



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Ostos, Sola & Asociados, S.L



• Carta de Renovación del compromiso

Ostosola

Madrid, 16 de octubre de 2012

OstosSola, creemos en ti.

En OstosSola, estamos convencidos de que las empresas son, además de motores económicos del país, una fuerza imprescindible para la mejora social. Por eso, renovamos un año más nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El 2011 ha sido muy especial para nosotros, cumplimos diez años y lo celebramos con entusiasmo y rodeados por amigos, clientes, proveedores, agentes sociales, empresariales, políticos,... Desde aquí, os damos las gracias a todos por acompañarnos, ya fuese con vuestra presencia, pensamientos, deseos o mensajes.

Alcanzar la mágica cifra del diez nos dio la oportunidad de reflexionar con más detenimiento sobre el grupo. Queremos compartir una conclusión fundamental: nuestra mayor fuerza sois vosotros: equipo, clientes, proveedores, familia, amigos,... Creemos en vuestros retos y proyectos y eso es lo que nos motiva, nos alienta en los momentos complejos y nos guía en la dificultad. Vosotros sois nuestra inspiración y razón de ser y, de ahí, nuestro claim: *OstosSola, creemos en ti.*

Convencidos de que el *know how* es lo mejor que podemos aportar a la sociedad, este año hemos lanzado los **premios activaRSE**, dirigidos a entidades de la economía social (tercer sector, asociaciones, fundaciones, ONGs,...). Esta iniciativa de OstosSola tenía como objetivos: reconocer la trascendencia y repercusión de la iniciativa social ganadora, difundir una campaña con importante calado social y promover la captación de socios para que la entidad ganadora pudiese continuar y aumentar su labor social.

El premio ha sido el desarrollo altruista de una campaña de comunicación por parte de OstosSola. En esta primera edición, la organización ganadora fue Proyecto Hombre, asociación que ofrece soluciones en materia de prevención, tratamiento y rehabilitación de las drogodependencias.

De cara al año 2012, queremos expresar que OstosSola mantendrá sus compromisos con la mejora social y lo hará, con más fuerza si cabe, para contribuir con lo mejor de nosotros mismos en estos momentos difíciles que está viviendo nuestro país.

Gloria Ostos Mota /Antonio Sola Reche | Socios Directores

Puede consultar más información y las bases de los premios activaRSE 2011, en el área de actividades del Principio 1.



Información general

Perfil de la entidad: Ostos, Sola & Asociados, S.L

- **Dirección:** Conde de Peñalver 52 4ºD
- **Dirección web:** www.ostossola.com
- **Alto cargo:** Socia Directora, Gloria Ostos
- **Fecha de adhesión:** 08/01/2010
- **Número de empleados:** 9
- **Sector:** Otros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Somos un grupo consultor especializado en la generación de estrategias empresariales, políticas y sociales. A través de una metodología de trabajo propia, logramos alcanzar los objetivos que nos marcan empresas, gobiernos, administraciones públicas, instituciones, fundaciones y organizaciones de iniciativa social. Nuestras delegaciones se ubican en España, Estados Unidos, México y República Dominicana.
- **Ventas / Ingresos:** 986.221,57 (Facturación 2011)
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** NA
- **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:** NA
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** En los últimos años, el proceso de expansión de OstosSola ha sido exponencial. Nuestras delegaciones se ubican en España, Estados Unidos, Guatemala, México y República Dominicana.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Este es el tercer Informe de Progreso de las actividades en España de la consultora OstosSola.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Mediante una reunión estratégica de la dirección de la organización y responsables de RSE.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Una vez publicado este informe se divulgará a través de la web española del Pacto Mundial, asimismo a través de las redes sociales de OstosSola, que tienen reflejo en la web corporativa de la organización.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** En OstosSola, hemos desarrollado una metodología propia, certificada según la norma internacional UNE-EN-ISO 9001:2008 en los servicios de Relaciones Institucionales y Gabinete de Comunicación y Estrategia de Marketing Político y Social (Madrid). En 2011, renovamos por cuarta vez la certificación, tras la auditoría de la empresa alemana TÜV



Rheinland.

- *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:* Cada año en OstosSola se establecen una serie de acciones de mejora, de acuerdo con el proceso de calidad implantado en la compañía y cuya aplicación y desarrollo es revisado periódicamente.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La entidad cuenta con dos Socios Directores que toman decisiones estratégicas y de planificación, pero no desarrollan actividades ejecutivas.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) La Junta Directiva no mide el progreso en implantación de los 10 principios, pero sí está informada y apoya el progreso en las estrategias de RSE.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Ostossola apoyó al Pacto Mundial en su campaña "RSE-PYME" para la cual adaptó el diseño del banner de la campaña, así como difundió la información del programa a través de su: web, newsletter y redes sociales. Paralelamente, colaboró en el impulso de la iniciativa, recomendando a clientes y proveedores su adhesión a la campaña, así como divulgándola en actos sociales en los que los socios directores de la organización participaban como ponentes.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 29 de octubre de 2012
- *Responsable:* Alba Amado
- *Tipo de informe:* A+B+C



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

" La entidad tiene **actividades** 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: No se detectan riesgos de vulneración de Derechos Humanos en España.

No obstante, hemos desarrollado una serie de iniciativas o medidas que van más allá del cumplimiento o respeto de los derechos humanos. Son actividades que tienen como objetivo promover el cumplimiento de los Derechos Humanos que potenciamos fundamentalmente a través de la newsletter y la web corporativa. Como ejemplo, entre las medidas de promoción de la igualdad de género destacamos la adhesión de la entidad al Plan.

Concilia de la Comunidad de Madrid en 2007. Este logro se consolidaría en 2009 cuando OstosSola se convierte en la primera empresa en implantar el Plan Generando Cambios de la Comunidad de Madrid.

El presente Informe de Progreso, se centra en la actividad de OstosSola en la península. No obstante, los responsables de la organización detectan la necesidad de analizar posibles riesgos de este tipo en su trabajo en América Latina y establecen la siguiente ruta de trabajo:

- Reunión de detección de riesgos y propuesta de medidas.*
- Selección e implantación de medidas.*



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 filosofía y política de actuación de OstosSola siempre ha sido conocida por sus públicos de



interés. Desde el nacimiento de la entidad (2001) se difunde en las comunicaciones de la empresa a través de su información corporativa. También ha quedado recogida en el primer Informe de Progreso de la organización (relativo a la actividad de 2009) y se incluye en el Manual de Bienvenida.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La traducción de la inversión anual realizada por OstosSola en 2011 en actividades de responsabilidad social y promoción de derechos humanos ronda los 18.000 €, lo que representa un 1,8 % de la facturación de 2011.

Acciones con ONG/Fundaciones

- Fundación Madrina - Derecho a ser madre

En 2011 se desarrollaron diversas iniciativas de colaboración ONG y Fundaciones. Así por ejemplo, se desarrolló por un coste simbólico la campaña de Fundación Madrina "Mobbing maternal" de denuncia del acoso que sufren algunas mujeres en sus trabajos al decidir ser madres.

- H+D. OstosSola es entidad colaboradora de la Fundación desde 2005. Adjuntamos documentación.

- PremiOS activaRSE, que premian a una organización del tercer sector y tienen los siguientes objetivos:

- Reconocer la trascendencia, originalidad y repercusión de una campaña o iniciativa social.
- Difundir una campaña de importante calado social para contribuir a la concienciación social.
- Promover la captación de socios, patrocinadores y fondos para la entidad ganadora de forma que pueda continuar y aumentar su labor social.

Objetivos: Las iniciativas comentadas se han desarrollado completamente y de forma satisfactoria para todos los implicados.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las herramientas que OstosSola aplica para el seguimiento del respeto del Principio 1 del Informe de Progreso, son de dos tipos:

- Formales: encuesta de satisfacción de clientes (3,8 de 4 en 2011)

- Informales: reuniones dirección-empleados para conocer sus retos e inquietudes.

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



Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados reciben el Manual de Bienvenida en el que se recogen la misión, visión y valores de la entidad.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

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


Respuesta: SI



Implantación: En 2011 se ha optado por un apoyo en forma de horas/hombre, así por ejemplo se ha colaborado de forma altruista en actividades de Fundación H+D y Fundación Teletón en países en vías de desarrollo.

Objetivos: En España también se ha aportado know how y horas/hombre de manera altruista a iniciativas sociales de organizaciones como Fundación Madrina y Proyecto Hombre, primera entidad ganadora de los PremiOS activaRSE, organizados por OstosSola. Adjuntamos documentación.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Cientes | No tenemos riesgo |  | |
| Empleados | No tenemos riesgo | | |
| Proveedores | No tenemos riesgo | | |

|  Políticas | | | |
|---|---------------------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Cientes | Política de Atención al Cliente |  | 2012: incluir en contratos cláusula que da fe del compromiso de OstosSola con RSC |
| | Política de Calidad | | |
| Empleados | Código Ético | | 2011: redacción y aprobación de código conducta. 2012: difusión del código |
| Proveedores | Política de RSE | 2012: solicitud a proveedores más habituales confirmar respeto Dchos. Humanos. | |



|  Acciones | | | |
|--|----------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | RSE |  | Mantener o mejorar el nivel de satisfacción de los clientes |
| Empleados | RSE | | Redacción de código ético de empleados, pendiente aprobación a fin de 2011 |
| Proveedores | RSE | | Incluir en contratos cláusula de compromiso con los principios del Pacto Mundial |

|  Seguimiento | | | |
|--|------------------------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | Encuestas |  | Mantener la misma satisfacción de los clientes(3,8 sobre 4). |
| Empleados | Otros | | Disponemos de suficientes mecanismos. Objetivo: seguir potenciándolos. |
| Proveedores | Otros | | Incluir en listado de proveedores si han enviado compromiso "respeto DDHH" |

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



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Consideramos que no hay grandes riesgos en este sentido, no obstante, se ha optado por solicitar a nuestros principales proveedores un compromiso fehaciente con el respeto de los Derechos Humanos en el ejercicio de su actividad (medida implementada en 2012)



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: OstosSola tratará de fomentar la RSC entre sus proveedores . Ejemplos:

- Compromiso escrito con respeto de DDHH.
- A fecha de realización de este informe, el equipo de diseñadores con los que solemos trabajar ha desarrollado un logotipo para los PremiOS activaRSE con un descuento especial por tratarse de una iniciativa de 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 (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: El objetivo en 2012 es lograr que nuestros cinco proveedores principales (del año 2011) nos garanticen por escrito que respetan los DDHH en el ejercicio de su actividad. En los próximos años, trataremos de aumentar el número de proveedores que cumplen este requisito.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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



Respuesta: 60 %



Implantación: Dada la dificultad para conocer si todos nuestros proveedores disponen de certificación de calidad, hemos optado por analizar los cinco con los que más hemos trabajado en 2011 y los resultados han sido los siguientes:

- 60% sí dispone de política de calidad. Un 20% cuenta con la certificación, mientras el 40 % restante trabaja con empresas certificadas para temas medioambientales y de alimentación, que son los que afectan de manera sustancial a su actividad.
- 20% no dispone de política de calidad.
- 20% pendiente de contestar a fecha de cierre del informe.


• Resumen de Implantación:


|  Diagnóstico | | | |
|---|--|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Proveedores | Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos |  | |

|  Políticas | | | |
|---|---|---|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Proveedores | Manual de Calidad |  | Garantizar que nuestros proveedores respetan DDHH |
| | Procedimiento de compras | | |
| | Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad) | | |

|  Acciones | | | |
|--|----------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Proveedores | RSE |  | Lograr que nuestros principales proveedores certifiquen su respeto a DDHH. |



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

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



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No identificamos riesgos relacionados con este principio. Este derecho está reconocido en la Constitución Española de 1978, que configura la libertad sindical como un derecho fundamental en su artículo 28.1, así como en el Estatuto de los Trabajadores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: OstosSola sigue lo establecido en el Convenio Colectivo Nacional para Empresas de Publicidad. Además, como política informal se realizan reuniones periódicamente con los socios directores para conocer el clima laboral y trasladar las preocupaciones e inquietudes 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: Las oficinas de OstosSola cuentan con varios paneles informativos en los que se difunde la información de interés general para los trabajadores de carácter perdurable, así como la estacional o puntual. En relación a la información de carácter general, el Convenio Colectivo Nacional para Empresas de Publicidad está siempre disponible



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: Los socios directores centralizan la información e implementan las políticas que estiman oportunas en cada situación.


Por otro lado, cada año se desarrolla una Convención del Grupo OstoSola en uno de los países donde la organización tiene sede. A ella acuden los socios directores, los directores de las diferentes oficinas, la responsable de calidad y todo el personal del país en el que se celebra.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo |  | |

|  Políticas | | | |
|---|---------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos política |  | - |

|  Acciones | | | |
|--|----------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | RSE |  | - |

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

Leyenda:  Progreso 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: El trabajo forzoso es inconstitucional en España por lo que con el mero hecho de respetar la legalidad OstosSola estaría cumpliendo con este principio.

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

Respuesta: SI

Implantación: Entre las políticas que favorecen la conciliación laboral, en 2010 se estableció la jornada continua los viernes con un sistema de rotación para evitar que las medidas de conciliación afecten al servicio al cliente.



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 contrato de trabajo se establecen las horas de trabajo de cada empleado, respetando el Convenio Colectivo del sector.

A pesar de no haber riesgos en este área, la entidad ha desarrollado una serie de políticas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados.

Por otro lado, por medio de acuerdos con diversas universidades se ha optado por promover la formación mediante prácticas. Los becarios, además de contar con un tutor que les guía, acompaña y responde por ellos, tienen una remuneración superior a la media del sector.



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: No

Implantación: No están previstas acciones en este sentido.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

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

Respuesta: No

Implantación: No se considera necesario, ya que todos los trabajadores mantienen contacto directo con los socios directores.



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: Durante el año 2011, tres trabajadores se beneficiaban de una de las medidas de conciliación: la jornada continua de los viernes y de los meses de julio y agosto.

¿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: No

Implantación: De cara a 2012, se ha establecido una medida que nos permitirá garantizar que los proveedores con los que trabajamos de manera habitual respetan los Derechos Humanos. Como hemos citado anteriormente, dichos proveedores deberán confirmar por escrito su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos.

• Resumen de Implantación:



| Diagnóstico | | | |
|-------------------|-------------------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | | |

| Políticas | | | |
|-------------------|---------------------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Contrato de trabajo | | - |

| Acciones | | | |
|-------------------|----------------------------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | | - |

| 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 OstosSola el trabajo infantil no es un factor de riesgo, ya que está prohibido por la legislación y no se han denunciado casos de este tipo en los medios de comunicación nacionales.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Informe de Progreso y la adhesión como firmante al Pacto Mundial.



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: Desde OstosSola se apoya la erradicación del trabajo infantil a través de la difusión de noticias de denuncia del mismo.

Por otro lado, en este informe se recoge la actividad de OstosSola en España y, en este país, no hay riesgos significativos de la existencia de trabajo infantil por lo que se invierten los esfuerzos en otro tipo de iniciativas.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)

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

Respuesta: No

Implantación: El presente Informe de Progreso se refiere exclusivamente a la actividad del Grupo OstosSola en España por lo que la pregunta no aplica. No obstante, OstosSola vigila cuidadosamente que no se produzcan casos de trabajos forzados en ninguna de las oficinas de la entidad, así como en las de sus proveedores.



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: 2

Implantación: Hemos observado que nuestros valores son conocidos y replicados por nuestros proveedores y clientes. Algunos proveedores nos confirman su admiración por nuestros proyectos de RSC con descuentos especiales en actividades de este tipo. En cuanto a los clientes, hemos observado que, en varias ocasiones, se han interesado por implementar las medidas sociales que OstosSola ya ha establecido internamente. El principal mecanismo son las reuniones con clientes y proveedores, aunque la encuesta de calidad también nos ha servido para detectar estas percepciones.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo |  | |

|  Políticas | | | |
|---|-----------|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Otros |  | Incluir en código de conducta una referencia a prohibición de trabajo infantil |



| Acciones | | | |
|-------------------|----------------------------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | ☹️ | - |

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

Leyenda: ☺️ Progresa 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: En OstosSola se ha considerado que existe un riesgo laboral para los empleados que viajan frecuentemente a Latinoamérica para colaborar en diversos proyectos de la entidad. Para subsanar esta situación, en la medida de lo posible, se decide como objetivo la contratación de seguros internacionales de viajes de amplia cobertura para los empleados que suelen colaborar en cortas estancias en proyectos fuera de España. No se han detectado riesgos de discriminación en la entidad. No obstante, se solicitó una evaluación externa que confirmó que no había medidas de discriminación en la entidad (Descrita en el Informe de Progreso de 2009)



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Se consideró innecesario actualizar los informes de igualdad. OstosSola mantiene también otras políticas de igualdad y promueve este principio con diversas actividades como la adhesión a la iniciativa UNWOMEN o el desarrollo de los Encuentros CaféCOM (reunión de directoras de comunicación con una invitada de honor procedente del mundo de los medios de comunicación) en los que se proponen ideas y soluciones para las dificultades que afrontan las mujeres periodistas y la imagen que los medios proyectan sobre las mujeres hoy día. Asimismo, desde OstosSola, se colabora en la promoción de la difusión de los avances y logros de las mujeres trabajadoras.



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: Desde hace varios años, OstosSola apoya a la Fundación Madrina en la difusión de su estudio sobre el número de mujeres que sufren anualmente: *mobbing maternal*, es decir, acoso laboral por el hecho de que van a ser madres. Esta iniciativa forma parte de la actividad profesional del grupo, pero cuenta con un descuento por tratarse de una actividad socialmente responsable.

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

Respuesta: SI

Implantación: La igualdad es un concepto intrínseco de la entidad, que desde su fundación repartió al 50% la máxima responsabilidad entre los dos socios directores: Gloria Ostos y Antonio Sola. Por otro lado, OstosSola desarrolla la iniciativa *CaféCOM* encuentros periódicos de directivas de comunicación en los que se analiza el panorama mediático actual y la situación y responsabilidad de la mujer en el mismo.

Objetivos: Mantener el apoyo de OstosSola a Fundación Madrina.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 33 %

Directivos mujeres: 33 %

Directivos hombres: 67 %

Mujeres: 67 %

Hombres: 33 %

Mayores de 45 años: 11 %

Menores de 30 años: 22 %

Empleados no nacionales: 22 %

Empleados con contrato fijo: 77 %

Empleados con contrato temporal: 33 %

Implantación: Datos relativos a la actividad en España en 2011.

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: Hasta la fecha se publican los puestos de responsabilidad en la web de OstosSola. Asimismo, se comunican internamente los ascensos o cambios en la estructura de la organización.



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



Respuesta: 0



Implantación: No se han producido incidentes de este tipo.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo |  | |

|  Políticas | | | |
|---|-----------|---|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Otros |  | Incluir en el código de conducta prohibición de la discriminación |

|  Acciones | | | |
|--|----------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Otros |  | Difundir el código de conducta entre los empleados |

|  Seguimiento | | | |
|---|------------------------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Otros Web |  | - |

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



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone 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: OstonSola como consultora de comunicación apenas presenta riesgos ecológicos. No obstante, de cara a minimizar el impacto medioambiental de su actividad desarrolla una serie de actividades:

- Control del gastos en papel, electricidad y agua.
- Reciclaje de papel, tóner, móviles antiguos y pilas.
- Difusión de la importancia del cuidado del medioambiente: noticias divulgadas en la newsletter y web corporativa,...



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: 10

Implantación: No se puede medir con exactitud el número de horas invertidas en la sensibilización medioambiental.



Si bien es cierto que se han desarrollado diversas iniciativas: redacción y difusión de noticias para la promoción de sensibilidad medioambiental, asistencia a jornadas de promoción de la sostenibilidad,...


• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|---------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | | | |



|  Políticas | | | |
|---|-----------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | | | |

|  Acciones | | | |
|--|---|---|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | Sensibilización en materia medioambiental |  | - |

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

Leyenda:  Progreso adecuado  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: No

Implantación: Por el tipo de actividad desarrollado por la organización no existen riesgos medioambientales, aunque sí se desarrollan una serie de actividades destinadas a promover el cuidado del medioambiente.



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: No

Implantación: No procede por las características de la entidad



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: El know how de OstosSola se focaliza en la comunicación. Por este motivo consideramos que el mejor método que OstosSola tiene a su alcance para favorecer la responsabilidad ambiental es divulgar iniciativas. Las principales herramientas que se han utilizado son: newsletter corporativa, comunicación interna y

presentaciones/recomendaciones a diversos grupos de interés de la entidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 9368

Agua: 42

Papel: 35000



Implantación: Todos los gastos expresados corresponden al ejercicio de 2011. El consumo de electricidad está expresado en kWh, el agua en metros cúbicos y el papel en número de hojas.



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

Respuesta: SI

Implantación: La actividad de OstosSola no es agresiva con el medioambiente. Sin embargo, al igual que en el ámbito doméstico, sí se pueden implantar medidas que ayuden a la eficiencia energética, el reciclaje, ... La actividad de RSC en materia medioambiental de la organización se ha enfocado en este sentido. En cuanto al mecanismo de evaluación que utilizamos es la elaboración anual de este Informe de Progreso, que nos ayuda a analizar el gasto de energía, luz y papel que se ha realizado en el año y tomar medidas en función de los datos durante la reunión con los socios directores de la consultora.

• Resumen de Implantación:

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

|  Políticas | | | |
|---|---------------------|---|---------------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | No tenemos política |  | Definir política medioambiental |



| Acciones | | | |
|-------------------|----------|------------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | RSE | | Mantener la difusión de iniciativas que promuevan la responsabilidad ambiental |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|------------|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | Otros | | Continuar elaborando el Informe de Progreso y la reunión de evaluación posterior |

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone 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: Ante la dimensión internacional de la entidad, con los objetivos de favorecer la conciliación, así como reducir las emisiones CO2 que genera la compañía en su actividad, se opta por el uso de las videoconferencias siempre que sea posible para evitar desplazamientos.

Por otro lado, cabe destacar que la compañía implementa un descuento de un 10% a las entidades cuya actividad favorece la reducción de emisiones CO2.



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: 1



Implantación: No disponemos de la cifra concreta invertida en la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. No obstante, calculamos que aproximadamente sería un veinteavo de la inversión en RSC.


• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|---------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | | | |

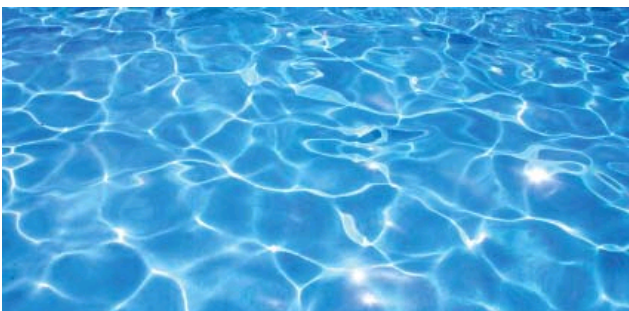


|  Políticas | | | |
|---|-----------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | | | |

|  Acciones | | | |
|--|----------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | RSE |  | Mantener política de videoconferencias que eviten desplazamientos innecesarios |

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

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C11)

Respuesta: SI

Implantación: OstosSola declara que, hasta la fecha, no ha observado, ni detectado ninguna situación de corrupción en la que estén implicados sus clientes, proveedores o empleados. No obstante, con el objetivo de promover la lucha contra la corrupción, ha decidido incluir en su código de conducta varios principios que lo prohíben.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C21)

Respuesta: No

Implantación: En el momento de la redacción del presente informe el código de conducta está redactado y pendiente de difusión a todos los públicos interesados. Se acuerda que dicho código será difundido a través de todos los canales de OstosSola (web, redes sociales, newsletter, herramientas de comunicación interna,...)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C31)

Respuesta: No

Implantación: Inicialmente OstosSola había diseñado un código ético para los miembros de la consultora. La reflexión en torno a la necesidad de luchar contra la corrupción hizo que la organización decidiese extender dicho código 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: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0



Implantación: Durante 2011, se tomó la decisión de elaborar el código de conducta. Se informó a todos los empleados por canales informales, pero será en 2012 cuando se redacte y difunda el código.



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



Respuesta: SI



Implantación: Los empleados de OstosSola realizan auditorías periódicas en la red para poder detectar las posibles corrupciones en las que estén implicados cualquiera de sus grupos de interés.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|--|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | Soborno, blanqueo, extorsión Tráfico de influencias |  | |
| Empleados | Soborno Tráfico de influencias | | |
| Proveedores | Soborno Tráfico de influencias | | |

|  Políticas | | | |
|---|---------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | No tenemos política |  | Redacción y divulgación del código de conducta |
| Empleados | No tenemos política | | Hacer públicas normas éticas en web corporativa. Apartado "nuestro compromiso" |
| Proveedores | No tenemos política | | Redacción y divulgación del código de conducta |

|  Acciones | | | |
|--|----------------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | No tenemos acción concreta |  | Redacción y difusión del código de conducta |
| Empleados | No tenemos acción concreta | | Redacción y difusión del código de conducta |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | | Redacción y difusión del código de conducta |

|  Seguimiento | | | |
|---|------------------------------------|---|------------------------------------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | Auditorías |  | Mantener las auditorías periódicas |
| Empleados | Auditorías | | Mantener las auditorías periódicas |
| Proveedores | Auditorías | | Mantener las auditorías periódicas |

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



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|--|---|---|
| 21 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | 2.10 |
| 22 | Periodo cubierto por la información contenida en la memoria | 3.1 |
| 23 | Fecha de la memoria anterior más reciente | 3.2 |
| 24 | Ciclo de presentación del Informe de Progreso | 3.3 |
| Estrategia y gobierno | | |
| 25 | Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo | 2.3,4.1, 4.2 |
| 26 | Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión | 4.17 |
| 27 | Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores | |
| 28 | | 4.3 |
| 29 | | 4.4 |
| Objetivos y temáticas de Naciones Unidas | | |
| 30 | Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.) | |
| PRINCIPIO 1 | | |
| P1C111 | 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 | |
| P1C211 | ¿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? | |
| P1C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio | |
| P1C411 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos | PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento |
| P1C511 | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad | |
| P1C611 | ¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? | EC1 |
| PRINCIPIO 2 | | |
| P2C111 | Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto | |
| P2C211 | ¿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? | |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|------------------------|--|---|
| P2C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P2C411 | Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) | Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2 |
| PRINCIPIO 3 | | |
| P3C111 | Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos | HR5 |
| P3C211 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P3C311 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P3C411 | ¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos | LA12 |
| PRINCIPIO 4 | | |
| P4C111 | Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. | HR7 |
| P4C211 | Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación | |
| P4C311 | ¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? | EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P4C411 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P4C711 | ¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento |
| P4C511 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. | LA3 |
| P4C611 | ¿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 | | |
| P5C111 | Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. | HR6 |
| P5C211 | ¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| | | |
|------------------------|--|---|
| 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. | |
| P5C4I1 | ¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) | Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento |
| 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. Describalos. | |
| PRINCIPIO 6 | | |
| P6C1I1 | 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 | |
| P6C2I1 | ¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. | 4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política |
| P6C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P6C4I1 | ¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. | |
| P6C6I1 | Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información | |
| P6C7I1 | Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo | HR4 |
| PRINCIPIO 7 | | |
| P7C1I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización |
| P7C2I1 | Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. | |
| PRINCIPIO 8 | | |
| P8C1I1 | Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. | |
| P8C2I1 | ¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? | |
| P8C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. | |
| P8C5I1 | Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales | |



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

| 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 | | |
| 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 |