



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Electroships Galicia S.L.



Iniciativa RSE-PYME



• Carta de Renovación del compromiso



Ferrol, 29 Octubre 2012

Electroships Galicia S.L. reafirma su compromiso con la iniciativa del Pacto mundial, presentándoles nuestro informe de progreso, en el que se recogen los avances hechos por la empresa durante el año 2011 en la implementación y promoción de los Diez principios del Pacto Mundial, así como los objetivos fijados para los próximos años.

La empresa apuesta por un modelo de negocio transparente, sostenible y respetuoso con los derechos humanos y con el medio ambiente, como camino para el crecimiento de la organización.

Fruto de esta apuesta, Electroships Galicia S.L. ha reforzado su compromiso con la innovación y con la tecnología, cimientos sobre los que basa su compromiso con el desarrollo sostenible.

Continuamos trabajando para implicar a nuestra cadena de suministro en el compromiso con el desarrollo sostenible, exigiendo a nuestros proveedores la firma de la Declaración de Compromiso Ético. Pretendemos asegurar mediante auditorías externas que los proveedores y la cadena de suministro cumplen con los derechos humanos y sociales, seguridad y salud calidad y medio ambiente.

La empresa se ha propuesto como objetivos medioambientales reducir el consumo de combustible en un 5%, así como la mejora de las infraestructuras, ambiente de trabajo y la gestión ambiental.

Disponemos de una dirección de correo electrónico SIG@grupoausten.es para recepción de quejas, reclamaciones y sugerencias, hasta el momento utilizada internamente pero nos hemos propuesto fomentar su utilización entre nuestros clientes y proveedores.

En definitiva, este Informe de Progreso evidencia la transparencia hacia nuestros grupos de interés, a través del cual presentamos nuestra visión y actuaciones para responder con éxito a los nuevos desafíos y oportunidades que se nos planteen para conseguir un desarrollo sostenible.

Atentamente,

Felipe Sas Río



Información general

Perfil de la entidad: Electroships Galicia S.L.

- *Dirección:* Avd Dos Telleiros parc 192. Narón (A coruña)
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* Felipe Sas Río, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 11/01/2012
- *Número de empleados:* 68
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* instalaciones electricas
- *Ventas / Ingresos:* 2290000
- *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:* En función de la normativa que tenemos implantada para la que serían imprescindible los grupos de interés seleccionados
- *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?* En función de la relevancia del asunto
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El informe de progreso se incluirá en intranet para que sea conocido por los empleados así como en tabloneros de anuncios y página web del GRUPO AUSTEN (www.grupoausten.es) para difusión a clientes y proveedores
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *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:* Analizando las quejas, reclamaciones y sugerencias
- *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: Disponemos de una dirección técnico-estratégica y económica-financiera encabezadas por los gerentes

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) La Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* martes, 30 de octubre de 2012
- *Responsable:* Lorena Beceiro Cinza
- *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: Proveedores: La formación y sensibilización al proveedor, hacemos entrega al proveedor de nuestro principales documentos del sistema pero quizás no tenga la formación ni esté sensibilizado con toda la normativa en la que nosotros estamos certificados.

Clientes: Acceso a instalaciones de cliente, se exige como requisitos de acceso a instalaciones la entrega documentación de los trabajadores, quizás demasiada para el volumen de obra de que se trata.

Objetivos: Publicitar al proveedor la pagina web del Grupo Austen para consulta de documentación interna para conseguir una mayor sensibilización con nuestro sistema de gestión.



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 empresa Electrosips Galicia S.L. dispone de una política integrada de gestión orientada a satisfacer las necesidades de los clientes. La alta dirección fija unos principios de conducta en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001, SA 8000 y ERF 1000

Objetivos:



A la sociedad: La alta dirección pondrá los medios para proyectar al exterior una imagen corporativa de calidad y respeto al medio ambiente

Planificación: Se establecen procedimientos para identificar aspectos y riesgos de los procesos

Liderazgo: Se establece como unidad de acción, no forzosamente desde la dirección hacia abajo.

Normativo reglamentario: La organización asume el compromiso de cumplir con la legislación

Al proceso: Los procesos están definidos, identificados e interrelacionados

Relaciones exteriores: Se potencian las relaciones entre la organización y los proveedores, accionistas, administraciones públicas y comunidad. La alta dirección ofrece transparencia en política y objetivos.

Mejora continua: es el objetivo permanente de la organización

Revisión de la política: se revisa política de ética, calidad, seguridad, salud laboral y medio ambiente tomando la consideración de las partes interesadas, resultado de auditorías, logro de objetivos y necesidades presentes y futuras de la organización.



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: Hemos implantado y certificado la siguiente normativa RSE: SA8000 y EFR1000 (2)

Objetivos: Fomentar la implicación del personal en la evolución del sistema. Fomentar y difundir: medidas EFR, código ético, misión, visión y valor, directrices EFR, Política.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se hacen encuestas de satisfacción a clientes y proveedores, a éstos también se les hace auditorías analizando comportamiento ambiental, gestión ética

Se dispone de una dirección de mail SIG@grupoausten.es para empleados. Se realizan encuestas a los empleados para analizar medidas EFR y clima laboral.

Los canales de comunicación utilizados: intranet, extranet, tablon de anuncios.

Objetivos: Promulgar la implicación del personal fomentando la utilización de medidas implantadas y posibilidad de sugerencia de nueva implantación.

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



Respuesta: 100 %

Implantación: Tenemos implantado Responsabilidad Social SA 8000 y nuestros trabajadores conocen los requisitos de responsabilidad social:

- 1- Trabajo infantil
- 2- Trabajo forzoso y obligatorio
- 3- Seguridad y salud
- 4- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
- 5- Discriminación
- 6- Medidas disciplinarias

Objetivos: Extranet con clave de acceso para los trabajadores a documentación del sistema y documentos principales.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Calidad Política de RSE	Detectar sus necesidades, satisfacerlas e incluso superarlas.
Empleados	Código Ético Política de RSE	Se valora la implicación del empleado. La empresa se compromete a sensibilizar
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de RSE	Se potencian las relaciones exteriores. Se ofrece transparencia en política y obj



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Difundir a clientes: código ético, misión..., directrices EFR, Política.
Empleados	RSE	Comunicarles medidas EFR, código ético, misión..., directrices EFR, Política.
Proveedores	RSE	Difundir a proveedores: código ético, misión..., directrices EFR, Política.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Se hacen encuestas de satisfacción cliente. Las quejas se registran como N/C
	Otros Procedimiento de gestión de incidencias	
Empleados	Buzón de sugerencias	Se realizan encuestas para analizar medidas EFR y clima laboral. Mail para queja
	Canales de comunicación	
	Encuesta	
Proveedores	Auditorías	Auditorías a proveedores. Las quejas y reclamaciones se registran como N/C
	Encuestas y cuestionarios	
	Procedimiento de gestión de incidencias	



• 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: En la implantación de RSE de la cual hemos hecho partícipes a los proveedores y subcontratistas antes de iniciar cualquier relación comercial. Deben de reenviarnos firmados la declaración de compromiso ético y en los pedidos que se envían se incluyen cláusulas de gestión ética. Así mismo auditamos anualmente cómo mínimo a dos proveedores.

Objetivos: Asegurar mediante auditorías externas que los proveedor y la cadena de suministro cumplen los derechos humanos.



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: A nuestros proveedores y subcontratistas le enviamos nuestras políticas:

Política sistema integrado de gestión

Código ético

Misión, visión y valor

Además enviamos la declaración de compromiso ético, ó podemos evitar el tener que enviarlo cuando enviamos pedido incluyendo las cláusulas de gestión ética.

Objetivos: Los proveedores y subcontratista deberán de cumplir con nuestra política de compras.

[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 (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Los proveedores y subcontratistas están dispuestos a permitir Auditorias para que se realice cualquier revisión para verificar el cumplimiento de políticas.

Objetivos: Realización de auditorias a proveedores habituales.



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: 80 %


Implantación: La mayoría de los proveedores disponen de la certificación ISO 9001. Pocos proveedores disponen de certificación de Responsabilidad Social. Incluso existe un porcentaje de empresas mínimo, que por su tamaño, no puede permitirse el coste que supone la implantación de un sistema de calidad. Aunque muchos proveedores cumplen los requisitos mínimos de RSE de SA 8000, aunque no lo tienen registrado.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código Ético comercial Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Los proveedores y subcontratistas deberán de cumplir con nuestras políticas

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Posible realización de Auditorias a proveedores y subcontratistas

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra empresa dispone de un comité sindical formado por un presidente, y 4 delegados.

Trimestralmente la empresa realiza reuniones del sistema con gerencia, mandos, comité sindical y representantes del sistema.

Tenemos una dirección de contacto con el responsable del sistema a la que el empleado se puede dirigir para exponer quejas y sugerencias de forma confidencial.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Fomentar la implicación del trabajador y su compromiso para el cumplimiento de políticas.

Objetivos: Incrementar el uso de medidas EFR en un 20%



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: Nos hemos propuesto como objetivo el aumento por parte de los empleados de la utilización de las medidas EFR implantadas.

Objetivos: Durante el año 2011 el seguimiento de medidas EFR, no se ha realizado de forma fiable, ni utilizado el mismo criterio en los porcentajes de cálculo de uso de medida por eso se ha establecido como objetivo fijar como datos de partida los establecidos para junio de 2012, a partir de estos datos comprobaremos la eficacia del objetivo.

[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: La empresa dispone de un mail de contacto para quejas y sugerencias del empleado de forma confidencial. "SIG@grupoausten.es"

Así como contacto directo con la Fundación Masfamilia.

Objetivos: La empresa pretende fomentar el uso del mail de contacto para quejas y sugerencias. Implicando así a los trabajadores en la mejora continua del sistema de gestión. La medición del objetivo será el aumento de nº de mail recibidos en esta dirección de mail.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RSE	Mayor participación del empleado en la consecución de objetivos RSE.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Que aumente la utilización de medidas implantadas de EFR, por los empleados.



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Debemos de asegurar que el trabajo se realiza en las mejores condiciones posibles de seguridad y salud

Objetivos: Cumplir la Ley 31/1995: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Respuesta: SI

Implantación: Se han implantado medidas de conciliación familiar tales como flexibilidad laboral ó reducción de jornada en caso de empleados con cargas familiares.

Así como durante el primer año despues de la baja de maternidad seguir cobrando el 100% reduciendo una hora diaria de la jornada laboral.

Disponibilidad para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto.

Disponibilidad horaria para la realización de formación relacionada con el puesto de trabajo, ahora clases de inglés para el personal de oficina.



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 está recogida la remuneración y las horas anuales de trabajo, los beneficios sociales y descuentos estarían recogidos en nuestras políticas EFR.



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: Los empleados deben de conocer las políticas EFR y disfrutar de los descuentos y medidas establecidas.



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: Tomando como datos de partida los indicadores semestrales correspondientes y como pretendemos incrementar en un 20% la utilización de medidas EFR por parte de los empleados, utilizaremos otros métodos de valoración que los que veníamos utilizando hasta el momento, distribución de cuestionario a los empleados. A partir de ahora para utilización de los descuentos los empleados deberán de solicitarlos al responsable del sistema. Asegurando así un mayor control del seguimiento de medidas.

¿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: La empresa entrega a sus proveedores la declaración de compromiso ético. Que ellos reenvían firmado conforme aceptan y conocen los siguientes principios:

- el producto/servicio que realizo para GRUPO AUSTEN se ha realizado según lo legalmente establecido en dicho país en referencia al trabajo infantil, igualdad de oportunidades, trabajos forzados, seguridad laboral y respeto al Medio Ambiente"
- no se ha violado ninguno de los artículos de la Declaración de Derechos Humanos en el país de origen en la producción o prestación del Servicio de los artículos/servicios que importo y sirvo para GRUPO AUSTEN.

Objetivos: Realización de auditorias a proveedores para asegurar que ellos y la cadena de suministro cumplen con los principios y valores básicos

• Resumen de Implantación:



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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Convenio Colectivo Política de RSE	Tenemos implantada las políticas EFR y cumplimos con el convenio colectivo.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Difusión de políticas RSE, entre los empleados y utilización de medidas.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: No contratamos a personal menor de edad



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Implantación: No dar cabida jamás a la posibilidad de trabajo infantil, involucrándose en su erradicación y denuncia.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: Contribuimos denunciando ésta práctica y favorecer la escolarización de menores de edad.



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: 0

Implantación: No tenemos actividad en países en vías de desarrollo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético	Erradicación del trabajo infantil. Descartada posibilidad contratación infantil	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	Contribuimos denunciando esta práctica y favorecer la escolarización de menores	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: No se aplica ningún tipo de trato discriminatorio ni en la contratación, remuneración, formación y promoción, basándose en la raza, casta, género, nacionalidad, religión, edad, estado civil, orientación sexual y afiliación sindical o política.



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: No

Implantación: En el código ético apartado 2:IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN Los empleados de GRUPO AUSTEN, debemos basar nuestro comportamiento en el principio de igualdad y no discriminación, no pudiendo establecerse discriminación alguna por razón de sexo, raza u origen étnico, nacionalidad, religión, edad, orientación sexual, pensamiento, costumbre o discapacidad. GRUPO AUSTEN respeta el derecho de los trabajadores a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que por ello se produzca discriminación alguna. En la DECLARACION DE COMPROMISO ETICO hacemos referencia a la igualdad de oportunidades.



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: No

Implantación: Cumplimos con la Ley LISMI, disponemos en plantilla de un 2 % de personal con discapacidad. En el año 2011 forman nuestra plantilla 71 trabajadores y teníamos dos personas en plantilla con discapacidad.

¿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: No aplicamos ningún tipo de práctica de contratación, formación, remuneración y promoción de los empleados, basádonos en su sexo.



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: 3,27 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 3,27 %

Mujeres: 4,91 %

Hombres: 95,08 %

Mayores de 45 años: 16,39 %

Menores de 30 años: 9,87 %

Empleados no nacionales: 1,63 %

Empleados con contrato fijo: 73,77 %

Empleados con contrato temporal: 26,22 %

Implantación: No hay cargos directivos mujeres.

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

Respuesta: 0

Implantación: El organigrama de la empresa está contenido en la documentación del sistema, en el manual integrado y disponible en intranet y pretendemos lo esté en breve también en extranet.

Objetivos: La documentación de l sisitema estará disponible en extranet para información y consulta.

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

Respuesta: 0

Implantación: No disponemos de ningún expediente por acusación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Política de RSE	En el código ético aparece la igualdad de oportunidades y no discriminación.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Cumplimos con la Ley LISMI

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet Web	El organigrama de la empresa está contenido en el manual integrado del sistema.



• 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: Inicialmente a la contratación se imparte al personal una formación de sensibilización medioambiental y anualmente se imparte la formación de sensibilización del sistema de gestión, donde se incluye formación medioambiental.




SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


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

Respuesta: 8

Implantación: La formación inicial en el momento de la contratación es de 8h, luego anualmente se imparte una formación anual de sensibilización del sistema en el que se incluye formación medioambiental de una duración de 2h

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Formación sensibilización ambiental (8h) inicial a la contratación y anualmente

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa promueve y fomenta la responsabilidad medioambiental. Pretende mejorar el comportamiento de la empresa y empleados con el medio y prevenir la contaminación. Cumple con la legislación municipal, autonómica, estatal, europea e internacional. Procura emplear materias primas y tecnología de menor impacto ambiental, colaborando con administraciones, impartiendo formación al personal y transmitiendo a proveedores y subcontratistas nuestra política de gestión medioambiental.

Objetivos: Disponemos de un sistema voluntario de gestión y auditoría ambiental. EMAS



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: Disponemos de una política integrada prevención, calidad, medioambiente, RSE



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: La empresa promueve y fomenta la responsabilidad medioambiental. pretende mejorar el

comportamiento de la empresa y empleados con el medio y prevenir la contaminación. Cumple con la legislación municipal autonómica, estatal, europea e internacional: procura emplear materias primas y tecnología de menor impacto ambiental, colaborando con administraciones, impartiendo formación al personal y transmitiendo a proveedores y subcontratistas nuestra política de gestión medioambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 6121

Agua: 108

Papel: 72090

Implantación: Los consumos están expresadas en la unidades solicitadas.

Objetivos: Se ha establecido como objetivo la reducción del consumo de combustible en un 5%

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

Respuesta: SI

Implantación: En la DMA se evalúan los aspectos medioambientales directos, indirectos y potenciales, utilizando la comparativa de consumos. Se establece un programa de gestión ambiental, objetivos, comportamiento ambiental, evaluación de cumplimiento legal, plan de emergencia, formación, comunicación, conclusión y validación y verificación.

Objetivos: Se han establecido como objetivos medioambientales, los siguientes:

Reducción del consumo de combustible un 5%

Mejora de las infraestructuras y ambiente de trabajo y gestión ambiental.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros	La política es integrada de prevención, calidad, medioambiente y RSE



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Promover y fomentar la responsabilidad medioambiental.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Reduccion consumo combustible Mejora de las infraestructuras y gestion ambien
	Responsable de Medioambiente	



• 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: No

Implantación: Estamos implicados en el desarrollo de soluciones de eficiencia energética, gestión de residuos



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: 5

Implantación: En el desarrollo de nuestra actividad buscamos soluciones de ahorro energético, gestión de residuos

• Resumen de Implantación:

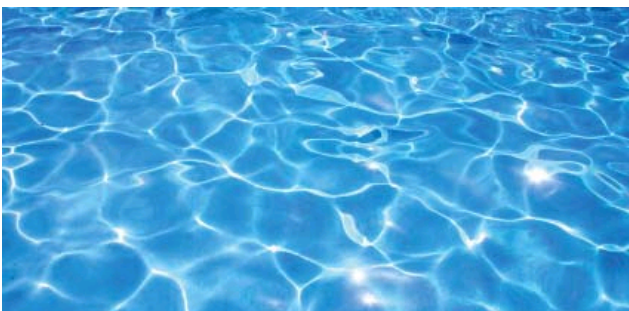
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Pretendemos utilizar las materias primas menos abrasivas con el medioambiente.

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



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: En la situación de crisis general que se está viviendo consideramos como riesgos destacados el tráfico de influencias y la competencia desleal en los grupos de interés clientes y proveedores, en cuanto a los empleados el riesgo de favoritismos.



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? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: 3. PREVENCIÓN DEL ACOSO O INTIMIDACIÓN

GRUPO AUSTEN desea mantener un ambiente libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación, tanto en el centro de trabajo, como en los viajes de negocio o eventos sociales relacionados con la actividad laboral.

En el código ético se hace referencia al acoso o intimidación .Se entiende por ello cualquier comportamiento no deseado que atente contra la dignidad de la persona, creando un entorno hostil, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Si alguna persona se siente presionada, criticada o ofendida por otra, debe manifestar y es obligación de cada uno de denunciar cualquier ofensa, maltrato o incluso acoso tanto físico como psíquico que pueda presenciar a cualquiera de los miembros del Comité de Gestión de Sistemas.

En caso de producirse cualquier caso de acoso o intimidación, GRUPO AUSTEN tomará las medidas legales oportunas para sancionar esta conducta.

Los temas relacionados con el acoso serán tratados de modo confidencial por el Comité de Gestión.

4. REGALOS Y COMPENSACIONES

En el marco de las relaciones con nuestros clientes y / o proveedores, no aceptaremos o ofreceremos regalos que



sobrepasen el valor razonable de los habituales en la toma de negocios (material de uso interno o regalos característicos de la época navideña). Debemos evitar cualquier tipo práctica que pueda restar libertad de decisión o interferir en el desarrollo de las relaciones comerciales con los clientes, proveedores o suponer un trato de favor por parte de organismos de la Administración.

GRUPO AUSTEN considera deshonestas o poco honestas las siguientes prácticas:

- Aceptar o dar regalos en metálico.
- Dar regalos a clientes, salvo las promociones comerciales debidamente establecidas, o funcionarios públicos.
- Recibir pagos o regalos de proveedores, agentes o representantes que puedan influir en la toma de decisiones.
- Otorgar honorarios por servicios a terceras partes realizados con fines poco transparentes o donde no se puedan demostrar la proporcionalidad de los honorarios con los servicios prestados.

COMPROMISO CON LAS PARTES INTERESADAS

1. SATISFACCIÓN DE NUESTROS CLIENTES

El principio básico en el que se establecerán las relaciones con nuestros Clientes, debe ser la búsqueda continua de su satisfacción.

Para conseguirlo, los trataremos con atención personalizada y dedicación y siempre de forma honesta, correcta e íntegra. Prestaremos especial atención a la Calidad y Seguridad de nuestros servicios, invirtiendo continuamente en investigación para adaptarlos a las nuevas necesidades de nuestros clientes.

La publicidad no deberá ser constituir nunca un medio para abusar de la buena fe del cliente, ni será engañosa.

2. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

GRUPO AUSTEN desea establecer relaciones duraderas con los proveedores que quieran crecer con nosotros. Deben regirse por los principios de honestidad e integridad y su elección dependerá de su mérito y capacidad, teniendo en cuenta la relación entre la calidad del producto o servicio ofrecido y el coste del mismo.

Esperamos:

- Poder favorecer y / o apoyar las ofertas de las empresas colaboradoras o el comportamiento de las que respete nuestros propios valores y principios, cuando estas estén igualdad de condiciones que sus competidoras.
- Poder mantener relaciones cordiales y duraderas, respetando sus intereses privados.
- Poder exigirles en sus servicios la máxima calidad siendo siempre competentes cuando innovación, coste y fidelidad respetando siempre el compromiso de confidencialidad contraída con GRUPO AUSTEN.
- Facilitar toda la información o documentación de forma clara y con el tiempo necesario para que puedan desarrollar su trabajo.
- Que sean honestos e íntegros en su trabajo como nosotros lo seremos con ellos, y nos comprometemos a evitar los litigios innecesarios, proponiendo y aceptando arbitrajes por terceros.

6. RELACIONES ENTRE EMPLEADOS

GRUPO AUSTEN pretende impulsar el espíritu de equipo y colaboración entre todos los empleados, fomentando la iniciativa individual y colectiva de todos y cada uno de nosotros, para la consecución de los objetivos de la empresa. En nuestra relación con nuestros compañeros, debe prevalecer el respeto a la dignidad humana, los derechos fundamentales y demás puntos del presente código.

Objetivos: Difundir nuestra política a clientes y proveedores y hacerlos partícipes de nuestros principios



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. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: Difundir y hacer partícipes de los principios de nuestra política a clientes y proveedores.



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: 25

Empleados: 100

Proveedores: 50

Implantación: A los clientes y proveedores se les entrega política y código ético. Pero no sabemos hasta que punto el proveedor y cliente es conocedor de la documentación que se le envía.

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


Respuesta: No


Implantación: La empresa dispone de un canal de comunicación interno de carácter confidencial para sus empleados.


Objetivos: Publicar dicho canal para clientes y proveedores

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Tráfico de influencias	
Empleados	Favoritismos	
Proveedores	Competencia desleal Tráfico de influencias	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Difundir nuestra política a clientes y prov. y que participen de los principios.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de RSE Teléfono de denuncias/quejas	Se aplica el código de conducta establecido en convenio de la siderometalurgica.
Proveedores	Código Ético	Difundir nuestra política a clientes y prov. y que participen de los principios.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Difusión y participación de client. y prov. de los principios de nuestra política
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Disponemos un canal interno confidencial para quejas, reclamaciones y denuncias
Proveedores	Difusión de la política	Difusión y participación de client. y prov de los principios de nuestra polític

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Publicitar el canal interno de comunicación para clientes y proveedores
Empleados	Canal de denuncias anónimo o confidencial	La empresa dispone de un canal de comunicación interno de carácter confidencial.
Proveedores	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Publicitar el canal interno de comunicación para clientes y proveedores



• Tabla de contenido

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

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

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

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



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