



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

González y Cía Asesores y Consultores
(Glezco)



Iniciativa RSE-PYME



• Carta de Renovación del compromiso



Estimado amigo,

Presentamos por tercer año el Informe de Progreso de nuestra entidad GONZALEZ Y CIA ASESORES SL., renovando así un año más nuestro compromiso con los diez principios establecidos en el Pacto Mundial.

Los contenidos del presente informe, al igual que en los ejercicios precedentes, son consecuencia de la reflexión y apuesta por la mejora continua realizada tanto por la dirección como por todo el equipo que compone nuestra firma.

Durante el pasado ejercicio tal y como detallamos en el informe hemos mantenido nuestra línea de colaboración con entidades sin ánimo de lucro con el objeto principal de ayudar a los colectivos menos favorecidos, al igual que hemos seguido trabajando dentro de nuestra política de respeto al medio ambiente.

Queremos destacar como principales logros en el ejercicio 2011 el desarrollo de campañas de sensibilización entre nuestros clientes en relación con la integración de discapacidades, la colaboración con la Fundación Cadah y acciones para favorecer la incorporación de jóvenes en el mercado laboral mediante la colaboración con entidades educativas como la Universidad de Cantabria y CESINE con el objetivo de minimizar uno de los principales problemas de nuestra sociedad como es el alto nivel de desempleo juvenil.

En política medioambiental GONZALEZ Y CIA ASESORES, S.L hemos incorporado jornadas de voluntariado fuera de horario de oficina poniendo así de manifiesto el compromiso personal de nuestro equipo.

Dentro de nuestros objetivos estratégicos para el 2012 está el seguir progresando en materia de Responsabilidad Social Corporativa para poder aportar al medio parte de lo que nos da y de seguir en esta línea de la mano de la Red Española del Pacto Mundial

Atentamente

David González Pescador
Socio Director
GONZALEZ Y CIA ASESORES , S.L



Información general

Perfil de la entidad: **González y Cía Asesores y Consultores (Glezco)**

- *Dirección:* C/ Rualasal, 1 principal
- *Dirección web:* www.glezco.com
- *Alto cargo:* David Gonzalez Pescador, Consejero delegado
- *Fecha de adhesión:* 30/03/2009
- *Número de empleados:* 14
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Asesoría y Consultoría de empresas
- *Ventas / Ingresos:* 796787,22 .-€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 2751,72 .-€
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Son los que principalmente se ven afectados por nuestra actividad
- *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 cuales son a los que hemos dedicado más tiempo y consideramos que han sido más provechosos.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de nuestra pagina web. Via correo electrónico a nuestros stakeholders
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hay
- *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:* Disponemos de un sistema de actas de mejora en el que el miembro del equipo que recibe la sugerencia se lo traslada a la dirección.



- *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:* Nuestra firma tiene un gran compromiso con la RSC siendo el máximo responsable de GLEZCO, nuestro Socio Director, el principal impulsor en la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial dentro de la organización. La dirección de nuestra organización esta formada por un Consejo de Dirección , del que depende la figura de Socio Director y del cual depende a su vez el Comité de Dirección. El comité de dirección formado por el socio fundador de GLEZCO y los socios del despacho son los encargados de la toma de decisiones y supervisan directamente la implantación de los 10 principios.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No.

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) Nuestra firma participa activamente desde su fundación como miembro en LA RED POR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GLOBAL: EMPRESAS CÁNTABRAS EN EL PACTO MUNDIAL , igualmente formamos parte de FORETICA, igualmente colaboramos con ONG,s como es el caso de la Fundación Cadah o Amica. Como novedad en este ejercicio hemos incorporado el Teaming entre nuestras acciones solidarias.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 05 de noviembre de 2012
- *Responsable:* David Gonzalez Pescador
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



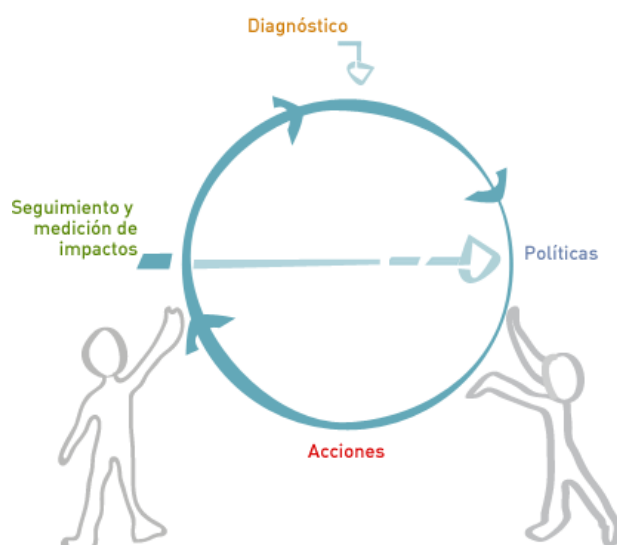
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: No

Implantación: A pesar de que nuestra firma cumple con toda la normativa vigente en las áreas con riesgo de este principio, en el ejercicio 2011 se ha prestado especial atención en materia de Protección de Datos, realizando una exhaustiva revisión y actualización de nuestros sistemas de protección de datos.

Objetivos: Se mantiene el objetivo de mejora continua con nuestros clientes realizando para cumplir estos objetivos acciones de formación específica en materias de especial interés.



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: Aunque la filosofía de nuestra firma esta basada en unos codigos de conducta en los ámbitos de ética, RRHH, RSE..no todas estas políticas estan reflejadas por escrito.

En el 2011 se han llevado a cabo tal y como se reflejó en los objetivos del anterior informe de progreso, jornadas de formación para nuestros clientes en materias de especial interés.

En cuanto al segundo de nuestros objetivos indicados en dicho informe se ha actualizado y ampliado el plan de acogida, aunque no se ha hecho en formato audiovisual.



Objetivos: El objetivo para el 2012 es iniciar este proceso de documentación de las políticas que no están reflejadas en su correspondiente manual.



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: En relación a la accesibilidad de nuestra firma a través de Internet durante el 2011 se ha mejorado creando perfiles en distintas redes sociales, de tal forma que nuestros clientes puedan tener conocimiento de eventos, noticias y otras cuestiones de interés de una manera más directa y rápida que si estas comunicaciones se llevaran a cabo por los medios convencionales.

Destacar la aprobación en el 2011 por parte de la Dirección de la creación en el 2012 del Portal del Empleado para fomentar la comunicación con los empleados y la accesibilidad de estos a toda la información referida a su relación con la empresa.

Objetivos: Entre los objetivos dirigidos a clientes nos proponemos ampliar para el 2012 las campañas de sensibilización en materia de RSE con nuestros clientes basadas en los 10 Principios.

Para el 2012 adquirimos un compromiso interno de mejora de la página web y ampliar nuestra presencia en las redes sociales.

Creación del Portal del Empleado



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra filosofía de trabajo se basa en una relación estrecha y de confianza con el cliente lo que conlleva tener una comunicación fluida con el cliente facilitando así el que nos puedan hacer llegar sus sugerencias y/o quejas.

Objetivos: Aunque realizamos todas las acciones señaladas como objetivo general para un futuro a medio plazo nos hemos fijado el potenciar los siguientes:

En el caso de los clientes realizar un mayor seguimiento a las encuestas de satisfacción con el objetivo de aumentar el número de encuestas cumplimentadas confeccionando las mismas en formato online.

En el caso de los empleados nuestros principales objetivos se centrarán para los próximos ejercicios en la Dirección de RRHH



con análisis de clima laboral, incremento del nivel de cumplimiento del plan de formación y la realización de evaluaciones de desempeño.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Esta información la canalizamos mediante los siguientes canales:

Reunion anual: en la que la Dirección informa a todos los empleados de los objetivos propuestos para el año, y recuerda la filosofía de la firma.

Reuniones diarias de equipo y departamentales: diariamente se mantiene una reunión de todo el equipo en el que se hace puesta en común de estados pendientes y en el que se plantean dudas y cuestiones que afectan a varios departamentos.

Mailing: periódicamente se remiten correos electrónicos a toda la organización recordando puntos concretos de la filosofía de la empresa, de política de nuestros RRHH así como sensibilización en materia de RSE basada en los 10 principios.

Objetivos: Mantener la frecuencias de las reuniones internas y mejorar la calidad y la accesibilidad de la información al empleado.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Otros	
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Potenciar estas políticas con nuevas actuaciones
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Desarrollar estas políticas por escrito



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Ampliar acciones de sensibilización y mejorar accesibilidad a la web
Empleados	RSE	Ampliar las acciones de sensibilización en RSE y creación Portal del Empleado

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias Comité de Seguimiento y RSE Encuestas	Incrementar el número de acciones de formación dirigidas a clientes.
	Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente	
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Dirección de RRHH	Aumentar el nivel cumplimiento del plan de formación
	Encuesta	
	Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Sin riesgo debido tanto al sector de nuestra actividad como a nuestro ámbito geográfico que se limita a nivel nacional.

No existen proveedores de ningún país en vías de desarrollo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Debido a la actividad que desarrollamos los Proveedores no suponen un stakeholder importante.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Debido a nuestro sector de actividad y dimensiones nuestra red de proveedores es muy reducida.



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: 0 %

Implantación: Debido a nuestra actividad y dimensiones no hoy acciones específicas por lo que no hay seguimiento y medición de impactos.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	Sin objetivo definido.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	Sin objetivos definidos.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• 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 existe un riesgo como tal toda vez que la normativa española regula la materia y establece las obligaciones que hay que cumplir.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los miembros del equipo humano de Glezco disponen de un formulario denominado Actas de Mejora, que se ha rediseñado durante el 2011 con el objetivo de simplificar su cumplimentación.

Objetivos: Se cumple con el objetivo de mejorar el formulario de Actas de Mejora.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se sigue realizando con carácter anual una reunión de todo el equipo de GLEZCO.

En el 2011 se ha realizado una actividad grupal diseñada en el 2010 en la que se ha dedicado un espacio de la reunión anual para que los empleados de forma anonima expresen su grado de satisfaccion indicando las fortalezas y debilidades

de su departamento y de la firma a nivel global. También han podido indicar durante la misma que mejorarían de la organización.

Objetivos: Crear el portal del empleado.



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? Describalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tenemos un sistema de Actas de Mejora.

Realización de una reunión de equipo anual.

Se ha mejorado el formulario del Acta de Mejora con el objetivo de simplificar su cumplimentación.

Se han desarrollado mejoras extraídas de las propuestas realizadas por los empleados en la reunión anual.

Existe un sistema de comunicación interna diaria a nivel de firma y departamental de flujo en ambas direcciones, constituyendo un foro abierto para que el empleado exprese sus sugerencias y opiniones y que la dirección pueda transmitir toda la información relativa a sus derechos y obligaciones como miembro de la firma.

Estas reuniones se complementan con el envío de circulares internas por parte del Dpto. de RR.HH. en las que informa al equipo de todas las novedades en materia legislativa que afectan a este principio.

Objetivos:

Implantar en el año 2012 el portal de empleado. Este portal estará insertado en la web de la empresa.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Comunicación con el Empleado	Creación del portal del empleado.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Creación del portal del empleado.



 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: Por las características de nuestra actividad y ámbito geográfico el trabajo forzoso no es un factor de riesgo

Las leyes igualmente establecen obligaciones que hacen que este riesgo esté cubierto.

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

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de un plan de conciliación de vida familiar y laboral que es de aplicación a todo el personal.

También flexibilidad en horarios y jornadas continuas los viernes y periodo de verano.

Se establece en relación con la formación que la mitad de las horas dedicadas a la misma sea a cargo de Glezco y la mitad a cargo del empleado, compensando las horas en función de si tienen lugar dentro o fuera del horario laboral.

Objetivos: Se ha conseguido un mayor cumplimiento del plan de formación de los empleados que se ha recogido en documento confeccionado al efecto en el que se recogen objetivos, metodología y política del plan



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: Se sigue manteniendo el plan de carrera y el plan de conciliación de la vida familiar y laboral, así

como el plan de formación para el desarrollo de la carrera profesional de los empleados.

Los convenios y contratos establecen ya el tema de horas de trabajo y remuneración de los empleados, con lo que estos extremos están recogidos y regulados.

Objetivos: Se ha actualizado el plan de carrera y se ha avanzado en la confección del plan de igualdad .



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Glezco Asesores y Consultores sigue apostando por la igualdad entre sus empleados y por la conciliación de la vida familiar y laboral de los mismos, así como por el desarrollo profesional de sus trabajadores.

Se avanza en materia de igualdad con la instauración del plan de igualdad que se ha desarrollado en función de las necesidades específicas detectadas en nuestra actividad .

Se mantiene la política tanto en el plan de formación , el cual ha avanzado en lo referido a su cumplimiento con respecto al ejercicio anterior.

Se mantiene la política de conciliación de la vida familiar y laboral, con flexibilidad de horarios y jornadas continuas los Viernes y en Verano.

Se avanza en materia de formación en RSE planteándose el llevar a cabo formaciones en relación con el principio 10.

Objetivos: Implantación total del plan de igualdad y completar formación en esta materia



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. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Seguimiento a través de fichas de formación individual del cumplimiento del Plan de Formación .

Seguimiento por encuestas del nivel de satisfacción de los empleados

Objetivos: Se ha continuado con la revisión del Plan de Formación y aumentando su nivel de cumplimiento

Se ha logrado mayor nivel de implicación de los empleados en la realización de actividades conjuntas en la que se ha podido medir su nivel de satisfacción.

La dirección se compromete a realizar en el 2012 Evaluación del Desempeño a todos los empleados.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta	Confeccionar un único documento que recoja todas las líneas de actuación
	Contrato de trabajo	
	Convenio Colectivo	
	Política de Conciliación	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Implantación completa del plan de igualdad y completar la formación en la materi

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: El trabajo infantil no es un factor de riesgo para nuestra firma principalmente debido a la actividad que desarrollamos, a nuestra zona geográfica de alcance y a que no tenemos proveedores que ejerzan su actividad en países donde este punto sea un factor de riesgo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Queremos destacar que además del obvio cumplimiento de la normativa vigente en nuestro país, la filosofía y principios de nuestra firma no permitirían ningún tipo de actuación que fomente la explotación infantil aunque no estuviese contemplado en una norma legal.

Igualmente toda la normativa que se aplica en nuestro país en esta materia y que regula nuestra actividad hace que el riesgo esté cubierto.



ACCIONES:

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



Respuesta: SI

Implantación: La aportación de GLEZCO ha este principio, aunque ya hemos indicado que no es un factor de riesgo en nuestra organización, es la colaboración con la Fundación Cadah que tiene por objetivo ayudar a niños que sufren el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad.

Objetivos: El apoyo que damos a esta Fundación es el siguiente:

Asesoramiento contable, fiscal, jurídico y laboral gratuito.

Apoyo en las actividades benéficas que desarrollan (cenas benéficas, venta de lotería de navidad en nuestras oficinas, patrocinios..)

Difusión y sensibilización de su actividad entre nuestros grupos de interés.

Uso de nuestras instalaciones para actividades de la Fundación.

• 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 Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE Política interna	No hay objetivos definidos ya que no es un factor de riesgo en nuestra firma.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Mantener nuestra colaboración con Fundaciones que protejan derechos infantiles

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra filosofía como organización y que compartimos todos y cada uno de los miembros del equipo es totalmente contraria a cualquier tipo de discriminación.

En este punto nuestro factor de riesgo es consecuencia de la ausencia de Evaluaciones del Desempeño a nuestros empleados en el 2011.

Objetivos:



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: Aunque no esten redactadas por escrito todas las políticas marcadas en el apartado anterior, todos nuestros procedimientos relacionados con los empleados cumplen con este principio y seguimos las políticas del plan de igualdad y de no discriminación, aplicando todos nuestros planes y programas de forma igualitaria a todos los empleados con independencia de si son hombres o mujeres.

Cuando internamente se configura el perfil para cubrir un puesto en GLEZCO nunca se ponen consideraciones de genero o discapacidad.

Objetivos: Entre los procedimientos a mejorar para el 2012, nos marcamos como objetivo el Plan de Acogida y terminar con el Plan de Igualdad.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Para Glezco son de vital importancia las cuestiones referidas a la igualdad en todas sus facetas, a la formación, al plan de carrera y a la integración de discapacidades.

Avance en instauración de Plan de Igualdad y preparación de formación necesaria en relación con el mismo.

Se mantiene el Plan de Formación y de Carrera, los cuales han sido revisados para su mejora y puesta al día

Se realizan campañas de sensibilización dirigidas a nuestros grupos de interés en materia de discapacidades. Estas campañas se realiza a través de circulares por correo electrónico

También a la inserción de los estudiantes en el mercado laboral , a cuyos efectos se mantiene la contratación de estudiantes mediante convenios de colaboración con entidades educativas (Universidad de Cantabria y CESINE)

Objetivos:

Revisión de procedimientos y puesta al día de los mismos.

¿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: En ninguno de los planes de carrera o de formación se hace distinción alguna por ser hombre o mujer.

Nuestra plantilla de echo es bastante paritaria en cuestión de genero (56% mujeres y un 44% hombres).

Objetivos: Instauración definitiva del plan de igualdad y formación a empleados en relación con el Plan de Igualdad.



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:* 17 %
- Directivos mujeres:* 33 %
- Directivos hombres:* 67 %
- Mujeres:* 56 %
- Hombres:* 44 %
- Mayores de 45 años:* 17 %
- Menores de 30 años:* 11 %
- Empleados no nacionales:* 0 %
- Empleados con contrato fijo:* 83 %
- Empleados con contrato temporal:* 17 %

Implantación: De los anteriores resultados se desprende que existe un equilibrio entre generos, que nuestra firma apuesta por el talento independientemente de la edad (somos un equipo joven, el 11% de nuestra plantilla está por debajo de los 30 años y un 83% por debajo de los 45 años), y que apostamos por la estabilidad estando con contrato fijo un 83% de los miembros del equipo.

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: El organigrama es un documento que esta a disposición de todos los miembros de GLEZCO en nuestra sistema red.

En todas las ediciones de la reunión anual de equipo se repasa el organigrama. Asi mismo, cualquier modificación que se produce durante el año en el mismo se comunica a los trabajadores en la reunión diaria.

Objetivos: Configurar el portal del empleado para que tenga una sección donde figure información de la empresa: organigrama, valores, filosofía, misión y visión.


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


Respuesta: 0


Implantación: No se ha dado ningún caso.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE	Evaluaciones de Desempeño, campañas de sensibilización, redacción procedimientos

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Revisión de procedimientos y mejora y puesta al día
	Implantación del Plan de Igualdad Plan de Carreras Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	En el portal del empleado se tendrá acceso a esta información



• 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: Somos conscientes de que sin ser una entidad que pueda tener un gran impacto medioambiental, sí que podemos contribuir a la conservación y mejora del medioambiente, sobre todo en materia de reciclaje, digitalización de expedientes y consumo de energía.

Se mantiene el Comité RSC como un órgano más dentro de la organización.

Se realiza una campaña de voluntariado en horario fuera de oficina para la plantación de árboles.

Se realiza el informe anual que se viene haciendo desde el 2009.

Se realizan acciones de sensibilización recordando mediante circulares periódicas a los empleados los procedimientos internos que están instaurados en relación con materia medioambiental (reciclaje, consumo...)

Se fomenta el envío de documentación a clientes vía correo electrónico evitando el uso de papel y con el pie de página que intenta concienciar recordando la no necesidad de imprimir el documento.

Objetivos:

La dirección se marca como objetivo principal para el 2012 iniciar el proceso de Oficina Sin Papeles, digitalizando todo nuestro archivo en papel



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:

El numero de horas es fruto de las siguientes acciones:

Se realiza una formación interna anual en la que el Comité RSC de Glezco explica al equipo la memoria medioambiental.

Esta formación tiene una duración de 30 minutos.

Reuniones internas del Comité RSC. En el 2011 se han efectuado dos reuniones.

Envío de campañas de sensibilización internas para recordar nuestra política de reciclaje.

Objetivos: Se mantiene la formación del personal en la materia mediante formaciones internas y circulares periódicas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Oficina sin papeles

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: Se es consciente de la repercusión negativa que el uso de combustibles (papel y electricidad) en el medioambiente y de que podemos, mediante el uso responsable de los mismos, minimizar el impacto negativo de nuestra actividad en este sentido.

Se sigue avanzando en la instauración de procedimientos internos que reduzcan los consumos de papel y electricidad .

Se adquiere material de oficina reutilizable y ecologico. Se realiza una formación interna en la que uno de los puntos es dar a conocer al personal como hacer un buen uso de estos materiales.

Objetivos: Seguir avanzando en la línea marcada mediante el cumplimiento de procedimientos internos en materia de reducción de consumo de papel y electricidad y utilización de material reciclable.



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: La política medioambiental en Glezco pretende la reducción del consumo de papel y electricidad , siendo el compromiso de la Dirección el mantener esta reducción progresiva en la medida de lo posible.

Objetivos: Reducción del impacto medioambiental de nuestra actividad mediante la aplicación de procedimientos internos explicados al personal mediante la formación interna anual y circulares periódicas de sensibilización



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: Se mantienen los puntos limpios de reciclaje con separación de residuos en función de su composición.

Se mantienen todas las bombillas de bajo consumo

Se digitalizan expedientes matrices

Se fomenta el envío de correos electrónicos en vez de correo ordinario, con un pie de página que intenta concienciar recordando la necesidad o no de imprimir el documento.

Se difunde vía web y de manera interna información en relación al año internacional de los bosques (2011)

Se adquiere material de oficina reutilizable y ecologico. Se realiza una formación interna en la que uno de los puntos es dar a conocer al personal como hacer un buen uso de estos materiales.

En general se reduce el impacto medioambiental de nuestra actividad y se sigue avanzando en la concienciación de clientes y personal interno en esta materia.

Objetivos: Incrementar las campañas de sensibilización medioambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: En funcion de resultado hacer consideraciones

Objetivos: Mantener las acciones que se vienen realizando hasta ahora.

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

Respuesta: SI

Implantación: Se mantiene la revisión anual de la situación mediante la emisión del informe al efecto.

Se mantiene la formación interna y el envío de circulares recordatorio de los procedimientos

Objetivos: Desarrollo de acciones anuales de control y formación de personal

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Sistemas de gestión de calidad	Revisión anual del informe y formación anual del personal

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Incremento de campañas de sensibilización medioambiental

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Desde GLEZCO somos partidarios del uso de las nuevas tecnologías y siempre estamos buscando nuevas aplicaciones y medios que mejoren nuestra eficiencia y que a su vez disminuyan el posible impacto negativo que podamos tener en nuestro entorno.

Objetivos: Se apuesta por equipar a todos los miembros de dirección de dispositivos móviles de alta tecnología, consiguiendo así una disminución en el consumo de papel.

Se adquieren equipos informáticos de bajo consumo.

Participamos en la creación de la Asociación Eólica de Cantabria como apuesta por las energías renovables siendo participante nuestro socio director como miembro de la junta directiva.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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


Respuesta: 0


Implantación: Sin dato.


• Resumen de Implantación:

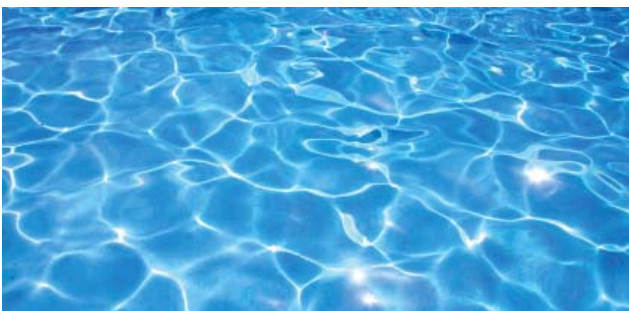
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Aumentar el uso de nuevas tecnologías

 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: No

Implantación: Dada nuestra actividad este principio tiene un gran valor para nuestra entidad.

Los riesgos que vemos que existen en relación con clientes es que se intente llevar a cabo la inversión de dinero que no tenga un origen lícito, de ahí que tengamos que adoptar procedimientos internos que eviten este tipo de circunstancias.

El posible riesgo en relación con los empleados sería que por desconocimiento del procedimiento no pusieran en conocimiento de Glezco situaciones que puedan conllevar este riesgo de que se intente invertir dinero con un origen delictivo.

En cuanto al riesgo derivado de nuestros clientes y empleados, disminuye gracias a la formación interna que recibe todo el personal de GLEZCO en relación a la materia de prevención de blanqueo de capitales.

En busca de cumplir con nuestro objetivo de mejora continua los procedimientos internos derivados de este principio se actualizan y revisan con una frecuencia mayor a lo habitual en otros procedimientos.



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: Existe un manual interno con los procedimientos a seguir en materia de prevención de blanqueo de capitales



Objetivos: Se va a revisar el manual y a realizar un informe por experto externo que evalúe nuestros procedimientos y nos proponga mejoras.



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: SI

Implantación: Nuestro objetivo principal dirigido al Grupo de Interes Clientes es proponer actividades relacionadas con este principio a la Red de Empresas Cantabras en el Pacto Mundial (Red a la que pertenecemos desde su Fundación).

Objetivos: En relación a los empleados, nuestro objetivo es aumentar el numero de horas de formación, e incluir un apartado específico en el plan de formación recordando la importancia del cumplimiento de la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales. (SEPBLAC).



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

Implantación: Clientes: sin dato.

Empleados: todos los miembros del equipo reciben formación anual en esta materia.

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

Respuesta: SI

Implantación: Proporcionar a través del Portal del Empleado una canal mas de comunicación a cada miembro del equipo, con el que podrá hacer llegar de forma confidencial a la dirección posibles denuncias relacionadas con este principio.

En la actualidad contamos como documento formal con las Actas de Mejora.

En busca de cumplir con nuestro objetivo de mejora continua los procedimientos internos derivados de este principio se actualizan y revisan con una frecuencia mayor a lo habitual en otros procedimientos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Soborno, blanqueo, extorsión	
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Código Ético Manual de Calidad Política de Anticorrupción Política de Blanqueo de Capitales Política de RSE Políticas internas de gestión	Revisión de procedimientos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Otros Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Revisión de procedimientos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política Otros	Proponer actividades relacionadas con este principio en la Red Cantabra
Empleados	Comunicación interna y externa Otros	Aumentar la formación y dedicarla un apartado específico en el Plan de Formación



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal de denuncias anónimo o confidencial Otros	Fomentar acciones de sensibilización relacionadas con este principio.
Empleados	Otros	Portal del empleado para hacer las comunicaciones que se estimen oportunas



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? 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	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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