



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Egraf



# Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL  
c/ Núñez de Balboa, 116 – 5ª Planta, Oficina 27  
28006 Madrid

Madrid, 17-October-2012

Señores:

Desde nuestra adhesión al Pacto Mundial en 2008, en EGRAF hemos tomado como referencia los 10 Principios para hacer de ellos un modo de trabajar diario. A pesar de que desde su fundación, EGRAF ha hecho de la gestión de sus recursos humanos un compromiso de excelencia, en los últimos tiempos, y a pesar de la situación que atravesamos, hemos querido demostrar que la Responsabilidad Social es una filosofía que hace a las empresas ser más competitivas y estar mejor adaptadas a los retos y no simplemente una moda.

Con esta carta Egraf ratifica que continúa asumiendo su compromiso con los Principios del Pacto Mundial, reforzando así su compromiso con el mismo y trabajando en la mejora continua de nuestra entidad.

Egraf mantiene una especial dedicación a los Principios por lo que ha implantando un Plan de Igualdad con el que se ha pretendido mejorar las condiciones laborales tanto en ambiente de trabajo como en conciliación o en clima laboral.

Nuestros esfuerzos por la sostenibilidad siempre tendrán presentes los Principios del Pacto Mundial y confiamos, a pesar de los momentos de dificultad actuales, continuar progresando en la implantación y desarrollo de dichos principios.

Reciban un cordial saludo,



José Jesús López Llorente  
Dir. Gerente

JJLLL/rpa

C/ Luis I, núms. 3, 5 y 7 - 28031 MADRID  
Teléf. 91 380 70 50 - Fax 91 778 16 04  
E-mail: comercial@egraf.es  
www.egraf.es



Sólo los productos que se identifican como tal en este documento son FSC certificado



## Información general

### Perfil de la entidad: Egraf

- *Dirección:* C/ Luis I, 3 y 5
- *Dirección web:* [www.egraf.es](http://www.egraf.es)
- *Alto cargo:* Juan Yuste del Peso, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 29/09/2008
- *Número de empleados:* 32
- *Sector:* Medios de comunicación, cultura y gráficos
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Artes Gráficas - Impresión por Sistema Offset/ Digital
- *Ventas / Ingresos:* 6.190.394 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No se han recibido ayudas financieras durante 2011.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Medioambiente
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Actores implicados en el proceso de EGRAF y sobre los que puede tener influencia directa.
- *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?* A través de la combinación de factores internos como las políticas de gestión de calidad, medioambiente y cadena de custodia, los aspectos ambientales de la organización y factores externos como el sistema de cadena de custodia implantado y certificado, el desarrollo de nuevos sistemas de producción y los intereses de nuestros clientes.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Agenda anual, nueva web de EGRAF y web de ASEPAM
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No se han recibido premios durante 2011
- *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:* En cuanto al grupo de interés formado por los empleados, a través de un buzón de sugerencias, de las encuestas de satisfacción laboral de la ISO 9001, de las diferentes propuestas realizadas a los mandos intermedios y a la dirección. Respecto a los proveedores, por medio de la relación directa en el proceso de compras, experimentando con nuevas materias primas más sostenibles social, ambiental y económicamente. En lo que concierne a los clientes, a través de la retroalimentación de las experiencias comerciales, de la encuesta de satisfacción de cliente realizada anualmente en el marco de la ISO 9001 y de los diferentes instrumentos derivados de la aplicación de los sistemas de gestión implantados (ISO 9001, ISO 14001, FSC y PEFC). Estas mismas certificaciones sirven para incorporar las sugerencias del grupo de interés medioambiental.
- *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 Presidente es el último responsable de la entidad, apoyado por el Director Gerente y por el Comité de calidad, medioambiente, responsabilidad corporativa y cadena de custodia.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) La dirección y el comité de calidad, medioambiente, responsabilidad social y cadena de custodia se reúnen trimestralmente para realizar un seguimiento del progreso en los indicadores planificados.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.egraf.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* EGRAF está certificada en Gestión de la Calidad de acuerdo a la ISO 9001:2008, en Gestión Medioambiental de acuerdo a la ISO 14001:2004, en Cadena de Custodia según los estándares FSC y PEFC y en MADRID-EXCELENTE. Además, tiene incluido dentro de su sistema de gestión la Responsabilidad Social Corporativa y el Plan de Igualdad, implantados de manera voluntaria.
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 25 de octubre de 2012
- *Responsable:* José Jesús López Llorente
- *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

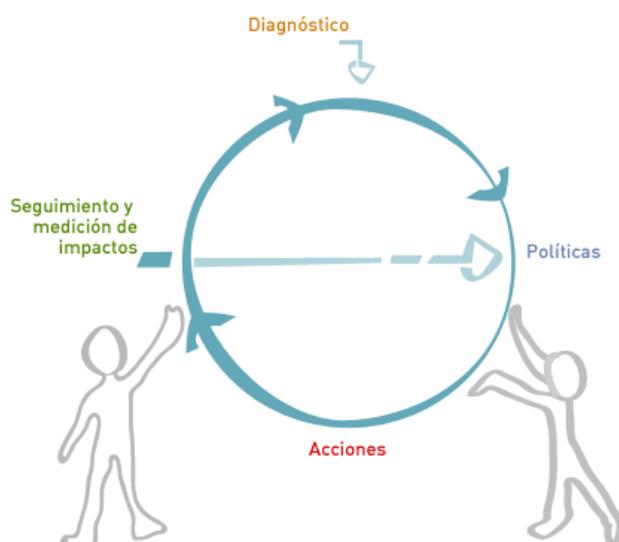
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### 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:** Nuestro objetivo es defender de forma continua los derechos humanos fundamentales y los principios establecidos.

La evaluación se realiza a través de diferentes certificaciones solicitadas a los grupos de interés y de las garantías de cumplimiento de la legislación vigente al respecto de la protección de los derechos humanos y de la prevención de riesgos laborales.

Los empleados de EGRAF trabajan de acuerdo a los sistemas de prevención de riesgos fijados, recibiendo formación al respecto de forma periódica y con los equipos de protección individual (EPIs) pertinentes, de modo que se minimizan al máximo los posibles accidentes laborales que puedan acontecer.

**Objetivos:** Vigilar trimestralmente el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial.

Reuniones y seguimiento periódico de los grupos de interés.

Control de la vigencia de las certificaciones y del cumplimiento de la legislación aplicable en estas materias.

Mantenimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales con la gestión de una empresa externa especializada.



### 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 dirección y el resto de la organización asumen el compromiso de trabajar dentro de esta filosofía



de calidad, buscando la eficacia dentro de la empresa y la satisfacción de nuestros clientes en el exterior, consiguiendo así la continuidad de la empresa, su crecimiento, su progreso tecnológico y la promoción y desarrollo de los trabajadores que la componen, así como fomentando las relaciones con proveedores social y ambientalmente responsables.

EGRAF dispone de Política de Calidad, Gestión Ambiental y Cadena de Custodia (ver documento adjunto) firmadas y a disposición de los grupos de interés.

**Objetivos:** Cumplimiento de las Políticas de Calidad, Medioambiente y Cadena de Custodia

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



## ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La propia filosofía de trabajo de EGRAF asegura la defensa de los derechos humanos. Así mismo, todo el personal de la organización conoce la obligación de informar de cualquier incumplimiento de este Principio a la dirección para que se puedan tomar las medidas oportunas al respecto.

**Objetivos:** En el año 2011 se renueva el compromiso con este principio con el mantenimiento de las distintas certificaciones de EGRAF.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El contacto de EGRAF con todos sus grupos de interés lleva a un control continuo del cumplimiento de las políticas de derechos humanos que se aplican desde la empresa. Así mismo, todo el personal de la organización conoce la obligación de informar a la dirección de la entidad de cualquier incumplimiento de este Principio que se detecte.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Todo el personal de EGRAF está informado de los principios éticos de la entidad. Las políticas de EGRAF son públicas y están ubicadas en los tableros de anuncios de la empresa.

## • Resumen de Implantación:



 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros  Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión		Trabajar para incrementar la satisfacción de nuestros clientes.
Empleados	Otros  Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno		Continuar con la promoción y el desarrollo de los trabajadores.
Proveedores	Otros  Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión		Incrementar el número de proveedores certificados.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Asegurar la ética de los derechos humanos en nuestros clientes
Empleados	RSE		Continuar con "Riesgo 0"
Proveedores	RSE		Aplicación de políticas de selección de proveedores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Comité de Seguimiento y RSE  Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente  Teléfono de denuncias/quejas		Fomentar la retroalimentación cliente-empresa
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL		Dar prioridad a la persona
Proveedores	Auditorías Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores		Evaluación continua de los proveedores

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



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Evaluamos anualmente a nuestros proveedores/subcontratistas solicitándoles como requisito importante para su homologación las certificaciones en ISO 9001, ISO 14001, FSC y/o PEFC.



### 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:* De acuerdo a los sistemas de gestión de EGRAF, disponemos de procedimiento de compras en el que se trata la homologación de proveedores y los requisitos que tienen que cumplir los mismos para trabajar con nosotros. Anualmente se realiza una nueva evaluación de proveedores para proceder a su homologación o deshomologación. Así mismo, se realiza un control exhaustivo de los proveedores de cadena de custodia al respecto de su gestión social, ambiental y económica.



### 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:** Mediante la continua retroalimentación entre EGRAF y sus proveedores se podría trabajar sobre posibles incidencias acontecidas.  
 Periódicamente solicitamos información a nuestros proveedores, recordándoles los requisitos que les pedimos para trabajar con nosotros



## 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:** 78 %

**Implantación:** Trabajamos para tratar que el mayor número posible de proveedores de EGRAF dispongan de una certificación disponiendo, muchos de ellos, de varios certificados en vigor.

### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)		No procede

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		No procede



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

**Leyenda:** 😊 Progresa 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:* No

*Implantación:* El derecho a la negociación colectiva está regulado legalmente y por medio del convenio colectivo por lo que no existen riesgos de que se vulneren los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* EGRAF tiene un acuerdo interno de renovación anual firmado con los representantes de los trabajadores.



### 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:* Este derecho de asociación, elección y negociación colectiva se encuentra garantizado con la firma del compromiso de Cadena de Custodia.

Se realizan elecciones cada 4 años para elegir representación sindical.

*Objetivos:* Mantenimiento del compromiso en el año 2011 con el principio 3 mediante la ratificación de la Política de Cadena de Custodia.

[Descargar el documento adjunto](#)



## 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:* Información fluida y sin sesgos de las diferentes posturas, preocupaciones, críticas, necesidades, etc. de los empleados.

Se facilita el acceso directo a la Dirección de EGRAF para cualquier empleado.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo		Continuar con el flujo fluido de información con los trabajadores.
	Otros		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Favorecer la comunicación interna

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

**Leyenda:** Progresó 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 alguno de este tipo en EGRAF.

*Aparte del control inherente realizado por EGRAF en aplicación de la legislación vigente y de su código ético, el control se afianza con la supervisión de la mutua que realiza anualmente revisiones de todos los puestos de trabajo.*

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En nuestra plantilla contamos con profesionales con cargas familiares así como con personal con discapacidades y trabajadores extranjeros. En estos casos es importante aplicar medidas de conciliación de la vida personal y laboral.



### 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:* EGRAF trabaja bajo el Convenio Colectivo de Artes Gráficas.

*No se mantiene a ninguna persona en plantilla sin disponer de un contrato laboral perfectamente legal en el que se registran las horas de trabajo y la remuneración a obtener, entre otros parámetros.*

*EGRAF históricamente ha aplicado políticas de conciliación de vida personal y laboral con sus trabajadores.*

*Además, desde 2009 se mantiene operativo el Plan de Igualdad.*



## 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. (P4C41)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El trabajo que se realiza en EGRAF se lleva a cabo de acuerdo a la legislación vigente y al convenio colectivo sectorial.

Se aplica el Plan de Igualdad de la entidad que se nutre con las sugerencias recogidas entre los trabajadores, analizando las necesidades de los empleados en su puesto de trabajo.



## 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. (P4C51)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* EGRAF realiza un control global del personal que forma parte de la entidad, siendo consciente de las necesidades personales de cada uno de ellos, y tratando de favorecerlos individualmente en la medida de sus posibilidades.

Existe un sistema de "fichaje" con el que podemos controlar la información y horarios, intentando adaptarlos a las necesidades de los empleados sin menoscabo de sus obligaciones laborales.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)  Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		Continuar con las políticas de conciliación de vida laboral y personal
	Convenio Colectivo		
	Política de Conciliación		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		Aplicar las políticas del Plan de Igualdad
	RSE		

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:* No

*Implantación:* En nuestra entidad no se contrata a menores de edad legal para trabajar, cumpliendo con la normativa vigente. Además, este punto lo garantizamos con el cumplimiento de distintas normas de calidad, medioambiente y cadena de custodia implantadas.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Forma parte de la política de la empresa no contratar a menores, cumpliendo escrupulosamente con el convenio colectivo y con la normativa vigente, así como con el compromiso de Cadena de Custodia.



### 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:* A través de las auditorías y del seguimiento de la normativa de calidad se verifica que nuestros Grupos de Interés siguen este principio.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente Otros Protocolos de selección del personal		Continuar con "Contratación Infantil 0"

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Garantías a proveedores y clientes

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:* La selección del personal se realiza teniendo en cuenta exclusivamente sus perfiles profesionales. Solamente se valoran aspectos objetivos como sus conocimientos y experiencia y en ningún caso su sexo, religión, raza, edad o cualquier otro elemento no relacionado con sus cualidades.



### 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? Describe los. (P6C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde 2009 se ha instrumentalizado un Plan de Igualdad en EGRAF. En ese mismo año nos certificamos en Cadena de Custodia y, con su Política, garantizamos la igualdad de oportunidades y trato a los trabajadores.



### 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:* EGRAF aplica su Plan de Igualdad. Prueba de ello es la contratación, por ejemplo, de personal

discapacitado o de extranjeros. La selección de personal se realiza, tal y como reza dicho plan, exclusivamente con criterios de profesionalidad.

¿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:* El puesto de trabajo se relaciona sólo con las cualidades profesionales y nunca con el sexo o cualquier otra cuestión personal. De esta manera garantizamos que todos los trabajadores tienen igualdad de oportunidades en la promoción interna.

Así mismo, de acuerdo a las políticas marcadas por Cadena de Custodia, se garantiza esta igualdad de oportunidades.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

*Directivos frente a empleados:* 9,37 %

*Directivos mujeres:* 0 %

*Directivos hombres:* 100 %

*Mujeres:* 21,87 %

*Hombres:* 78,12 %

*Mayores de 45 años:* 37,5 %

*Menores de 30 años:* 6,25 %

*Empleados no nacionales:* 3,12 %

*Empleados con contrato fijo:* 100 %

*Empleados con contrato temporal:* 0 %

*Implantación:* La selección de directivos se realiza exclusivamente por méritos profesionales como los conocimientos y la experiencia y en ningún momento por motivos que puedan resultar discriminatorios.

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 los órganos de dirección en particular y de toda la composición de EGRAF en general se publica en la Memoria Anual.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Ningún expediente

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Igualdad		Continuar con la aplicación de las políticas del Plan de Igualdad

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad		Cumplimiento de la legalidad en la contratación

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual		Continuar con la transparencia en el organigrama

**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:* Además de en gestión de la calidad de acuerdo a la ISO 9001, EGRAF está certificado en gestión ambiental de acuerdo a la ISO 14001 y en Cadena de Custodia de acuerdo a los requisitos de FSC y a los de PEFC, fomentando la formación y la sensibilización en materia de medioambiente a todos los niveles de la organización. La empresa controla los consumos de materias primas y de recursos naturales, tratando de llegar al empleo de los materiales más sostenibles que existan en el mercado de forma que los riesgos se reduzcan tanto para el medio como para las personas. Así mismo, trata de minimizar continuamente la generación de residuos peligrosos y no peligrosos incrementando la eficiencia de la actividad y gestionando correctamente aquellos que se producen, así como de valorar y evaluar todos los aspectos ambientales inherentes a la actividad industrial que desarrolla.

*Objetivos:* Tratar de incentivar el consumo de materias primas certificadas FSC o PEFC entre nuestros clientes. Fomentar el uso de materias primas de carácter no peligroso. Trabajar con proveedores respetuosos con el medioambiente. Desarrollo de procesos productivos más respetuosos con el medioambiente.



### 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:* 4

*Implantación:* EGRAF desarrolla anualmente un Plan de Formación dinámico que se va actualizando a medida que se van detectando necesidades formativas en la organización. En el contexto de este Plan tratamos de dar la importancia que requiere la sensibilización medioambiental, dirigida a aspectos concretos o en general, tratando que nuestros empleados se impliquen en la gestión ambiental de la organización.

## • 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	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental		Fomento de la protección y del respeto al medioambiente

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

**Leyenda:**  Progresada 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:* EGRAF conoce y trabaja sobre su responsabilidad ambiental. Las certificaciones en gestión medioambiental (ISO 14001), con el conocimiento de los requisitos legales de aplicación que ésta implica, y en Cadena de Custodia (FSC y PEFC) nos obligan a controlar los riesgos ambientales de nuestra empresa y a mejorar continuamente a este respecto.

*Objetivos:* Controlar los consumos y la generación de residuos y tratar de reducirlos respecto a los datos del año anterior.

Minimizar en la medida de lo posible los aspectos ambientales susceptibles de generar impactos.



### 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:* Los sistemas de gestión implantados, la política de gestión ambiental así como el compromiso con la gestión forestal sostenible de la empresa garantizan el control de todos nuestros aspectos ambientales, aseguran el cumplimiento de la legislación vigente, nos dan la base para el control de consumos y de residuos así como para la minimización de residuos y nos obligan a la mejora continua.

*Objetivos:* Continuar con la correcta gestión ambiental de la empresa manteniendo los certificados vigentes.



### 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:* Desarrollo de acciones formativas que promuevan la responsabilidad ambiental individual y empresarial.  
Fomento de las certificaciones que promueven la gestión ambiental sostenible. Asesoramiento permanente en material de gestión ambiental.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 769518

*Agua:* 425

*Papel:* 1609

*Implantación:* Utilizando como base el sistema de gestión ambiental certificado, realizamos un control operacional y una evaluación de aspectos ambientales de la actividad. Por medio de ambos se controlan tanto los consumos de materias primas como los de recursos naturales.

Aclaremos que las magnitudes de los consumos son, respectivamente, kwh, m3 y toneladas.

*Objetivos:* El objetivo permanente de EGRAF es reducir al máximo estos consumos hasta llegar a un nivel óptimo de producción.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Evaluación de aspectos ambientales.  
Seguimiento y medición de los procesos.  
Control operacional.  
Desempeño ambiental de la organización.

## • Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental)		Mejora continua de los sistemas implantados
	Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social		Formación ambiental y certificaciones ambientales.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Comité Técnico Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente		Evaluación de aspectos ambientales

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



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone 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:* Dentro de la filosofía de EGRAF se encuentra la mejora ambiental de sus actividades mediante el empleo de tecnologías cada vez más limpias y respetuosas con el medio, fomentando el uso de energías renovables y materias primas respetuosas con el medioambiente.

*En este ámbito, EGRAF ha fomentado las certificaciones en materia medioambiental y de gestión forestal.*

*Así mismo ha conseguido la sustitución de algunas de sus materias primas más importantes por otras no consideradas peligrosas y, para aquellos casos en los que no hay alternativa viable, trabaja en planes de minimización de consumos y de generación de residuos y fomenta la reutilización y el reciclaje.*

*Unido a todo esto, en abril de 2011 EGRAF decidió pasarse a la Energía Verde, consumiendo a partir de ese momento electricidad proveniente de fuentes renovables. En base a esta decisión, EGRAF cuenta con el Certificado de Energía Verde, donde se atestigua que la energía consumida es 100% Green Electricity.*



### 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:* 9042

*Implantación:* Auditorías de Calidad, Medioambiente y Cadena de Custodia.

*Servicio subcontratado de asesoría/consultoría para la coordinación de la correcta gestión en materia de calidad y en materia ambiental de EGRAF.*

## • 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	Acción social	😊	Política de Gestión Ambiental y Cadena de Custodia

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 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:* Desde su creación, EGRAF no ha aceptado en ningún caso la corrupción, ni por parte de sus clientes, ni de sus proveedores ni, por supuesto, de sus empleados.



### 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:* La propia ética de EGRAF así como su filosofía de trabajo le llevan a trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

Así mismo, la legislación española vigente también impide cualquier actividad que suponga corrupción, extorsión o blanqueo de capitales.

Al respecto de los clientes, el tipo de relación que EGRAF tiene con ellos, basada en la confianza y el conocimiento mutuo, excluye las posibles acciones relacionadas con la corrupción, el soborno o el blanqueo de capitales



### 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:* SI



**Implantación:** Debido a la propia ética de EGRAF así como a la legislación española, no es necesario tomar acciones concretas a este respecto.

La legislación española vigente y la propia ética de EGRAF impiden cualquier actividad que suponga corrupción, extorsión o soborno.

La comunicación fluida que tiene EGRAF con sus partes interesadas conlleva que sean partícipes de nuestro compromiso y comportamiento.



## 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:** La legislación española vigente y la propia ética de EGRAF impiden cualquier actividad que suponga corrupción, extorsión o soborno, siendo conocedoras de ello todas las partes que, de un modo u otro, interactúan con EGRAF.

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Cumplimiento de la legislación vigente.

Filosofía de trabajo de EGRAF.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Manual de Calidad Políticas internas de gestión		Transparencia.
Empleados	Código de Conducta Normas éticas y valores corporativos Políticas internas de gestión		Ética de EGRAF con sus empleados.
Proveedores	Política de Calidad Política de Compras		Comunicación.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		Comunicación fluida.
Empleados	Comunicación interna y externa		Implicación de los empleados.
Proveedores	No tenemos acción concreta		Comunicación bidireccional.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Visitas de verificación		Continuar con las visitas a clientes
Empleados	Buzón de sugerencias		Intercomunicación anónima entre la dirección y los empleados.
Proveedores	Canal ético		Continuar con la filosofía de EGRAF a este respecto.

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



## • Tabla de contenido

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

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

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

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<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?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	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
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	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.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</a>	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	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	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	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿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

<a href="#">P2C411</a>	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
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿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
<a href="#">P3C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C411</a>	¿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
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿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
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C511</a>	¿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
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</a>	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
<a href="#">P5C211</a>	¿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
<a href="#">P5C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	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

<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿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.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿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
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	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.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	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	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P10C311</a>	¿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
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12