetivos: Nuestra actividad no entraña directa ni indirectamente este tipo de riesgo



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Aunque nuestra actividad no entraña directamente este tipo de riesgo se llevan a cabo en la empresa políticas de reciclaje y usos responsables de recursos.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Trabajamos en una doble perspectiva de sensibilidad: directamente como empresa, a través de nuestra Fundación, en la difusión de valores sostenibles. Indirectamente, como consultores, concienciando a nuestros clientes sobre la importancia de los mismos.

Objetivos: Mantener ese compromiso con la salvaguarda de políticas sostenibles.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 4500

Agua: 695

Papel: 6100

Implantación: La compañía fomenta un uso responsable de los recursos y la reducción del consumo.


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


Respuesta: No


Implantación: No realizamos actividades que directa o indirectamente demanden este tipo de protocolos.


Objetivos: No realizamos actividades que directa o indirectamente demanden este tipo de protocolos

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reducción de Consumo	Garantizar que no incurrimos en ningún factor de riesgo.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Mantener políticas de sensibilidad

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Garantizar que no incurrimos en ningún factor de riesgo.



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La compañía desarrolla en colaboración con diferentes clientes el desarrollo de contenidos ligados a la sostenibilidad en el espacio online (web, redes y blogs)

Objetivos: Reforzar esa presencia en la red como elemento multiplicador de sensibilidades medioambientales



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 20000

Implantación: El coste se refiere tanto a horas invertidas, como al desembolso que apareja el mantenimiento de los espacios online referidos.


Objetivos: Procurar mantener volumen de inversión en un entorno de recortes presupuestarios.


• Resumen de Implantación:

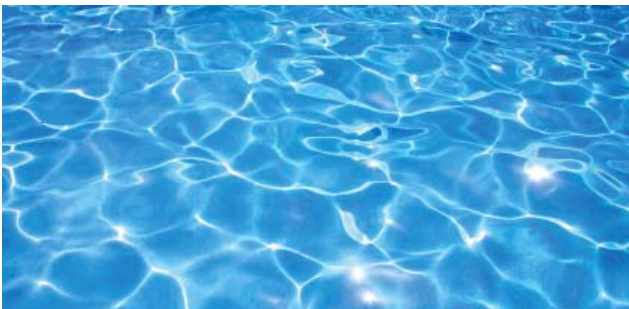
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Seguir desarrollando herramientas de difusión

 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 (P10C11)

Respuesta: SI

Implantación: La actividad que desarrollamos está expuesta a todos los supuestos señalados. Los niveles de control económicos, financieros, sociales y profesionales que desarrollamos con clientes, empleados y proveedores son periódicos.

Objetivos: Mantener ese nivel de exigencia.



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? (P10C21)

Respuesta: No

Implantación: Las cuentas de la empresa son revisadas en interno y externo, expuestas en junta de socios y elevadas a público según determina la Ley. Ni con clientes, ni con proveedores se permite la existencia de canales que favorezcan este tipo de irregularidades.

Objetivos: Mantener ese nivel de control.



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. (P10C31)

Respuesta: No



Implantación: Nuestro sistema de trabajo bloquea de manera natural y automática este supuesto.

Objetivos: Mantener este nivel de control.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Todos los agentes con los que TYC se relaciona conocen los mecanismos de trabajos de la compañía y por lo tanto la imposibilidad de cometer cualquier desviación de lo estipulado por la Ley sin que se produzca la oportuna identificación y denuncia de los hechos en el supuesto de que éstos tuvieran lugar

Objetivos: Mantener este nivel de control.

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

Respuesta: No

Implantación: La naturaleza de nuestra empresa nos blindo ante este tipo de situaciones.

Objetivos: Mantener ese nivel de control.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Desinformación Favoritismos Incumplimiento de la normativa Malversación Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Extorsión Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias	
Proveedores	Competencia desleal Control de proveedores Cumplimiento de la normativa Favoritismos Malversación Soborno Tráfico de influencias	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	Mantener bloqueado la posibilidad de contagio
Empleados	No tenemos política	Mantener bloqueado la posibilidad de contagio
Proveedores	No tenemos política	Mantener bloqueado la posibilidad de contagio

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Mantener bloqueado la posibilidad de contagio
Empleados	No tenemos acción concreta	Mantener bloqueado la posibilidad de contagio
Proveedores	No tenemos acción concreta	Mantener bloqueado la posibilidad de contagio



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Mantener bloqueado la posibilidad de contagio
Empleados	No tenemos seguimiento	Mantener bloqueado la posibilidad de contagio.
Proveedores	No tenemos seguimiento	Mantener bloqueado la posibilidad de contagio



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? 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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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