



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L



Carta de Renovación del Compromiso Pacto Mundial de Naciones Unidas

Zaragoza a 22 de octubre de 2012

Por segundo año consecutivo presentamos nuestro informe de progreso. En él, aparecen reflejados los logros conseguidos este año en materia de responsabilidad social, fruto de nuestro trabajo en favor de la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial. Concebimos el Informe de Progreso como una herramienta de comunicación, de acuerdo con nuestro compromiso con los principios de transparencia y comunicación con nuestros grupos de interés.

Durante este año, el esfuerzo de todos nos ha permitido integrar el Pacto Mundial y sus principios en nuestra cultura corporativa, entenderlos como parte de la gestión, de la estrategia y del día a día de nuestra actividad. Todo ello, siendo conscientes de que nos queda mucho por hacer y mejorar, de acuerdo con nuestro sistema de gestión basado en el modelo EFQM.

Cables de Comunicaciones quiere manifestar su firme voluntad de renovar el compromiso con los principios del Pacto Mundial, promoviendo los mismos entre nuestros grupos de interés y esfera de influencia.

Como objetivos para este año, continuar nuestra política de contratación en colectivos en situación de exclusión social. Realizar actuaciones en pro de la no discriminación y la igualdad efectiva en el ámbito laboral.

Apostamos por el desarrollo sostenible y la ecoeficiencia de nuestros procesos productivos. Por ello, nos hemos propuesto reducir nuestro consumo de material auxiliar y realizar proyectos de gestión energética, estableciendo propuestas de mejora para reducir el consumo energético y las emisiones.

Aprovechando la presentación de nuestro informe de progreso, reafirmamos el compromiso por parte de Cables en el apoyo, divulgación y respeto de los diez Principios de Pacto Mundial.

Fdo. D. José Luis Carnicero G. de Azcárate
Director General



Información general

Perfil de la entidad: Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L

- *Dirección:* Poligono Malpica c/ D par 83
- *Dirección web:* <http://www.cablescom.com>
- *Alto cargo:* Jose Luis Carnicero Gimenez de Azcarate, Director General
- *Fecha de adhesión:* 16/09/2010
- *Número de empleados:* 129
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Fabricación de cables e hilos aislados (telecomunicación). Fibra optica.
- *Ventas / Ingresos:* 31.810.362€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Determinacion de los mismos de acuerdo con el proceso de planificacion estrategica de CCZ (analisis informacion relevante clientes, proveedores, empleados, Comite de Direccion, etc)
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* El Comite de Direccion ha determinado aquellos que son relevantes de acuerdo con los objetivos estrategicos de la empresa.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Externamente: Pagina web www.cablescom.com, mailing, Globalcompact y Red Española Pacto Mundial. Internamente. Intranet corporativa
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Primer Premio Aragon Comprometido con la Prevención otorgado por el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.
- *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:* Todos los miembros del Comité de Dirección y otros responsables aportan de manera continua información de interés (encuestas e informes de satisfacción, reuniones y visitas clientes, proveedores, consulta representantes trabajadores...) que es analizada por el Comité de Dirección para la determinación de los objetivos estratégicos de CCZ
- *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:* El Comité de Dirección está constituido por Dirección General, Dirección de Operaciones, Dirección Financiera, Dirección Comercial, Dirección Técnica y Dirección IT. La toma de decisiones y gestión de la implantación de los 10 Principios está supervisada por Dirección General y Dirección de Operaciones
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Anualmente la Junta Directiva trata los asuntos más relevantes y su evolución con respecto a años anteriores.

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) En desarrollo de nuestro compromiso con los Derechos Fundamentales, principio de igualdad, y de acuerdo con las Directivas de anti-discriminación de la UE, este año nos hemos adherido al "Charter de Diversidad - España". Durante el año 2011 hemos consolidado nuestra colaboración con UNICEF.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 25 de octubre de 2012
- *Responsable:* Isabel Banzo Vinué
- *Tipo de informe:* A+B

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "

• 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: Cables de Comunicaciones Zaragoza ha reforzado su compromiso con este principio. Además de tenerlo expresamente reconocido en sus políticas de gestión, se refleja en sus Códigos de Conducta (interno y externo). CCZ establece la obligación de todos nuestros proveedores, contratados y subcontratados de cumplir y promover los principios contenidos en el mismo. También nos hemos adherido al Charter de la diversidad.

Objetivos: Como objetivo para este año esta aumentar la adhesión de nuestros proveedores al Código de Conducta Externo .



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: Durante este año, junto con los representantes de los trabajadores, hemos elaborado nuestro Código de Conducta Interno. Lo hemos difundido entre la totalidad de la plantilla. También hemos elaborado y publicado el Código de Conducta externo para todos nuestros proveedores, contratados y subcontratados que trabajen con nosotros.

Objetivos: Aumentar el número de adhesiones a nuestro Código de Conducta Externo



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Reforzar el compromiso de Cables de Comunicaciones con los Derechos Humanos



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante este año hemos publicado nuestro código externo de conducta en el que se establece los principios que los proveedores, contratistas y subcontratistas que contraten o deseen contratar sus productos o servicios con CCZSL tienen la obligación de cumplir y promover en su ámbito de actuación profesional. Todo ello de acuerdo con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todas las políticas de CCZ son conocidas por nuestros trabajadores, entregadas individualmente a cada uno y tienen acceso de manera permanente a las mismas a través de la intranet corporativa. También tienen acceso a las mismas todos nuestros grupos de interés. Se ha modificado nuestro proceso de bienvenida para reforzar la difusión de los principios éticos por los que se rige la entidad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		
Empleados	Otros		
Proveedores	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión		Establecer una política del grupo de intereses clientes
Empleados	Código Ético		Establecer una política de RSE
	Política de RRHH Políticas internas de gestión		
Proveedores	Código Ético	Aumentar el número de proveedores adheridos a nuestro Código Externo	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Reforzar el compromiso de Cables de Comunicaciones con los Derechos Humanos
Empleados	RSE		Reforzar el compromiso de Cables de Comunicaciones con los Derechos Humanos
Proveedores	RSE		Reforzar el compromiso de Cables de Comunicaciones con los Derechos Humanos

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías		No tenemos objetivo concreto para el siguiente ejercicio
Empleados	Buzón de sugerencias		Establecer procedimiento de prevención del acoso
	Protocolos de prevención del acoso y PRL		
Proveedores	Otros Seguimiento del Código de Conducta	Aumentar el número de proveedores adheridos a nuestro código de conducta externo	

Leyenda:  Progreso adecuado  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 (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Hemos elaborado Código de Conducta externo que establece los principios que los proveedores, contratistas y subcontratistas que contraten o deseen contratar sus productos o servicios con CCZSL tienen la obligación de cumplir y promover en su ámbito de actuación profesional. Solicitamos la adhesión y compromiso con el mismo a todos nuestros proveedores, contratas y subcontratas, a nuestros principales proveedores a pesar de que pertenecen a países de la Unión Europea y en todos los casos, son empresas de reconocido prestigio en el sector.

Objetivos: Aumentar el número de proveedores comprometidos con el respeto a los Derechos Humanos y demás principios del Pacto Mundial.



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: No

Implantación: Junto con el Código de Conducta externo cuya adhesión hemos solicitado a nuestros principales proveedores, existe procedimiento de compras en base al cual únicamente se compran productos previamente homologados (laboratorio y producción). Cumpliendo con la reglamentación aplicable en materia de seguridad, medioambiente y/o calidad, el proveedor aporta las copias y certificados correspondientes como trámite previo a la homologación de material y su aprobación como proveedor de CCZ.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Para la homologación como proveedor de CCZ, es imprescindible, en cumplimiento de la reglamentación aplicable en materia de seguridad, medioambiente y/o calidad, la entrega de copias y certificados correspondientes. Exigimos de las empresas subcontratas cumplan la legislación en material laboral y seguridad y salud de los trabajadores. Solicitamos la adhesión al Código Externo de Conducta y su compromiso con los principios contenidos en el mismo.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: 42,2 %

Implantación: total proveedores 180 con certificado 76

• 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	Procedimiento de compras		Elaborar una política

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Definir acción concreta



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

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. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: Existe representación sindical en la empresa legalmente reconocida. Tenemos convenio colectivo propio en el que se regula los mecanismos y garantías del derecho a la negociación colectiva. En el proceso de incorporación a la empresa se les explica este derecho y su libertad para ejercerlo. También esta garantizada la libertad de afiliación y sindicación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Existen numerosos canales de comunicaciones entre los trabajadores y sus representantes y la empresa (reuniones diarias, mensuales, trimestrales, Comites, procedimientos, buzón de sugerencias, etc).



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se garantiza la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva. Aparece recogido en el Convenio Colectivo, en la Política de RRHH, Código Interno de conducta. Todos los trabajadores son conscientes de sus derechos, se les entrega

copia del Convenio Colectivo y Código Interno. También se les informa a las nuevas incorporaciones en el proceso de inducción.

Se colabora con los sindicatos presentes en la empresa para facilitar las gestiones administrativas de afiliación.

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 (P3C41)

Respuesta: SI

Implantación: Realizamos encuestas de clima laboral bianualmente. Existe buzón de sugerencias. El procedimiento de reclamación quejas y sugerencias está expresamente regulado en el convenio colectivo. Se realizan encuestas de desvinculaciones a todos los trabajadores que causan baja en la compañía.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo		Potenciar los canales de comunicaciones existentes
	Política de RRHH		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Reforzar los canales de comunicacion existentes

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

Leyenda:  Progresa 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. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: No existe riesgo de trabajo forzoso en nuestra organización. Cumplimos estrictamente con la legalidad vigente garantizando todos los derechos de los trabajadores. Realizamos encuestas psicosociales a los mismos. Garantizamos un lugar de trabajo digno y seguro.

Objetivos: Mejorar las condiciones de trabajo con la realización anual de mediciones higiénicas.

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

Respuesta: SI

Implantación: Se facilita la conciliación familiar de los trabajadores. Se conceden cambios de turnos para formación, permisos de exámenes. Se evalúan especialmente todos los puestos de trabajo ocupados por mujeres para prevenir y evitar posibles riesgos para la mujer en casos de embarazo, facilitando el cambio de puesto de trabajo, en caso de que sea necesario. Se conceden todos los permisos necesarios para la realización de test prenatales. Se han concedido todas las acumulaciones de lactancia solicitadas por los trabajadores (madres-padres indistintamente).



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: En el Convenio Colectivo y por contrato individual se regula expresamente la jornada de trabajo, remuneración, realización y remuneración de horas extras y los beneficios sociales.



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: Código de Conducta Interno establece los principios que los trabajadores de CCZSL tienen el derecho y la obligación de cumplir y promover en su ámbito de actuación profesional tanto interno como externo. El Código de Conducta externo establece los principios que los proveedores, contratistas y subcontratistas que contraten o deseen contratar sus productos o servicios con CCZSL tienen la obligación de cumplir y promover en su ámbito de actuación profesional. Los dos rechazan el trabajo forzoso. Garantizan un lugar de trabajo seguro y saludable.



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: Se han concedido todas las medidas de conciliación que se han solicitado y los beneficios sociales afectan a todos los trabajadores regulados por el Convenio Colectivo. Existen comisiones formadas por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa que velan por el correcto uso y disfrute de los beneficios sociales y demás servicios.

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos. (P4C611)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Con la finalidad de revertir el beneficio de Cables de Comunicaciones a la sociedad a la que pertenece, desde hace dos años se ha incrementado el número de contrataciones a personas en situación de exclusión social. Este año hemos consolidado esos puestos de trabajo. Participamos en el Programa Incorpora de la Caixa y trabajamos para difundir los principios del Charter de la Diversidad.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla	😊	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)		
	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta	😊	Mantener puestos de trabajo
	Contrato de trabajo		
	Convenio Colectivo		
	Política de RRHH		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Establecer alguna acción al respecto

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

Leyenda: 😊 Progresó 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. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: No contratamos a menores de 18 años. En nuestras evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, consideramos como trabajadores especialmente sensibles a los menores de edad. Nuestros proveedores, contratados y subcontratados tienen la obligación de garantizar este derecho si desean contratar con Cables de Comunicaciones.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Tanto la Política de RRHH, en el Código de Conducta Interno y Externo como el procedimiento de selección están en contra del trabajo infantil.

No se contrata en ningún caso personas menores de edad.



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: SI

Implantación: En nuestros Códigos de conducta interno y externo declaramos expresamente la prohibición del trabajo infantil. CCZSL no contratará a menores de edad, entiendo por menor de edad a aquella persona con edad inferior a

18 años. Reconocemos el derecho de todos los niños a una infancia digna. Pedimos lo mismo de nuestros socios de negocio y nos sumamos a iniciativas llevadas a cabo por distintas ONGs

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos. (P5C511)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 1

Implantación: N° de proveedores, contratistas y subcontratistas adheridos a nuestro código externo de conducta que contiene los principios que los proveedores, contratistas y subcontratistas que contraten o deseen contratar con sus productos o servicios con CCZSL tienen la obligación de cumplir y promover en su ámbito de actuación profesional. Entre ellos la protección trabajo infantil. No se permite el uso de empleo infantil por parte de los proveedores de CCZSL. Estos reconocerán el derecho de todos los niños a una infancia digna.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético		No tenemos objetivos específicos en este apartado
	Política de RRHH		
	Protocolos de selección del personal		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Continuar apoyando la erradicación del trabajo infantil



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

Leyenda:  Progresó adecuadamente  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 (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Nos hemos adherido al Charter de la Diversidad para promover la igualdad dentro de nuestra empresa. No tenemos riesgos de discriminación en ninguna de sus formas. El principio de no discriminación esta recogido en la Política de RRHH y procedimientos internos como el de selección, nuevas incorporaciones... Realizamos en todos los puestos evaluaciones (Convenio colectivo, evaluación del desempeño, periodo de prueba, renovación contrato, ...) Cumplimos la LISMI. Actualmente nuestra plantilla esta compuesta por trabajadores de diferentes nacionalidades. Existe Manual de descripción de puestos de trabajadores y evaluaciones de riesgos por puestos de trabajo que incluye descripción de tareas.



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: Como uno de los objetivos estratégicos figura la contratación de personas en situación de exclusion social. Trabajamos con Caritas Diocesana, Fundacion Tranvía, Fundacion Adecco,... En los procesos de seleccion se reserva un número de plazas de los puestos a cubrir para estas personas (desempleados mayores de 45 años, inmigrantes, o personas en riesgo de exclusion social)
Con relacion a las personas con discapacidad, cumplimos con la LISMI



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Adhesión al Charter de la diversidad con el objetivo de fomentar nuestro compromiso con la igualdad, el derecho de la inclusión laboral y social de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos. Luchar por un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción, fomentando programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: El 75% de las mujeres contratadas en Cables de Comunicaciones ocupan puestos de responsabilidad dentro de la empresa. La mujer también está presente en el Comité de Dirección. Hemos incrementado la contratación de mujeres en el último año.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 3 %

Directivos mujeres: 15 %

Directivos hombres: 85 %

Mujeres: 10,32 %

Hombres: 89,67 %

Mayores de 45 años: 23,47 %

Menores de 30 años: 17,37 %

Empleados no nacionales: 4,69 %

Empleados con contrato fijo: 53,05 %

Empleados con contrato temporal: 46,94 %

Implantación: Conviven trabajadores de diferente sexo, nacionalidad, edad, religión, etc, en perfecta armonía. Uno de los aspectos mejor valorados en la encuesta de clima laboral es el ítem relativo a compañeros de trabajo y ambiente de trabajo

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Respuesta: SI

Implantación: Existe un organigrama publico de la empresa al que tienen acceso todos los trabajadores. La estructura de la empresa y su organigrama forma parte del proceso de inducción de las nuevas incorporaciones explicando detalladamente la composicion del mismo así como el lugar que cada uno ocupa dentro de la organizacion. Existe asignacion organizacional para todos los trajadores en el sistema operativo SAP.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos ni hemos tenido ningún caso de acoso, abuso o intimidacion en el trabajo

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta		Incrementar el numero de contratos a personas con dificultades
	Otros		
	Política de Contratación y Selección		
	Política de RRHH		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Proyecto de inserción laboral		Difundir nuestra participacion en el Charter de la diversidad
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual		No existen objetivos para el siguiente ejercicio

Leyenda:  Progresa 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 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: CABLESCOM adquiere el compromiso de evitar, reducir o controlar la contaminación del Medio Ambiente, buscando alternativas, productos o prácticas desarrollando para ello una serie de acciones preventivas: Elaborar un programa de objetivos medioambientales, elaborar un nuevo plan "Plan Empresarial de Prevención de Residuos de Envases 2011 – 2013 y Seguir un Plan de minimización de Residuos Peligrosos 2009-2012.



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: 140

Implantación: Todo el personal que ingresa a trabajar en CABLESCOM, recibe en su proceso de inducción, un conjunto de charlas acerca de la organización, prevención de riesgos laborales y medio ambiente. De esta manera, se intenta transmitir nuestra política integrada de calidad y medio ambiente, así como una mayor sensibilidad en temas medioambientales.

Durante el 2011 se realizaron:

-Reuniones de equipo de trabajo, donde se revisan tareas específicas del puesto, así como aspectos ambientales. - Programa de Puntos de Inspección (PPIs), que consisten en inspecciones mensuales a todas las áreas de producción desde el punto de vista medioambiental (documentación, orden y limpieza, fugas y/o derrames, segregación de residuos, productos químicos correctamente identificados).

• 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	Otros Sensibilización en materia medioambiental		Conseguir la reutilización de bobinas de madera en clientes de exportación.

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

Leyenda:  Progresó 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 tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: CABLESCOM ha implantado diversas medidas para cumplir con los requisitos medioambientales aplicables a nuestra actividad y a todos nuestros productos, tratando de evitar y en su defecto reducir, el posible daño causado al medio ambiente. Para ello realizamos las siguientes actividades:

- Fomentar la sensibilización de los empleados en materia de medio ambiente a través del uso y conocimiento de buenas prácticas ambientales.
- Reducción del consumo de recursos naturales y materias primas utilizadas durante el proceso productivo.
- Minimización y gestión adecuada de todos los residuos, peligrosos y no peligrosos.
- Control periódico de los focos emisores de sustancias contaminantes a la atmósfera.
- Verificación del cumplimiento de los objetivos medioambientales propuestos



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: Se realizan auditoría internas anuales según ISO14001 e ISO9001. También se realizan auditorías por terceros de certificación ISO9001 e ISO14001 (AENOR) Se hacen auditorías mensuales de aspectos ambientales. La gestión ambiental forma parte de una de la líneas estratégicas de la empresa



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: CABLESCOM, identifica, registra y evalúa de manera periódica la legislación vigente, relativa a su actividad y en materia de medio ambiente. De esta manera, se extraen los requisitos aplicables a nuestra empresa en todo momento.

Debido a que CABLESCOM está autorizado como productor de residuos peligrosos, posee un seguro de responsabilidad medioambiental que se revisa y renueva de manera anual.

De la misma manera, se sigue de manera detallada todos los consumos, tanto de recursos como de materias primas y productos auxiliares.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 6,03

Agua: 12,37

Papel: 1,72

Implantación: RECURSO 2011

AGUA 12.317 m3

ENERGÍA ELÉCTRICA 6.039.352 Kwh

GAS NATURAL 3.316.765 Kwh

GASOLEO 14.500 litros

PAPEL 1.72 toneladas

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

Respuesta: SI

Implantación: Revisión anual de la Dirección del SGI (Sistema de Gestión Integrado)

Seguimiento trimestral de los Objetivos

Auditoría interna anual de SGI

Auditoría anual certificado

Evaluación anual de los aspectos ambientales

Verificación anual del cumplimiento de la Legislación y reglamentación

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)		Realizar estudio eficiencia energetica
	Sistemas de gestión de calidad		
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Realizacion estudio eficiencia energetica

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		Recogidos en el plan estrategico de la empresa
	Otros		
	Responsable de Medioambiente		

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso dificil 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 la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Este año hemos conseguido reducir el consumo de energía en nuestros procesos productivos y eficiencia energética



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0,36

Implantación: En el año 2011 se han realizado una serie de mejoras mejoras en el área de producción, que han ayudado reducir el impacto ambiental de nuestra actividad. Por otro lado, el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental y la norma UNE EN ISO 14001, requiere anualmente una serie de gastos que se han asumido como parte de la gestión medioambiental de la empresa.

• 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	RSE		Realizacion estudio eficiencia energetica en todos los procesos

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

Leyenda:  Progresa 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 impacto (P10C11)

Respuesta: No

Implantación: No hemos evaluado el riesgo. En nuestros Codigos de conducta interno y externo, rechazamos expresamente cualquier forma de corrupción, extorsión o soborno. Los proveedores de CCSL deben asegurar el cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales. Rechazaran la corrupción en todas sus formas. Los trabajadores de Cables tiene el derecho y la obligación de erradicar cualquier forma de corrupción, extorsión o soborno. Se rechaza la corrupción en todas sus formas.



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: SI

Implantación: Rechazamos expresamente y queremos contribuir a conseguir la erradicacion de cualquier forma de corrupción, extorsión o soborno. Los proveedores de CCSL deben asegurar el cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales. Rechazarán la corrupción en todas sus formas.



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: No tenemos objetivos concretos para el siguiente ejercicio. CCZ quiere continuar con la difusión y lograr la adhesión de los proveedores al Código Externo de Conducta, con el compromiso de rechazo expreso a cualquier forma de corrupción, extorsión o soborno. Los proveedores de CCSL deben asegurar el cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales. Rechazarán la corrupción en todas sus formas.



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: 30

Empleados: 100

Proveedores: 65

Implantación: Los códigos de conducta tanto internos como externos, están publicados en nuestra web e intranet corporativa. Se han entregado individualmente a todos los trabajadores y se han enviado a todos nuestros proveedores, contratistas y subcontratistas, solicitando manifiesten su compromiso y adhesión a los principios contenidos en el mismo. Su difusión se ha incluido como formación obligatoria en nuestro proceso de bienvenida.

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

Respuesta: SI

Implantación: No tenemos objetivos concretos para el siguiente ejercicio

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		
Empleados	Otros		
Proveedores	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de Conducta		No tenemos objetivos específicos para el siguiente ejercicio.
Empleados	Código de Conducta Políticas internas de gestión		No tenemos objetivos específicos para el siguiente ejercicio.
Proveedores	Otros		No tenemos objetivos específicos para el siguiente ejercicio.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Difusión de la política		No tenemos objetivos concretos para el siguiente ejercicio
Empleados	Comunicación interna y externa		No tenemos objetivos concretos para el siguiente ejercicio
Proveedores	Difusión de la política		No tenemos objetivos concretos para el siguiente ejercicio

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias		No tenemos objetivos concretos para el siguiente ejercicio
Empleados	Comités de gestión Otros		No tenemos objetivos concretos para el siguiente ejercicio
Proveedores	Otros		No tenemos objetivos concretos para el siguiente ejercicio

Leyenda:  Progreso 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>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
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? Describalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
P4C6I1	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos.	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
P5C5I1	Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos.	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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	
P6C211	¿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
P6C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C411	¿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.	
P6C611	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C711	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C111	¿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
P7C211	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C111	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C211	¿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?	
P8C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C511	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C111	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C211	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		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P10C111	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	
P10C211	¿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?	Dimensión social/Sociedad/Política
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