



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

Pyrenalia Net Center, S.L



## CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO PACTO MUNDIAL NACIONES UNIDAS

Zaragoza, a 30 de octubre de 2012

Por cuarto año consecutivo, quiero expresarles el firme compromiso que tiene Pyrenalia, para continuar apoyando y promocionando los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, al que la organización se encuentra adherida desde el año 2006.

En el área de los derechos laborales en 2011, en Pyrenalia se ha seguido trabajando en el ámbito de conciliación de la vida familiar y profesional, marcándose como objetivo la recertificación bajo la norma EFR1000 en 2012.

En el ámbito de responsabilidad social corporativa, Pyrenalia ha constituido la Fundación Pyrenalia, como canalizadora y catalizadora de las políticas de RSE y de acciones de voluntariado.

En relación con buenas prácticas medioambientales, se ha profundizado el uso de la herramienta TwinDocs al proceso de envíos de nóminas y newsletters de empresa por parte del Departamento de RRHH

Por ello, en nombre de los socios, dirección y empleados de Pyrenalia, renuevo nuestro compromiso con el Pacto Mundial teniendo como objetivo principal avanzar en las acciones que son llevadas a cabo por Pyrenalia para el respeto, divulgación y cumplimiento de los 10 principios.

Atentamente,

*Juan Manuel Alvarez  
Presidente Pyrenalia Net Center, S.L.*



## Información general

### Perfil de la entidad: Pyrenalia Net Center, S.L

- *Dirección:* C/ Bari 39, 3ª planta (Plataforma Logística PLAZA)
- *Dirección web:* [www.pyrenalia.com](http://www.pyrenalia.com)
- *Alto cargo:* Juan Manuel Alvarez Lopez, Presidente de la Empresa
- *Fecha de adhesión:* 17/07/2006
- *Número de empleados:* 200
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* consultoría, externalización de procesos de negocio, contact center, atención presencial y tareas administrativas.
- *Ventas / Ingresos:* 5.621.377 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Estratégicamente son los más relevantes.
- *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?* Por acuerdo entre los miembros del comité de dirección y aprobación definitiva por el presidente de Pyrenalia.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la web corporativa, de la web del pacto mundial y de la Intranet donde informamos a los empleados.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Hemos pasado 3 auditorías de certificaciones vigentes en Pyrenalia: ISO 27001, ISO 9001 y EFR1000
- *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:* Tenemos un programa de sugerencias llamado ideali@ para la participación de los empleados, así como equipos de mejora. Además, realizamos encuestas y entrevistas de satisfacción a los clientes en las que efectúan aportaciones.

● *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:* Juan Manuel Álvarez (Presidente). M<sup>a</sup> Jesús Castro (Dra. Organización y RRHH). M<sup>a</sup> Victoria Ferrer (Dra. Calidad). Jesus Martinez (Dr. Área Administraciones Públicas). Belen Lopez (Dra. Área Salud).

● *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) Colabora con Disminuidos Físicos de Aragón, Cruz Roja y con Fundación Juan Bonal.

### **Más información**

● *Notas:*

● *Dirección web:*

● *Implantación otros Grupos de Interés:*

● *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012

● *Responsable:* María Jesus Castro Laborda

● *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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

---



### POLÍTICAS

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

---



### ACCIONES

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

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

*Respuesta: SI*

*Implantación: Pyrenalia desarrolla su actividad exclusivamente en España donde los derechos humanos están protegidos legalmente por la legislación que nos ampara.*

*Sin embargo, Pyrenalia realizó un diagnóstico en Derechos Humanos y el mismo culminó con la aprobación de un Código de Conducta para los empleados de Pyrenalia, en el que se hace alusión expresa a estos derechos.*

*Además, Pyrenalia ha identificado como riesgos relacionados con este principio la falta de formación, de comunicación interna, carencias informativas en el área de prevención, y la no existencia de planes de acogida o de posibilidades de promoción profesional.*

*Objetivos: Mejorar los planes de formación en 2012.*



### 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: Pyrenalia tiene definida de forma clara sus políticas de empresa y han sido comunicadas a todos sus empleados mediante diversas campañas de difusión y además, se encuentran disponibles en el Manual de Bienvenida y en la Intranet del empleado. No obstante, cabría destacar un pequeño resumen de las mismas:*

*. Política de RRHH donde se recuerda que las personas, son uno de los valores de empresa. En la misma, se describe la responsabilidad, la incorporación a la empresa, la integridad e igualdad de oportunidades, calidad en el empleo,*

conciliación entre trabajo y vida privada, y el desarrollo profesional.

. Código de Conducta que indica cómo debemos comportarnos y dirigir nuestros negocios haciendo mención expresa a la profesionalidad, el respeto a la ley y a la ética, al principio de igualdad, seguridad y salud en el trabajo, medidas contra el soborno, compromiso con la calidad, respeto por las personas, los conflictos de interés personal, el ejercicio de otras actividades y la confidencialidad de la información.

. Política de PRL, en la que se hace hincapié en que todos los trabajadores deben asumir como propias y cumplir las normas de prevención en su puesto de trabajo y donde aparecen los compromisos de la empresa en el área de prevención.

. Política de Calidad en la que se persigue la excelencia, la satisfacción de los clientes, la mejora continua y la superación de expectativas en cada trabajo.



### 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:* Pyrenalia se compromete a desarrollar su actividad empresarial de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de Naciones Unidas, cumpliendo con la legalidad aplicable en todo momento. Pyrenalia impartió más de 3.000 horas de formación en 2011 y en concreto impartió varios cursos en el área de prevención de riesgos a 87 empleados.

Además, el Departamento de RRHH continua con su Plan de Comunicación Interna. Entre las actividades principales cabría destacar la organización de desayunos de trabajo, la planificación de visitas a los centros de trabajo, la mejora del sistema de reconocimientos a empleados, impartición de cursos de mejora de comunicación y el diseño de un sistema de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, donde una de las competencias que se miden y valoran, son las habilidades de relación y comunicación de todos los empleados.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Pyrenalia dispone de mecanismos de seguimiento y medición de sus políticas de empresa. En concreto, Pyrenalia realiza encuestas de satisfacción a todos sus clientes, realiza encuesta de clima laboral a sus empleados al menos una vez al año, realiza auditorías periódicas de calidad, de conciliación, de seguridad de la información y de finanzas en las que se evalúan los sistemas de gestión implantados así como los resultados, evidencias y cuadro de indicadores. Pyrenalia tiene aprobado y difundido un protocolo antimobbing o de acoso laboral. Pyrenalia tiene un procedimiento de gestión de incidencias, que dirige el Departamento de Calidad y además posee un buzón de sugerencias, *ideali@*, en el que se cuenta activamente con las ideas de mejora de todos los empleados.

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

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Los valores de empresa y todas las políticas que se han ido aprobando, han sido comunicadas mediante diversas campañas de difusión, a través de diferentes vías tales como reuniones, comunicados o charlas pero además, están colgadas en la Intranet para consulta y acceso de todos los empleados.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad	
	Falta de comunicación	
	Falta de formación	
	Falta de seguridad en el puesto de trabajo	
	Mal ambiente laboral	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Recordatorio de las políticas en las newsletters de empleados.
	Otros	
	Política de RRHH	
	Políticas internas de gestión	
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Mejorar el % de formación competencial en 2012





Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Dirección de RRHH</li> <li>Encuesta</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> <li>Protocolos de prevención del acoso y PRL</li> </ul>	Realizar evaluación de riesgos psicosociales en 2012



## • 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:* Pyrenalia posee descrito un Procedimiento de Compras y realiza anualmente una evaluación de sus proveedores clave, en base al sistema de gestión de calidad ISO 9001. En su proceso de homologación interviene además el que puedan poseer una certificación de calidad, medio ambiental o de conciliación norma efr1000.



### 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:* Pyrenalia posee un sistema de gestión de calidad y un procedimiento de compras monitorizado con indicadores, en el que se describe como realizar los pedidos, ofertas, incidencias y cómo realizar la valoración anual de proveedores así como su homologación.



### 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:* Existe un sistema de homologación de proveedores con criterios como: no conformidades



generadas, gravedad de las mismas, precio ofertado, plazos de entrega, calidad del servicio contratado, flexibilidad ante cambios, respeto por el medio ambiente y políticas de conciliación.



## 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:* 25 %

*Implantación:* Y el nº de proveedores que tenemos homologados dentro del SGC (solo proveedores cuyo servicio impacte directamente en la calidad del nuestro) son 20.

*Objetivos:* Obtener en 2012 algun proveedor certificado con la EFR1000.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad Procedimiento de compras	Enviar mailing de homologacion a proveedores bajo la norma EFR1000

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	En 2012 obtener algun proveedor certificado bajo la norma EFR1000.

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:* En el marco normativo laboral español y en nuestro convenio colectivo, se recoge este derecho de manera expresa por lo que entendemos que no existe este riesgo.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Pyrenalia reconoce y respeta la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva. En 2011 se celebraron elecciones sindicales y actualmente tenemos un comité de empresa y un delegado en otra provincia.



### 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:* Pyrenalia en 2011, ha tenido varios sistemas de participación de empleados:

1. Programa de sugerencias (ideali@) que ha sido mejorado como fruto en un equipo de trabajo.
2. Encuesta anual de clima laboral 2011.
3. Desayunos de trabajo.

4. Newsletters de empresa (4 trimestrales).
5. Envío de nominas a través de TwinDocs, como mejora de este proceso de administración de personal.
6. Evaluaciones del desempeño del 100% del personal temporal.



## 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:* Pyrenalia realiza una encuesta de clima anual a sus empleados, en la que pueden manifestar su nivel de satisfacción/insatisfacción acerca de 20 atributos.

Pyrenalia posee ideali@, un sistema de sugerencias de empleados.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RRHH	Establecer en 2012 desayunos de trabajo con el comite de empresa

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	En 2012: Hacer entrevistas de desarrollo al 100% del personal indefinido.

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 el tipo de actividad que desarrolla Pyrenalia y su implantación geográfica, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En Pyrenalia entendemos, que todos sus empleados son susceptibles de la aplicación de medidas de conciliación así como que en la medida de lo posible, debemos mantener este tipo de políticas e ir ampliando poco a poco y siempre que el negocio lo permita, el modelo EFR de conciliación implantado en la organización. Estas medidas, provocan mayor satisfacción en los empleados, reducen los niveles de absentismo y reportan en una mayor productividad y rentabilidad del negocio.



### 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:* Las horas de trabajo y remuneración del salario base aparecen contempladas en el convenio colectivo por el que se rige Pyrenalia. En el calendario laboral anual, aparecen las horas de trabajo anuales máximas a realizar así como todos los horarios de trabajo por servicios y áreas, para que todos los empleados estén bien informados. En Pyrenalia, tenemos un cuadro de indicadores efr en el que medimos las políticas de conciliación. Además en la Intranet están disponibles todas las Medidas EFR para sus empleados, entre las que se incluyen algunos beneficios sociales de empresa (seguros, planes de salud).



## ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Pyrenalia es una empresa certificada como empresa EFR1000 desde 2009. Existen muchas medidas de conciliación difundidas a todos los empleados que quieran acogerse a ellas entre las que destacan horarios flexibles y jornadas reducidas, vacaciones extraordinarias y descuentos para empleados. Pyrenalia ha realizado 2 estudios retributivos comparativos en los últimos años a nivel nacional. Parte de sus empleados cuentan con un sistema de retribución variable.



## 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:* Pyrenalia conoce el número de beneficiarios de las políticas de conciliación y beneficios sociales establecidos, además, el sistema de gestión EFR1000 implica la medición de una serie de indicadores entre los que se incluye el nº de medidas implantadas en Pyrenalia, nº de beneficiarios de las mismas y grado de satisfacción con las mismas entre otros.

### • Resumen de Implantación:

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



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta	Aprobar alguna medida de conciliación nueva en 2012.
	Contrato de trabajo	
	Convenio Colectivo	
	Política de Conciliación	
	Política de RRHH	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Pasar la auditoria de recertificacion EFR 1000 en 2012.

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 riesgo en la organización debido a la actividad desarrollada y a la implantación geográfica donde realizamos nuestras operaciones. Tan solo se pueden contratar a menores de edad que tengan 16 años y con permiso de sus padres.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En España, por ley, no se permite el trabajo a menores de 16 años. Dentro del código de conducta de Pyrenalia, aparece este principio reconocido de forma expresa.



### 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:* PYRENALIA no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil, compromiso que se encuentra definido en la Política de Responsabilidad Social y que es comunicado a todo el personal y organismos externos que puedan estar interesados en la Gestión que PYRENALIA realiza de sus RRHH.



En el Manual de Contratación se definen las pautas a seguir para contratar a todo el personal garantizando el cumplimiento de la legislación vigente y en consecuencia la no contratación de menores. El citado manual se ampara en lo establecido en la Recomendación 146 de la OIT. La Dirección de Administración de personal de PYRENALIA no procede en principio, a las altas de menores de 18 años. En el caso excepcional de la contratación de jóvenes (16–17 años) se exigiría la aprobación por parte de un responsable o tutor, y mayoritariamente siempre son contratos a tiempo parcial para que puedan compatibilizar el trabajo con los estudios.

PYRENALIA, a través de su Misión, Visión y valores, asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT, y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Cabe destacar la certificación en la norma EFR de PYRENALIA, uno de cuyos principios es la conciliación familiar. Así, la organización no hace uso del trabajo infantil, ni lo permite entre los proveedores.

PYRENALIA no utiliza ni apoya el uso de trabajo infantil, compromiso que se encuentra definido en la Política de Responsabilidad Social y que es comunicado a todo el personal y organismos externos que puedan estar interesados en la Gestión que PYRENALIA realiza de sus RR.HH.

En la intranet de PYRENALIA se hacen continuas referencias a los estándares de calidad y de compromiso ético con los que PYRENALIA se encuentra comprometida.

La colaboración con el centro nutricional Kivundu en Rwanda, permite ayudar a niños en edades muy tempranas, mediante el apoyo económico a este centro. Las actividades de salud desarrolladas aquí son: el cuidado y hospitalización de niños malnutridos, formación en alimentación e higiene a madres, biberones de leche adaptada para bebés y papillas para niños, vacunaciones y planificación familiar.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Contratar a menores en edad legal No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Sin objetivos.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Constituir una Fundación en 2012.

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:* Pyrenalia entiende que el mayor riesgo que puede existir en base a este principio es la no contratación de colectivos incursos en situación de exclusión social.



### 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:* PYRENALIA ha adoptado y adopta medidas para evitar la discriminación de los colectivos desfavorecidos.

*En 2011 más del 2% de sus empleados fue minusválido y el 24.28% pertenecía a colectivos en riesgos de exclusión social (incluyendo aquí a minusválidos y mayores de 45 años).*



### 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:* En la Política de RRHH de PYRENALIA se establece expresamente el compromiso de igualdad e



integración del personal plasmado en la no discriminación por motivos de género, religión, edad, ideología, creencia o cualquier otro condicionante, en los procesos de selección, formación, promoción y retribución.

Pyrenalia desarrolla sus propios procesos de selección y de promoción interna y siempre en base a las necesidades del puesto a cubrir, la descripción del puesto a ocupar y a los criterios objetivos de valoración del proceso de selección que establece recursos humanos, de manera, aunque coordinada con el resto de la organización, independiente. En los procesos de selección Pyrenalia respeta en todo caso, los principios de objetividad, profesionalidad, no discriminación, no influencia ni favoritismos en su desarrollo.

También dispone de un Canal EFR, que permite a los empleados denunciar conductas irregulares, a través de un buzón específico en la Intranet, y cuyas consultas/ denuncias resuelve en primera instancia el Comité EFR.

En el código de conducta apartado 5.3 principio de igualdad, se vela por el desarrollo profesional e igualdad de oportunidades de todos los empleados.

Disponemos de indicadores que miden el % de contratación de personas con riesgo de exclusión (24.28% en 2011).

Sobrepasamos el porcentaje legal de discapacitados en Pyrenalia en 2011.

---

¿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 PYRENALIA, el Departamento de Organización y RRHH mantiene una información actualizada de la contratación, formación y promoción de todos sus empleados, en un archivo del personal, de acceso restringido. Esta herramienta nos permite ver con claridad, los diferentes perfiles que existen en la organización así como la carrera profesional y/o de promoción que cada persona ha tenido en PYRENALIA.

La promoción interna es la vía principal para cubrir vacantes en la compañía. Todos los puestos son susceptibles de ser cubiertos por promoción interna.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Directivos frente a empleados:** 3 %

**Directivos mujeres:** 50 %

**Directivos hombres:** 50 %

**Mujeres:** 88 %

**Hombres:** 12 %

**Mayores de 45 años:** 27 %

**Menores de 30 años:** 15 %

**Empleados no nacionales:** 1 %

**Empleados con contrato fijo:** 45 %



*Empleados con contrato temporal:* 55 %

*Implantación:* Dentro de los Directivos está el comité de dirección de 6 personas.

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

*Respuesta:* SI


*Implantación:* Los miembros directivos de Pyrenalia aparecen en la Web e Intranet de empresa.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No existen datos para este indicador.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño Desinformación de las características de los puestos de trabajo Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza Falta de formación Incumplimiento de la Ley LISMI	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de Contratación y Selección Política de RRHH Política de RSE	Superar el 25% de personal en riesgo de exclusión en 2012.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso	Revisar el protocolo Antimobbing en 2012.
	Formación LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Counicarlo a través de Noticias en 2012.



## • 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:* El Gobierno de Aragón, ha creado el Registro Voluntario de Entidades Adheridas a la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias (EACCEL) - (BOA nº 236, de 4/12/2009) al que Pyrenalia se adhirió en 2010. En el Registro Voluntario de Entidades Adheridas a la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias (EACCEL) se pueden inscribir todas las entidades con sede en la Comunidad Autónoma de Aragón cuyas actitudes y actividades se encaminen al logro de los objetivos de la EACCEL. El objetivo del Registro es: Identificar y reconocer públicamente el compromiso de entidades aragonesas frente al cambio climático. Pyrenalia ha pasado a entregar sus nominas y newsletters de empresa (casi 3.000 envíos al año en 2011) a través de TwinDocs, una herramienta segura que evita tener que imprimir en papel y tener siempre perfectamente guardada la documentación personal o profesional de los empleados de Pyrenalia. Este ha sido sin duda uno de los grandes avances en materia de medio ambiente puesto que ha supuesto un ahorro en costes de material del 75% para el área de RRHH. Pyrenalia ha definido una serie de buenas prácticas medioambientales a aplicar en el día a día (apagar ordenadores, pantallas y regletas en ausencias superiores a 1 hora). Además Pyrenalia ha establecido una serie de indicadores (consumo de papel (Kg por empleado), consumo de electricidad (Kw. por empleado), % de toners reciclados) con el objetivo de llevar a cabo acciones correctoras en el caso de que presenten valores elevados. Y por último cabe destacar la divulgación a través de la Intranet de Pyrenalia, de la política y prácticas en materia de medio ambiente.



### 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:* 0

*Implantación:* No ha existido formación medioambiental en 2011.

• 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	Sensibilización en materia medioambiental	Reducir los formularios en papel mediante desarrollos en la Intranet.

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:* Los principales riesgos de Pyrenalia en materia medioambiental son los niveles de consumo de energía, envíos postales, toners y el reciclado de papel.

Se ha llevado a cabo un diagnóstico medio ambiental según la norma ISO 14001, en función del cual se ha diseñado e implantado un plan de acción para disminuir el impacto de la actividad de Pyrenalia.



### 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:* Pyrenalia dispone de política de medio ambiente, indicadores de control de consumo y manual de buenos usos en la intranet a la que todos los empleados tienen acceso.



### 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:* Pyrenalia implantó la práctica de coche compartido por el que si los empleados de la central de Zaragoza, comparten coche en sus desplazamientos habituales (4 personas) la empresa les paga parking en el edificio.

Además Pyrenalia realiza recogida selectiva de los residuos no peligrosos que se generan y ha introducido criterios ambientales en la evaluación de proveedores.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 22462

*Agua:* 0

*Papel:* 1370

*Implantación:* Estos consumos suponen un descenso del 43% en Kg de papel en 2011 respecto a 2010 y del 19% en Kw de electricidad en 2011 respecto a 2010.

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No tenemos actualmente mecanismo de seguimiento.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	


  

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Sistemas de gestión de calidad	Disminuir el nº de copias por empleado en un 25% para 2012.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mejorar el % de toners reciclados en 2012.



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Mantenimiento de indicadores medioambientales.



## • 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:* En relación con el uso de nuevas tecnologías, Pyrenalia ha implantado la herramienta TwinDocs para todos sus empleados, quienes ahora reciben las newsletters de empresa y las nóminas, de una manera sencilla, segura y ecológica, sin papel de por medio. Estimación de envíos cercanos a 3000 por este medio.



### 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:* No existen acciones concretas.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

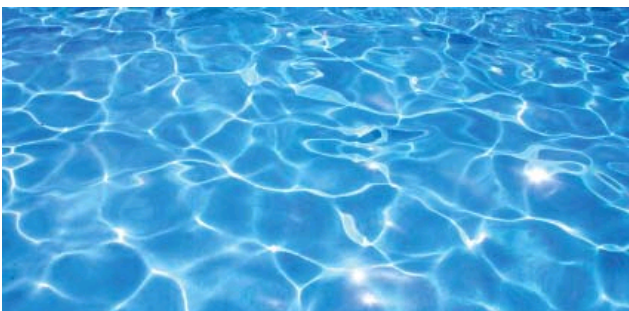
  

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Uso de TwinDocs en certificados de personal.

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 (P10C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* PYRENALIA no efectúa diagnósticos en base a este principio aunque si lo recoge en varias políticas de empresa.



### 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? (P10C2I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Según se indica en su código de conducta, apartado 5.5 Medidas contra el soborno y la corrupción, Pyrenalia se compromete a trabajar contra la corrupción y difunde esas prácticas a las personas implicadas en tratos con terceras partes, es decir clientes y proveedores.



### 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. (P10C3I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Sin acciones en 2011.



## 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)

*Empleados:* 100

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El sistema de gestión de calidad.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Difusion del codigo de conducta a traves de la Intranet.

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

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias	Sin objetivos.



## • Tabla de contenido

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

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

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

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





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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