



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Ceca Sistemas Ingenieros S.A.



• Carta de Renovación del compromiso



**RED PACTO MUNDIAL
INFORME DE PROGRESO 2011**

DATOS DE LA ENTIDAD: CECA SISTEMAS INGENIEROS, S.A.

- Persona de contacto: Gemma Toro
- Tipo de entidad: Pyme
- Dirección: c/ Artesanos 56. Pol. Ind. Prado del Espino.
- Localidad: Boadilla del Monte
- Comunidad autónoma: Madrid
- Sector: Construcción e ingeniería
- Actividad: Construcción e ingeniería
- Grupos de interés: Clientes, empleados, accionistas, proveedores, comunidades locales, sociedad, medio ambiente
- Socio/Firmante: Firmante asociado
- Fecha de adhesión: 03/12/2008
- Web: www.cecasisistemas.es
- Cómo se está difundiendo el IdP con el resto de grupos de interés: Mediante nuestra página web
- Formato de informe: Formato libre





WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



CECA
Sistemas, S.A.

RED PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO 2011

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

C/ Artesanos 56.
Pol. Ind Prado del Espino
28660. Boadilla del Monte
Madrid

Como cada año, y conscientes de la relevancia que el Pacto Mundial tiene en nuestra sociedad global, queremos comunicar nuestra renovación de los compromisos del Pacto Mundial de Las Naciones Unidas, así como nuestro interés en promover los Diez Principios

Ceca Sistemas ha integrado los diez principios como valores fundamentales de la compañía. Mediante esta declaración, ponemos de manifiesto la importancia que tienen estos valores en la sociedad, y el papel fundamental que tienen las empresas en su desarrollo. Debemos contribuir a una sociedad mas justa, más libre y mas respetuosa con el medio ambiente.

Continuamos trabajando en la implantación y desarrollo de las políticas de RSC, y en la implicación en las mismas de la cadena de suministro, proveedores, clientes internos y externos.

El Informe de Progreso que hoy publicamos, no es sino el reflejo de la voluntad continua en el desarrollo y mejora de estas materias, y reflejo de nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Las Naciones Unidas. Un año más, queremos demostrar que nos sentimos comprometidos en nuestra gestión con el desarrollo sostenible, y que nuestro esfuerzo de hoy formará la sociedad de mañana.

Atentamente,

Juan A. Toro Domínguez



Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

La dirección analiza periódicamente los riesgos de sus actividades para asegurar no sólo el buen funcionamiento de todos los grupos de negocio sino la no vulneración de ningún derecho fundamental que pueda verse afectado por el desarrollo de su actividad empresarial. La integridad en su comportamiento, la observancia estricta de la legalidad vigente, el rigor profesional, la confidencialidad y la calidad forman parte de la cultura de la empresa.

Los resultados de este diagnóstico se encuentran directamente ligados al tipo de actividad y el territorio donde Ceca Sistemas desarrolla sus trabajos:

- Dada la actividad que desarrolla la empresa, no se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a la vulneración de los Derechos Humanos.

La empresa promueve el respeto por los derechos humanos y lo integra dentro de su política y cultura empresarial. Vela para que ningún derecho fundamental se vea afectado por el desarrollo de la actividad empresarial.

Consciente de la importancia de las personas en el entorno empresaria, en el 2009 se han desarrollado las siguientes acciones:

- Entorno seguro y saludable. Dentro del plan de prevención, seguridad y salud, se revisan las políticas aplicadas, seguimiento y aprobación de objetivos, evolución y análisis de la siniestralidad laboral, acciones de mejora y prevención, seguimiento continuo por los responsables de Prevención y Calidad, acorde todo ello con el plan integral de Calidad de la compañía.
- Formación e información de toda la plantilla en materia de Prevención de Riesgos Laborales.



RED PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO 2011

- Cumplimiento estricto de la legalidad en materia de contratación y de los Derechos Humanos. Ceca mantiene la política de reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados con independencia de su raza, religión, sexo, estado civil, orientación sexual, discapacidad física o mental, y rechaza de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación. Se fomenta la igualdad de trato y de oportunidades.

Conforme a los compromisos adquiridos a raíz de la adhesión al Pacto Mundial de la Naciones Unidas, se ha desarrollado una política de responsabilidad social laboral que garantiza una mejora continua en el desempeño social de la compañía cuyas líneas de actuación son:

- Integrar la gestión de la responsabilidad social laboral en la estrategia corporativa de la empresa.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa legal aplicable.
- Promover los principios del Pacto Mundial en su ámbito de actuación: proveedores, contratistas, socios, stakeholders.
- Dentro de las políticas de RRHH, potenciar e impulsar el desarrollo personal y profesional y crear las condiciones necesarias para el equilibrio profesional y personal.

Hemos aplicado nuestras metodologías de innovación para desarrollar las políticas de gestión de personas de la compañía. La conciliación, la gestión de la diversidad, la flexibilidad y la igualdad forman parte de ésta, en cuya construcción han participado los profesionales de Ceca Sistemas.

- Productos y servicios orientados a la plena satisfacción de nuestros clientes, nuestros procesos están inmersos en un plan de mejora continua y descritos en el manual de Gestión Integrado del Plan de Calidad ISO 9001
- En proceso obtención de la certificación de Medioambiente ISO 14001. Consciente de la importancia de nuestro entorno, en la empresa se han incorporado en todos los procesos las políticas medioambientales.



Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

Ceca Sistemas dispone de mecanismos para la clasificación, selección y evaluación de sus proveedores normalizados. En el proceso de selección y evaluación se tiene en cuenta su ámbito de actuación, localización geográfica, cumplimiento de estándares internacionales, calidad, condiciones laborales, gestión ambiental, cumplimiento de plazos, etc.

Poseemos criterios estandarizados de selección y mecanismos de control y seguimiento de proveedores. La formalidad de los acuerdos con los proveedores se realiza a través de la emisión de la documentación necesaria; documentación que refleje los compromisos alcanzados entre ambas partes, tanto desde el punto de vista de los requisitos técnicos que deben ser cumplidos por el proveedor, como de las condiciones comerciales que deban aplicarse.

Para que la relación con los proveedores sea lo más fructífera posible, se les exigen, altos niveles de calidad, respeto al medioambiente y un alto grado de cumplimiento, en materia de seguridad laboral, de la política corporativa de prevención de los riesgos laborales. Esto se traduce, en muchas ocasiones, en la obligación de cumplir con los diferentes criterios de homologación, valorando las capacidades técnicas y económicas del proveedor homologado y prestando especial atención a lo dispuesto en la política y procedimientos internos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad, del Medioambiente y de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales implantados en la organización según las normas ISO 9001, ISO 14001, EMAS y OHSAS 18001, respectivamente.

Se clasifican los proveedores según la calidad de sus productos o servicios, exigiendo que cumplan con la legislación en materia de Prevención de riesgos laborales y legislación vigente. Para ello se les exige documentación al respecto que lo justifique.

En el proceso de selección de los proveedores, se tiene en cuenta la gestión respetuosa con el medio ambiente así como su compromiso social. Se verifica a través de los procesos de calidad ISO.

La formalización de los acuerdos con los proveedores se realiza a través de la emisión de la documentación necesaria, la cual debe reflejar requisitos técnicos, condiciones comerciales aplicables, niveles de calidad, respeto al medioambiente y cumplimiento en materia de seguridad laboral.



RED PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO 2011

Además, hemos incorporado los siguientes criterios de selección de proveedores:

- Puesta en marcha de un sistema de identificación del desempeño ético, social y ambiental de suministradores incluyendo mecanismos para la identificación y evaluación de riesgos económicos, sociales o ambientales por tipo de suministradores, lo que nos permite actuar de forma preventiva.
- Inclusión en pliegos de condiciones y solicitudes de presupuestos, estipulaciones específicas y evaluación de las propuestas incorporando criterios de sostenibilidad.
- Protocolo de extensión a proveedores de la adhesión al Pacto Mundial: Inclusión de un anexo a los contratos de proveedores en el que se les solicita un compromiso con los principios del Pacto Mundial.
- Solicitud a proveedores (en función de su potencial riesgo) de garantías sobre la trazabilidad de los residuos y la minimización del impacto ambiental de sus intervenciones.
- Incorporación de código ético interno que regule la obligación de aplicar criterios de transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades en la elección de personas o empresas proveedoras, así como el establecimiento de relaciones de beneficio mutuo. Incorporación al código ético interno el tratamiento que se quiere dar a los regalos de proveedores.
- Implantación de un sistema informatizado de gestión de compras y proveedores que permite controlar toda la cadena de suministro, registrar posibles incidencias y los procesos de evaluación y re-evaluación de las organizaciones con las que trabajamos.

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

No hay actividades en la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr riesgos y, además, se han adoptado medidas para respaldar estos derechos.



CECA
Sistemas, S.A.

RED PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO 2011

Dentro del apoyo, respeto y protección de los Derechos Humanos en materia de relaciones laborales, tales como la no discriminación, abolición del trabajo forzoso y trabajo infantil, se encuentra la libertad de asociación como principio fundamental.

La empresa apoya dentro de un clima abierto de respeto la libre asociación de sus trabajadores y lo considera un derecho fundamental e inalienable.

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado. "Afiliación" implica actividades que regulan la formación, la administración y la elección de representantes. La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los empleados pueden discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho ante el sector industrial de defender sus intereses económicos y sociales.

La negociación colectiva se refiere al proceso o actividad que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las exigencias y las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones. Una parte importante del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es guiarse por el "principio de buena fe". Esto es importante para lograr un desarrollo armonioso de las relaciones laborales. Este principio implica que los agentes sociales se muestran dispuestos a trabajar juntos y a realizar cualquier tipo de esfuerzo encaminado a lograr un acuerdo mediante negociaciones genuinas y constructivas y que ambas partes evitan retrasar injustificadamente las negociaciones. El principio de buena fe no implica un nivel predefinido de negociación, ni exige una negociación obligatoria por parte de los empresarios o de los trabajadores y sus organizaciones.

En la compañía se favorece la comunicación multidireccional, permitiendo conocer desde la dirección las posturas, preocupaciones y sugerencias de sus empleados. De esta forma no solo se ampara y protege a los empleados, sino que permite a la empresa detectar áreas de mejora.



Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Dada la actividad desarrollada por Ceca Sistemas, no se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a episodios de trabajo forzado.

Además, se ha verificado por una entidad externa que no incumple los requisitos de la norma SA8000 y exige a sus proveedores un compromiso ético en este aspecto.

La empresa cumple con todos los requisitos legales de contratación de sus empleados y estudia el cumplimiento de tales requisitos en sus proveedores y subcontratas para garantizar que no existen actitudes de trabajo forzoso.

No existe constancia de que se haya producido ningún incidente de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, aunque dada la actividad de la empresa y su ámbito de actuación no se considera y factor de riesgo.

No obstante, en nuestra vigilancia por el cumplimiento de la legislación, existen políticas de regulación del número de horas extraordinarias y de remuneración de los trabajadores. Además la empresa promueve la observación y cumplimiento de todos los aspectos de responsabilidad social recogidos en el Pacto Mundial de todos sus proveedores y subcontratas, respetando los Derechos Humanos: "...ningún empleado sufrirá acoso, castigo físico o mental o algún otro tipo de abuso...", "...no se utilizará mano de obra forzada u obligada, y los empleados serán libre de dejar el empleo...", "...se proporcionará a todos los empleados buenas condiciones de seguridad e higiene laboral...".

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Dado el tipo de actividades llevadas a cabo por la empresa, esta entidad no toma en consideración como factor de riesgo la explotación de trabajo infantil.

Además, se ha verificado por una entidad externa que no incumple los requisitos de la norma SA8000 y exige a sus proveedores un compromiso ético en este aspecto.



RED PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO 2011

La empresa considera la infancia como un derecho inalienable y fundamental de todo ser humano. No existe en la empresa contratación de mano de obra infantil y exige tal cumplimiento a sus proveedores y subcontratas.

Sin embargo, debido al marco legal, ámbito de actuación y aplicación del mismo, no se considera un factor de riesgo.

Ceca rechaza toda forma de trabajo infantil, de acuerdo con los términos previstos en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este principio se asume en las prácticas laborales y acomoda la actuación profesional de sus empleados a la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y a sus protocolos, así como a los convenios internacionales aprobados por dicho organismo y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ceca promueve una cultura, unos valores y una identidad corporativa comunes que fomentan el máximo respeto a los Derechos Humanos en su entorno social, siendo plenamente exigibles a las empresas que colaboran con ella.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Atendiendo a la declaración de rechazo a toda forma de discriminación, Ceca Sistemas impulsa de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. Ceca Sistemas promueve la igualdad entre hombres y mujeres, aplicando este principio en todas sus políticas de gestión en recursos humanos, como contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, comunicación y prevención del acoso.

Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

El Departamento de RRHH, además, se encarga de desarrollar acciones y planes encaminados a asegurar la igualdad de oportunidades para todos los empleados de la compañía.

Las políticas laborales están diseñadas para que no existan diferencias entre hombres y mujeres o por razón de sexo, ideología, religión. Las únicas diferencias se dan en función de la capacidad, de la experiencia y del valor que aporta cada empleado a la compañía.



RED PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO 2011

En la empresa se prohíbe la discriminación en el empleo, esto es cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”. capacidad física o mental.

Además se promueve la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la baja por maternidad, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria.

En materia de selección de los empleados, se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

Entre los valores de la empresa se reconoce la promoción de igualdades y oportunidades entre hombres y mujeres, aplicando este principio en todas sus políticas de recursos humanos tales como contratación, selección, formación, promoción y retribución.

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

La empresa está especialmente sensibilizada con el mantenimiento medioambiental y crecimiento sostenible.

Se incorporan en la empresa políticas de respeto al medioambiente y de gestión de residuos.

En la Política de Gestión Integrada, que la dirección de Ceca verifica y actualiza todos los años, la dirección se compromete en su implicación en desarrollar y aplicar un sistema de gestión que evite o minimice la contaminación en todas las actividades que desarrolla la empresa.

La organización lidera y apoya la concienciación ambiental como motivación de los recursos humanos.

Se implantan medidas que permiten mejorar el rendimiento de los diferentes procesos y fomentar la gestión adecuada de nuestras instalaciones de forma que se minimiza el uso de recursos naturales y se incrementa el ahorro energético.

Se ha nombrado un responsable de medioambiente que vela por el cumplimiento de los objetivos medioambientales, propone mejoras e informa a la plantilla sobre la aplicación y procedimiento de las políticas para la protección del medioambiente.



RED PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO 2011

Se exige a los proveedores que aporten el certificado de gestión medioambiental ISO, y en su caso certificados de recogida, transporte y gestión de residuos según la normativa.

Se prohíben o limitan actividades cuyo impacto ambiental sea dudoso

En Ceca se utilizan y desarrollan medios tecnológicos avanzados de producción mas limpia y menos consumo energético.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

La empresa se encuentra implicada directamente con el concepto de desarrollo sostenible y somos conscientes de que, en la consecución de los objetivos, la compañía no puede olvidarse de los impactos de su actividad sobre el medio ambiente. Destacando así nuestro compromiso con:

- La integración de los aspectos ambientales en todos los ámbitos de nuestra gestión.
- La prevención del impacto ambiental de todas nuestras actividades.
- El uso racional y eficiente de los recursos naturales.
- La concienciación para el respeto al medio ambiente.
- La colaboración en iniciativas relacionadas con el medio ambiente.

A pesar de que la naturaleza de la actividad no conlleva procesos altamente contaminantes, y todas las instalaciones en España se encuentran ubicadas en zonas urbanas de carácter residencial o industrial (en ningún caso cercano a espacios protegidos ni áreas de alta biodiversidad y protegidas), estamos comprometidos con la gestión ambiental como ámbito fundamental de responsabilidad que nos compete.

De acuerdo con la política de gestión ambiental y uso sostenible de los recursos energéticos y naturales, se ha establecido como objetivo estratégico, la reducción de los impactos ambientales negativos.

Ceca cuenta con un sistema de evaluación y gestión medioambiental, integrado en la Política de Gestión de la compañía.

La actividad de la empresa es totalmente respetuosa con el medioambiente, tanto en sus procesos como en el producto y servicio final.



CECA
Sistemas, S.A.

RED PACTO MUNDIAL INFORME DE PROGRESO 2011

Se promueve la responsabilidad medioambiental en todos los proyectos, involucrando tanto a los empleados como a los proveedores y subcontratas.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

El departamento de I+D+I está en la vanguardia tecnológica y desarrolla tecnologías de primer nivel que minimizan el impacto ambiental. Ha desarrollado una tecnología de desinfección y purificación del agua con ausencia total de productos químicos.

Colabora con instituciones y universidades en el desarrollo de productos y tecnologías, renovando los acuerdos anualmente.

Se promueve el uso de estas tecnologías entre instituciones públicas y sociedad civil, aportando soluciones para la salud de la población y del medioambiente.

Se destina una partida importante anual al desarrollo y aplicación de nuevas tecnologías.

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en esta materia (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

En la compañía no hay cabida a la corrupción de ningún tipo o a conductas abusivas. La cultura empresarial rechaza estas prácticas.

Se informa del código ético a los empleados de nueva incorporación y hace extensivo dicho código ético a nuestros clientes y proveedores.

Se pone en práctica nuestro código ético en cualquier circunstancia, ante la obtención de nuevas oportunidades de negocio que no sea bajo la legalmente establecida y por méritos propios.



Información general

Perfil de la entidad: Ceca Sistemas Ingenieros S.A.

- *Dirección:* C/ Artesanos 56 Pol. Ind. Prado del Espino
- *Dirección web:* www.cecasistemas.es
- *Alto cargo:* Juan A. Toro Dominguez, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 03/12/2008
- *Número de empleados:* 25
- *Sector:* Construcción e ingeniería
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Construcción y montaje, ingeniería, obra civil, telecomunicaciones para gasoductos y oleoductos. Comercialización en exclusiva del Fotocatalizador UBE
- *Ventas / Ingresos:* 5.403.538,99
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* no
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Criterios relativos a negocio, impacto social, económico, ambiental y organizacional.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Nacional.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Toda la organización.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* La materialidad obedece a criterios internos y externos, incluidos factores como la estrategia y la misión de la empresa, y demás criterios por los que se ha seleccionado los grupos de interés. Se ha valorado el impacto significativo de cada uno de los grupos de interés, y dentro del marco de la misión y estrategia se ha evaluado la relevancia de cada aspecto.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* - Integrar la gestión de la responsabilidad social laboral en la estrategia corporativa de la empresa. - Garantizar el cumplimiento de la normativa legal aplicable. - Promover los principios del Pacto Mundial en su ámbito de actuación: proveedores, contratistas, socios, stakeholders.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* no
- *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:* De acuerdo con los principios de inclusividad y relevancia y de acuerdo a los valores de la compañía relativos a lo que concierne a los grupos de interés, lo integra en la gestión en cuanto a proveedores, cliente externos e internos, stakeholders, etc.
- *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:* Sociedad Anónima. Presidente: Juan A. Toro Domínguez Accionistas: Luis Fernando Alonso. Gemma Toro Casasnovas. Si, la elaboración, toma de decisiones e implantación depende directamente del Presidente.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social. La dirección analiza periódicamente los riesgos de sus actividades para asegurar no sólo el buen funcionamiento de todos los grupos de negocio sino la no vulneración de ningún derecho fundamental que pueda verse afectado por el desarrollo de su actividad empresarial. La integridad en su comportamiento, la observancia estricta de la legalidad vigente, el rigor profesional, la confidencialidad y la calidad forman parte de la cultura de la empresa.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:* Desde 2009 se publica un informe de progreso
- *Dirección web:* <http://cecasistemas.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Desde 2009 se publica un informe de progreso y principios al que los grupos de interés tienen acceso.
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Gemma Toro Casasnovas
- *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.



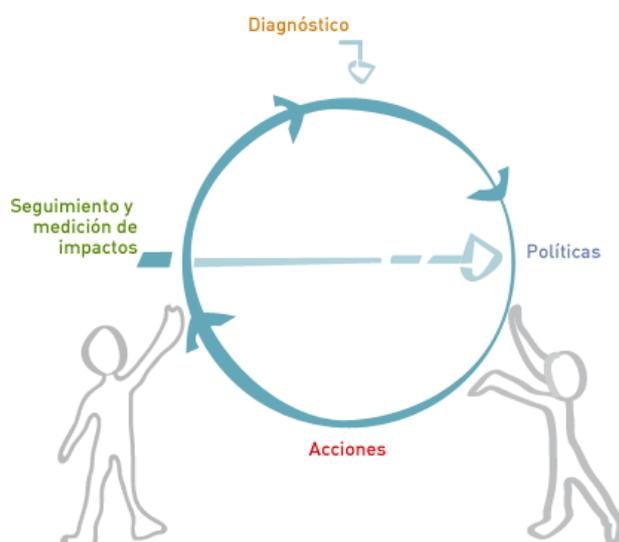
ACCIONES

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: Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

La dirección analiza periódicamente los riesgos de sus actividades para asegurar no sólo el buen funcionamiento de todos los grupos de negocio sino la no vulneración de ningún derecho fundamental que pueda verse afectado por el desarrollo de su actividad empresarial. La integridad en su comportamiento, la observancia estricta de la legalidad vigente, el rigor profesional, la confidencialidad y la calidad forman parte de la cultura de la empresa.

Objetivos: - Entorno seguro y saludable. Dentro del plan de prevención, seguridad y salud, se revisan las políticas aplicadas, seguimiento y aprobación de objetivos, evolución y análisis de la siniestralidad laboral, acciones de mejora y prevención, seguimiento continuo por los responsables de Prevención y Calidad, acorde todo ello con el plan integral de Calidad de la compañía.

- Formación e información de toda la plantilla en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- Cumplimiento estricto de la legalidad en materia de contratación y de los Derechos Humanos. Ceca mantiene la política de reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados con independencia de su raza, religión, sexo, estado civil, orientación sexual, discapacidad física o mental, y rechaza de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación. Se fomenta la igualdad de trato y de oportunidades.



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: Desde la dirección se analizan los riesgos en las actividades para asegurar la no vulneración de ningún derecho fundamental en el desarrollo de las actividades de la organización.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se realizan diagnósticos - evaluación - auditoría y valoración.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La empresa promueve el respeto por los derechos humanos y lo integra dentro de su política y cultura empresarial. Vela para que ningún derecho fundamental se vea afectado por el desarrollo de la actividad empresarial.

Se han desarrollado las siguientes acciones:

- Entorno seguro y saludable. Dentro del plan de prevención, seguridad y salud, se revisan las políticas aplicadas, seguimiento y aprobación de objetivos, evolución y análisis de la siniestralidad laboral, acciones de mejora y prevención, seguimiento continuo por los responsables de Prevención y Calidad, acorde todo ello con el plan integral de Calidad de la compañía.
- Formación e información de toda la plantilla en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Cumplimiento estricto de la legalidad en materia de contratación y de los Derechos Humanos. Ceca mantiene la política de reclutar, contratar, formar y promocionar a los más cualificados con independencia de su raza, religión, sexo, estado civil, orientación sexual, discapacidad física o mental, y rechaza de manera expresa y activa cualquier forma de discriminación. Se fomenta la igualdad de trato y de oportunidades.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Se considera la información y la información como una importante herramienta a la hora de prevenir, detectar y corregir la RSC.

Objetivos: Políticas de mejora y desarrollo en el sistema de evaluación.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Seguir garantizando los DDHH
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de RRHH Política de RSE	Seguir garantizando los DDHH
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de RSE Política de Transparencia Políticas internas de gestión	Seguir garantizando los DDHH

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Seguir garantizando los DDHH
Empleados	RSE	Seguir garantizando los DDHH
Proveedores	RSE	Seguir garantizando los DDHH



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Comité de Seguimiento y RSE Procedimiento de gestión de incidencias	Seguir garantizando los DDHH
Empleados	Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH	Seguir garantizando los DDHH
Proveedores	Auditorías Cláusulas en contrato Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias	Seguir garantizando los DDHH
	Sistema de clasificación de proveedores	



• 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: No se realizan compras cuya cadena de suministro incumpla los derechos humanos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Integración de los proveedores como grupo de interés.



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: Se verifica el respeto a los derechos humanos en la cadena de compras y suministros.

Objetivos: Incluir criterios de sostenibilidad en las evaluaciones que se hacen a proveedores.



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: No contamos con un sistema que proporcione este dato.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Requerir a sus proveedores que se adhieran al Código de Responsabilidad Social.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	RSE	Seguir garantizando los DDHH	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Respetar los derechos laborales de los empleados, así como de la libertad de asociación y de negociación colectiva.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: No hay actividades en la compañía en las que el derecho a la libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr riesgos y, además, se han adoptado medidas para respaldar estos derechos.

Objetivos: Dentro del apoyo, respeto y protección de los Derechos Humanos en materia de relaciones laborales, tales como la no discriminación, abolición del trabajo forzoso y trabajo infantil, se encuentra la libertad de asociación como principio fundamental.

La empresa apoya dentro de un clima abierto de respeto la libre asociación de sus trabajadores y lo considera un derecho fundamental e inalienable.



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: La libertad de afiliación implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los empleados pueden discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados. Esta libertad también permite que los trabajadores (y las organizaciones) ejerzan su derecho ante el sector industrial de defender sus intereses económicos y sociales.



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: Canales de comunicación.

Objetivos: En la compañía se favorece la comunicación multidireccional, permitiendo conocer desde la dirección las posturas, preocupaciones y sugerencias de sus empleados. De esta forma no solo se ampara y protege a los empleados, sino que permite a la empresa detectar áreas de mejora.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de Conducta Política de RRHH Política de RSE	Mejora comunicación multidireccional.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Seguir garantizando los DDHH	

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: no existe riesgo

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

Respuesta: SI

Implantación: No existe una política concreta para este colectivo.

Objetivos: No obstante, en nuestra vigilancia por el cumplimiento de la legislación, existen políticas de regulación del número de horas extraordinarias y de remuneración de los trabajadores. Además la empresa promueve la observación y cumplimiento de todos los aspectos de responsabilidad social recogidos en el Pacto Mundial de todos sus proveedores y subcontratas, respetando los Derechos Humanos: "...ningún empleado sufrirá acoso, castigo físico o mental o algún otro tipo de abuso...", "...no se utilizará mano de obra forzada u obligada, y los empleados serán libre de dejar el empleo...", "...se proporcionará a todos los empleados buenas condiciones de seguridad e higiene laboral...".



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa cumple con todos los requisitos legales de contratación de sus empleados y estudia el cumplimiento de tales requisitos en sus proveedores y subcontratas para garantizar que no existen actitudes de trabajo forzoso.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C41)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa promueve la observación y cumplimiento de todos los aspectos de responsabilidad social recogidos en el Pacto Mundial

Objetivos: Garantizar que además los proveedores y subcontratas respeten estas normas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C51)

Respuesta: SI

Implantación: Clausulas de contratación.

Objetivos: Promover estos principios además entre los socios, proveedores y contratistas.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH Política de RSE	Vigilar el cumplimiento de este principio.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Vigilar el cumplimiento de este principio.

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: Dado el tipo de actividades llevadas a cabo por la empresa, esta entidad no toma en consideración como factor de riesgo la explotación de trabajo infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Sin embargo, debido al marco legal, ámbito de actuación y aplicación del mismo, no se considera un factor de riesgo.



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: n/a

Objetivos: n/a



• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE	Seguir garantizando el cumplimiento de la legislación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Seguir garantizando el cumplimiento de la legislación.

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:

Objetivos: Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en materia de responsabilidad social y derechos humanos (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad 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: Atendiendo a la declaración de rechazo a toda forma de discriminación, Ceca Sistemas impulsa de manera activa la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato.

Objetivos: En la empresa se prohíbe la discriminación en el empleo, esto es cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”. capacidad física o mental.



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:

Objetivos: El Departamento de RRHH, además, se encarga de desarrollar acciones y planes encaminados a asegurar la igualdad de oportunidades para todos los empleados de la compañía. Las políticas laborales están diseñadas para que no existan diferencias entre hombres y mujeres o por razón de sexo, ideología, religión. Las únicas diferencias se dan en función de la capacidad, de la experiencia y del valor que aporta cada empleado a la compañía.

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

Respuesta: SI

Implantación: En la empresa se prohíbe la discriminación en el empleo

Objetivos: Además se promueve la igualdad en la remuneración, el número de horas de trabajo y descanso establecidas, las vacaciones pagadas, la baja por maternidad, la seguridad durante el periodo de ocupación, la política de ascensos, la seguridad social y la seguridad ocupacional y sanitaria. En materia de selección de los empleados, se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 0 %

Directivos mujeres: 10 %

Directivos hombres: 90 %

Mujeres: 10 %

Hombres: 90 %

Mayores de 45 años: 90 %

Menores de 30 años: 0 %

Empleados no nacionales: 10 %

Empleados con contrato fijo: 70 %

Empleados con contrato temporal: 30 %

Implantación: Implantación de la política de RRHH teniendo en cuenta el sector y la actividad.

Objetivos: En materia de selección de los empleados, se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

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: n/a

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

Respuesta: 0

Implantación: n/a

Objetivos: n/a

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE	Seguir garantizando el cumplimiento de este principio.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Seguir garantizando el cumplimiento de este principio.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	n/a





• 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: La empresa está especialmente sensibilizada con el mantenimiento medioambiental y crecimiento sostenible.

Se incorporan en la empresa políticas de respeto al medioambiente y de gestión de residuos.

Objetivos: La dirección se compromete en su implicación en desarrollar y aplicar un sistema de gestión que evite o minimice la contaminación en todas las actividades que desarrolla la empresa.

La organización lidera y apoya la concienciación ambiental como motivación de los recursos humanos.



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: Implantación de jornadas formativas además de desarrollo de ISO 14001 para su implantación

Objetivos: En la Política de Gestión Integrada, que la dirección de Ceca verifica y actualiza todos los años, la dirección se compromete en su implicación en desarrollar y aplicar un sistema de gestión que evite o minimice la contaminación en todas las actividades que desarrolla la empresa.

La organización lidera y apoya la concienciación ambiental como motivación de los recursos humanos.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Sistema integrado de Gestión de la Sostenibilidad.

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: Implantación de ISO 14001

Objetivos: La empresa está especialmente sensibilizada con el mantenimiento medioambiental y crecimiento sostenible.

Se incorporan en la empresa políticas de respeto al medioambiente y de gestión de residuos.



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: En la Política de Gestión Integrada, que la dirección de Ceca verifica y actualiza todos los años, la dirección se compromete en su implicación en desarrollar y aplicar un sistema de gestión que evite o minimice la contaminación en todas las actividades que desarrolla la empresa

Objetivos: Se implantan medidas que permiten mejorar el rendimiento de los diferentes procesos y fomentar la gestión adecuada de nuestras instalaciones de forma que se minimiza el uso de recursos naturales y se incrementa el ahorro energético.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)



Respuesta: SI

Implantación: La organización lidera y apoya la concienciación ambiental

Objetivos: Se incorporan en la empresa políticas de respeto al medioambiente y de gestión de residuos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: n/a

Objetivos: no hay datos al respecto

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha nombrado un responsable de medioambiente que vela por el cumplimiento de los objetivos medioambientales, propone mejoras e informa a la plantilla sobre la aplicación y procedimiento de las políticas para la protección del medioambiente

Objetivos: Fomentar la gestión adecuada de nuestras instalaciones de forma que se minimiza el uso de recursos naturales y se incrementa el ahorro energético.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera	



 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 Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Formación/concienciación

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Formación/concienciación

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Desarrollar la implantación de las políticas 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: La empresa está especialmente sensibilizada con el mantenimiento medioambiental y crecimiento sostenible.

Se incorporan en la empresa políticas de respeto al medioambiente y de gestión de residuos.

Objetivos: - La integración de los aspectos ambientales en todos los ámbitos de nuestra gestión.

- La prevención del impacto ambiental de todas nuestras actividades.
- El uso racional y eficiente de los recursos naturales.
- La concienciación para el respeto al medio ambiente.
- La colaboración en iniciativas relacionadas con el medio ambiente.



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: n/a

• 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	Integración de la política con proveedores y clientes.

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: SI

Implantación: n/a

Objetivos: n/a



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: No

Implantación: En la compañía no hay cabida a la corrupción de ningún tipo o a conductas abusivas. La cultura empresarial rechaza estas prácticas.

Objetivos: Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en esta materia (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.



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: SI

Implantación: Se pone en práctica nuestro código ético en cualquier circunstancia, ante la obtención de nuevas



oportunidades de negocio que no sea bajo la legalmente establecida y por méritos propios.

Objetivos: Se informa del código ético a los empleados de nueva incorporación y hace extensivo dicho código ético a nuestros clientes y proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Información y transmisión del código ético.

Objetivos: Información y transmisión del código ético.

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

Respuesta: No

Implantación: En la compañía no hay cabida a la corrupción de ningún tipo o a conductas abusivas. La cultura empresarial rechaza estas prácticas.

Objetivos: Implantación de mecanismos de detección y auditoría.

Anualmente, el Comité de Responsabilidad Social realiza un diagnóstico en esta materia (impactos, riesgos y oportunidades) cuyos resultados son plasmados en su Memoria de Responsabilidad Social.

• Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta Código Ético	n/a
Empleados	Código Ético Política de RSE	No existe riesgo
Proveedores	Código Ético Política de RSE	Seguir garantizando el cumplimiento.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Información
Empleados	Comunicación interna y externa	Información
Proveedores	Difusión de la política	Información

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal ético	Implantación de mecanismos de detección y auditoría.
Empleados	Canal ético	Implantación de mecanismos de detección y auditoría.
Proveedores	Canal ético	Implantación de mecanismos de detección y auditoría.



• 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