



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Estratega Consulting Global, S.L



## • Carta de Renovación del compromiso



C/ Juan de Ciorraga, portal 3 3ºE\_15008\_A Coruña\_Tel. 902 052 544\_Fax 902 052 545

A Coruña, a 31 de octubre de 2012

Estimados/as señores/as:

Conscientes de los nobles y sólidos valores y principios que inspiran el trabajo diario de todos y cada uno de nuestros profesionales (los cuales han acabado dando forma con el tiempo a los propios valores y principios de la empresa en su globalidad), nuestra organización se planteó durante el año 2006 su adhesión al Pacto Mundial como forma de explicitar al conjunto de los grupos de interés de la compañía nuestro respecto y apoyo a la difusión de dichas normas, reglas y preceptos.

Seis años después, pretendemos continuar expresando a través de la presente comunicación nuestra renovación del compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y con sus Diez Principios ya que, lejos de ralentizarse la preocupación de nuestra empresa en la materia, se podría afirmar sin temor a equivocarse que los estímulos crecen día a día con cada nuevo empleado, nuevo cliente o nuevo proyecto que se desarrolla. No en vano, durante este último ejercicio hemos mantenido nuestra adhesión al "Pacto Mundial" a los "Principios de Sullivan", al "Manifiesto por la Corresponsabilidad" (Fundación Corresponsables) y a la nueva iniciativa "Women's Empowerment Principles".

En este sentido, y dados los escasos impactos o riesgos de impacto existentes para una compañía ubicada en España y con una actividad poco agresiva medioambientalmente, quisiera destacar sobre todo la importancia de ciertas medidas desarrolladas a partir del estímulo generado por la adhesión al Pacto Mundial:

- En materia socio-laboral: la implantación de numerosas medidas de conciliación de la vida profesional y personal (horarios flexibles, teletrabajo...).
- En materia ambiental: con la reducción del consumo de energía (a través de la utilización de sólo la mitad de las fuentes de iluminación de las instalaciones, del uso de las opciones de "ahorro de energía" del equipamiento informático de la oficina, del apagado de la calefacción y aire acondicionado fuera del horario de oficina...), el reciclaje y reutilización de papel, la gestión de la recogida del tóner de las impresoras, la utilización de tazas de cerámica en lugar de vasos de plástico para café, infusiones, agua, refrescos...

Al lado de estas cuestiones, quisiera reconocer también que nuestra participación en las diferentes actividades de Global Compact o la Red Española del Pacto Mundial (ASEPAM) han sido escasas hasta el momento, principalmente por nuestra ubicación geográfica alejada de la capital del Estado donde se organiza el mayor número de eventos. Por este motivo, nos gustaría poder disfrutar durante el próximo ejercicio de una participación más activa en el Global Compact, así como alcanzar otros objetivos internos que durante estos años no hemos conseguido implantar debido al particular escenario de crisis en el que estamos teniendo que operar, como es el caso de:

- En materia socio-laboral: grupos de mejora, ampliación de las medidas de conciliación...
- En materia ambiental: reciclaje de pilas (teclados, ratones...)

Sin otro particular, reciban un cordial saludo



*Antonio Paz*

Presidente - Director General



## Información general

### Perfil de la entidad: Estratega Consulting Global, S.L

- **Dirección:** C/ Juan de Ciorraga, nº 3 – 3º E
- **Dirección web:**
- **Alto cargo:** Antonio Paz García, Director General
- **Fecha de adhesión:** 29/12/2006
- **Número de empleados:** 10
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Consultoría Estratégica
- **Ventas / Ingresos:** 1.500.000 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Durante el año 2011, ESTRATEGA no ha solicitado ningún tipo de ayuda financiera a las Administraciones Públicas.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Como base para identificar las partes interesadas, hemos seguido la pauta de considerar inicialmente a toda aquella persona física o jurídica que interactúa con nuestra empresa en su actividad cotidiana. Además, también consideramos partes interesadas seleccionadas aquellas personas u organizaciones que son parte pasiva de nuestra actividad pero que, de alguna manera, se ven alcanzadas por los impactos que generamos, sean éstos negativos o positivos. A través de dicho ejercicio, disponemos de una rigurosa identificación de nuestros agentes de interés, así como de una comprensión bastante profunda sobre las expectativas de los más relevantes (aquéllos cuyo grado de relación con la empresa es más elevado, así como su impacto potencial en la misma). Así, en el contexto del presente informe hemos identificado los siguientes grupos de interés prioritarios: - Clientes. - Empleados. - Proveedores.
- **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?** La información contenida cubre aquellos aspectos que mejor reflejan los impactos significativos a nivel social, ambiental y económico de la organización, así como aquellos que podrían ejercer una influencia sustancial en las decisiones de nuestros grupos de interés. En cuanto a las prioridades, cabría citar los siguientes: Factores externos: - Intereses sobre el desempeño sostenible planteados teniendo en cuenta nuestros grupos de interés. - Principales asuntos y retos futuros del sector de la consultoría. - Leyes, reglamentos o acuerdos relevantes para ESTRATEGA y nuestros grupos de interés: Pacto Mundial de la ONU. - Riesgos, impactos y oportunidades que afecten a la sostenibilidad y



que se puedan estimar razonablemente. Factores internos: - Principales valores de la organización, políticas, objetivos y metas. - Expectativas de los grupos de interés. - Riesgos importantes. - Factores críticos. - Principales competencias y modo en que contribuyen a la sostenibilidad.

- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se incluye en el tablón de anuncios de la empresa y se incorporará a la página Web actualmente en desarrollo.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Durante el año 2011, ESTRATEGA no se ha presentado a ningún tipo de convocatoria para la concesión de premios o distinciones.
- *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:* EMPLEADOS: disponemos de una vía permanentemente abierta con nuestra plantilla. De hecho, tratamos de fomentar tanto la comunicación verbal en la operativa diaria como su participación puntual en los procesos de planificación de la compañía. Además, tratamos de practicar un estilo de dirección participativo basado en la delegación de autoridad y responsabilidad a nuestros trabajadores, así como un modelo de planificación participativa a través de los cuales recibimos importantes opiniones y sugerencias por parte de nuestros trabajadores. Por medio de todas estas vías hemos tratado también de encontrar un punto de equilibrio entre los valores y necesidades de nuestros empleados y nuestros objetivos en materia de sostenibilidad. CLIENTES: nos mantenemos siempre en permanente diálogo con estos clientes, lo cual incluye fundamentalmente la celebración de reuniones periódicas con ellos. Del análisis y seguimiento de estas acciones tratamos de identificar recomendaciones que nos permitan mejorar la excelencia en la prestación de nuestros servicios y facilitar la fidelización de nuestros clientes. PROVEEDORES: ESTRATEGA informa y a su vez invita a participar en el proceso de búsqueda de oportunidades de mejora a sus colaboradores externos. Dicha participación se produce tanto personalmente (reuniones, entrevistas...) como de manera indirecta a través de las diferentes herramientas de internet. Mediante estas acciones, tratamos de implicar en a la cadena de proveedores/colaboradores en la evaluación de nuestro trabajo y en la identificación de recomendaciones sobre aspectos relacionados con los diferentes aspectos: técnicos, éticos, sociales, ambientales...
- *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:* El Consejo de Administración es el máximo órgano de gobierno de ESTRATEGA. Dicho Consejo de Administración se encuentra compuesto por tres miembros, dos de los cuales son también ejecutivos (desarrollan labores directivas en la compañía). Entre las funciones de este órgano se engloban las más importantes tareas de gobierno y dirección estratégicas, con responsabilidad directa sobre los aspectos Legales, Económicos, Sociales y Ambientales que se desprenden de las actividades que ejerce la empresa y por lo tanto también son responsables de supervisar la toma de decisiones y la gestión sobre la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial. La Presidencia del Consejo de Administración recae en D. José Antonio Paz García quien, a su vez, asume las funciones de Director General de la compañía. Ambos cargos no tienen



asignación económica extraordinaria, existiendo solamente las percepciones económicas procedentes del trabajo en forma de dedicación exclusiva a las funciones de Dirección de la empresa. Como razones para el ejercicio de estas funciones cabría mencionar la experiencia adquirida en el sector de actividad, las relaciones personales con las partes interesadas y la decisión de los socios para el desempeño de dicho cargo.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Aunque se trata de un objetivo a medio-largo plazo, a día de hoy el Consejo de Administración no lleva a cabo una medición del progreso en la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial a través de indicadores.

### **Objetivos y temáticas de Naciones Unidas**

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

### **Más información**

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
  
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Antonio Paz García
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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

---



### POLÍTICAS

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

---



### ACCIONES

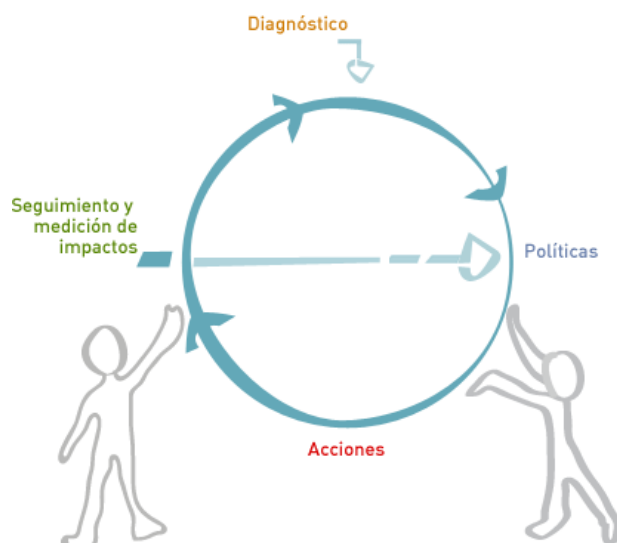
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Aunque no se ha llevado a cabo un análisis específico sobre los factores de riesgo en la materia, lo cierto es que los principales se centran en:

- Clientes: la insatisfacción de los clientes con el resultado de los trabajos de la compañía acabarían por generar una falta de confianza en sus servicios y a la larga dejarían de contratarnos.
- Empleados: la dinámica de trabajo de la empresa se basa en un entorno de máxima confianza con nuestros empleados, del cual se deriva también su lealtad, compromiso...
- Proveedores: el mayor riesgo se centra en el posible descenso en la calidad de sus colaboraciones (que acabaría por suponer una insatisfacción de los clientes).

**Objetivos:** Garantizar la existencia de entornos de relación basados en la confianza mutua con nuestros diferentes stakeholders, de modo que se minimicen los riesgos asociados, al tiempo que se asegure el éxito del proyecto de empresa.



### 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:** Teniendo en cuenta la dimensión, características y mercados geográficos de ESTRATEGA CONSULTING y a sabiendas de que por nuestra ubicación y actividad no generamos situaciones ni riesgos en este ámbito, la principal política en la materia queda recogida precisamente a través de la adhesión a iniciativas como el Pacto Mundial



o los Principios de Sullivan

**Objetivos:** Difundir lo más posible a nivel interno y externo nuestra adhesión a estas iniciativas y nuestro compromiso explícito con ellas (clientes...).

- Profundizar en el despliegue interno de los compromisos RSE adquiridos (empleados, accionistas...).
- Continuar la adhesión a nuevas iniciativas de interés.
- Fomentar la incorporación de nuevos miembros a dichas iniciativas (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 (P1C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La mayor parte de las acciones relacionadas con este principio se originan en la elaboración y difusión de los documentos de referencia de la empresa (Plan Estratégico y Código Ético) y, principalmente, en el cumplimiento de dichos preceptos. Ante las excepcionales circunstancias del ejercicio 2011 (elevada carga de trabajo, dificultades de financiación, crisis...), no se han llevado a cabo muchas de las acciones que se habían formulado anteriormente.

**Objetivos:** Incluir nuevas herramientas de comunicación y relación con nuestros principales stakeholders tan pronto las excepcionales situaciones de los últimos años varíen.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** No existen mecanismos formales de seguimiento de nuestras políticas en este ámbito, si bien informalmente se llevan a cabo reuniones periódicas que directa o indirectamente tienen tal propósito.

**Objetivos:** Disponer de instrumentos formales para el seguimiento de nuestras políticas en dicho ámbito, tan pronto las excepcionales circunstancias de crisis de los últimos años varíen.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** A través de la documentación distribuida en nuestro "paquete de acogida" y en nuestra documentación interna, toda la plantilla es conocedora de nuestros principios éticos

**Objetivos:** Distribuir dicha información a través de nuevas vías: Intranet...



## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de comunicación y transparencia Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación Falta de seguridad en el puesto de trabajo	
Proveedores	Desconfianza y pocos contratos a largo plazo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de RSE	Incluir nuevas herramientas de comunicación y relación con nuestros clientes
Empleados	Código Ético Política de RSE	Desarrollo de una Política de RRHH
Proveedores	Código Ético Política de RSE	Fomentar participación colaboradores iniciativas RSE

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Encuestas de satisfacción
Empleados	RSE	Encuestas de clima laboral
Proveedores	RSE	Fomentar participación colaboradores iniciativas RSE

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento	Encuestas de satisfacción
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento	Encuestas de clima laboral
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento	Visitas o reuniones periódicas



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido a la actividad y ubicación geográfica de ESTRATEGA CONSULTING y de sus principales proveedores y colaboradores, no se considera necesario disponer de ningún tipo de sistema de clasificación, evaluación o certificación de los mismos. En este sentido, lo que sí lleva a cabo ESTRATEGA CONSULTING es un riguroso proceso de identificación y selección de colaboradores que se adapten tanto en su aptitud como en su actitud a los principios y valores de la compañía.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe como tal una política formal de compras acorde con nuestra Política RSE, sin embargo, la aplicación del principio de CONFIANZA en este ámbito garantiza que sólo operaremos con colaboradores que actúen bajo los mismos criterios que nuestra compañía.

*Objetivos:* Fomentar la adhesión de los proveedores habituales a iniciativas RSE que ofrezcan todavía mayores garantías de cumplimiento por su parte en esta materia.



### 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:* Si bien el resultado final de nuestra selección de proveedores ha mantenido la coherencia con nuestra Política RSE, lo cierto es que no se ha podido llevar a cabo la pretendida campaña de fomento de la RSE entre nuestros proveedores, dada la elevada carga de trabajo existente y las dificultades financieras de la actual etapa, lo cual impidió la realización de algunas actividades de comunicación.

*Objetivos:* Desarrollar la "Campaña de fomento de la RSE entre 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:* 60 %

*Implantación:* Debido a las particulares características del negocio de ESTRATEGA CONSULTING, sus principales proveedores son los "consultores colaboradores externos" los cuales rara vez disponen de algún tipo de certificación en sistemas de calidad y mucho menos en materia de RSE. En el caso del resto de proveedores (servicios informáticos...) la situación sería la inversa, ya que la mayoría sí se encuentran certificados.

*Objetivos:* Incrementar dicho porcentaje gracias a la "Campaña de fomento de la RSE" entre nuestros proveedores

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	


  

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	Fomentar adhesión RSE proveedores habituales

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Campaña de fomento de la RSE entre proveedores



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido al tamaño de la compañía, no existe riesgo alguno de incumplimiento al derecho a la negociación colectiva. Además, gracias al entorno de confianza con nuestros empleados, todo ello se hace casi innecesario.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Debido al tamaño y naturaleza de la empresa, la principal política de la compañía en relación con sus empleados se encuentra en el "Convenio Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable" al que se encuentra acogido.

*Por otra parte, y debido al todavía pequeño tamaño de la organización y a su carácter plano, abierto y flexible, desde un primer momento ha facilitado la existencia de un entorno de trabajo en el que los empleados pueden solicitar información, consultar cualquier cuestión y tratar de negociar cualquier aspecto de su interés con la dirección, ya que no existe ningún tipo de jerarquía ni de formalismos al respecto*

*Objetivos:* Puesta en marcha de una encuesta de clima laboral (que resulte de utilidad también a estos efectos) y que no ha sido posible implementar con anterioridad tal y como estaba previsto ante las excepcionales circunstancias de estos últimos 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 (P3C311)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Tal y como ya se ha explicado, debido al todavía pequeño tamaño de la organización y a su carácter plano, abierto y flexible, ESTRATEGA CONSULTING mantiene desde un primer momento un entorno de trabajo en el que los empleados pueden solicitar información, consultar cualquier cuestión y tratar de negociar cualquier aspecto de su interés con la dirección, ya que no existe ningún tipo de jerarquía ni de formalismos al respecto.

De este modo, y al margen de las reuniones/conversaciones puntuales con cada trabajador, a lo largo del año 2011 ha celebrado una "jornada de empresa" en la cual se ha aprovechado para "enviar" y "recibir desde" los empleados los intereses, expectativas y preocupaciones existentes.

**Objetivos:** Puesta en marcha de una encuesta de clima laboral (que resulte de utilidad también a estos efectos) y que no ha sido posible implementar con anterioridad tal y como estaba previsto ante las excepcionales circunstancias de estos últimos años.



## 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 (P3C411)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Tal y como ya se ha explicado, la empresa cuenta con un organigrama totalmente plano y con una dinámica de funcionamiento interno que facilita un constante intercambio de opiniones (y consiguiente toma de decisiones) entre la dirección y cada empleado. Por otra parte, además del "acceso directo y continuo" a la dirección, también existen reuniones periódicas de coordinación interna (con toda o con parte de la plantilla) a través de las cuales se discuten y hace seguimiento de estas cuestiones.


**Objetivos:** Puesta en marcha de una encuesta de clima laboral (que resulte de utilidad también a estos efectos) y que no ha sido posible implementar con anterioridad tal y como estaba previsto ante las excepcionales circunstancias de estos últimos años


### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Encuesta clima laboral

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Encuesta de clima laboral

 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:* El trabajo forzoso para nada constituye un factor de riesgo dada la actividad desarrollada por ESTRATEGA CONSULTING, ya que se trata de un trabajo de oficina desarrollado en el marco de un país de la Unión Europea donde se salvaguardan por completo este tipo de cuestiones.

*Objetivos:* Continuar profundizando en la aplicación de medidas favorecedoras de la conciliación de la vida personal y profesional: adquisición de nuevos equipos portátiles para teletrabajar, conexiones a Internet desde el hogar...

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En la compañía existen varias personas con niños en edad escolar, así como personas cuyo domicilio particular se encuentra a una considerable distancia del centro de trabajo, en cuyos casos se considera especialmente necesaria la aplicación de medidas de conciliación.

*Objetivos:* Continuar profundizando en la aplicación de medidas favorecedoras de la conciliación de la vida personal y profesional: adquisición de nuevos equipos portátiles para teletrabajar, conexiones a Internet desde el hogar...



### 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:* De manera formal y específica, ESTRATEGA CONSULTING informa en todos sus contratos de trabajo sobre la naturaleza del empleo, el horario de trabajo, la remuneración...

*Objetivos:* Diseñar una política de conciliación específica





## 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:* Como ya se ha explicado, la actividad y ubicación geográfica de ESTRATEGA CONSULTING le impiden por completo que el trabajo forzoso o bajo coacción constituya un factor de riesgo para la entidad. En consecuencia, tanto las normas de contratación como la política de conciliación o la de RSE manifestada a través de la adhesión al Pacto Mundial se configuran en el único refuerzo o salvaguarda adicional en este sentido.

En todo caso, durante el año 2011 se ha mantenido e incluso reforzado la "política de conciliación" de la empresa de cara a facilitar tanto las posibilidades de adaptar el horario laboral a las necesidades de cada trabajador, como la opción del teletrabajo e incluso la viabilidad de mantener una doble asignación de centro de trabajo para favorecer la proximidad al entorno familiar.

*Objetivos:* De cara a conocer con mayor detalle las impresiones de la plantilla al respecto, se pretende poner en marcha la encuesta de clima laboral que se encuentra pendiente desde hace un tiempo debido a las excepcionales circunstancias de estos últimos años.



## 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:* No

*Implantación:* En realidad, no existe ningún tipo de mecanismo formal para el control de las políticas de horarios, remuneraciones..., si bien es cierto que el entorno de confianza existente facilita la autonomía más absoluta a la totalidad de los profesionales de la empresa, lo cual lo hace innecesario.

## • Resumen de Implantación:

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



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo	Diseñar una política de conciliación específica
	Convenio Colectivo	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Encuesta de clima laboral

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:* Como ya se ha explicado, la actividad y ubicación geográfica de ESTRATEGA CONSULTING le impiden por completo que el trabajo infantil constituye un factor de riesgo para la entidad. En consecuencia, tanto las normas de contratación como la política RSE manifestada a través de la adhesión al Pacto Mundial se configuran en el único refuerzo o salvaguarda adicional en este sentido.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Dada su naturaleza y ubicación geográfica, el trabajo infantil no se configura en absoluto como un factor de riesgo para la empresa, por lo que ESTRATEGA CONSULTING no cuenta con políticas formales y explícitas que lo prohíban. Como ya se ha indicado, únicamente las normas de contratación y el cumplimiento a los principios RSE manifestados a través de la adhesión al Pacto Mundial constituyen un refuerzo a dicha situación.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No



**Implantación:** Tal y como ya se ha comentado, el trabajo infantil no se configura en absoluto como un factor de riesgo para la empresa, motivo por el cual ESTRATEGA CONSULTING no lleva a cabo actuaciones concretas en la materia salvo la aplicación de las normas de contratación y el cumplimiento a los principios RSE manifestados a través de la adhesión al Pacto Mundial.

**Objetivos:** Dar a conocer los problemas del trabajo infantil (actuación pendiente de años anteriores debido a las excepcionales circunstancias de este período).

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de RSE	Continuar la aplicación de la política y contratos actuales

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Difundir problemas trabajo infantil

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* En teoría podrían darse situaciones de discriminación por motivo de género, raza, religión..., a la hora de contratar personal o a la hora de contratar servicios por parte de clientes, si bien lo cierto es que en la práctica se trata de una cuestión de bajo riesgo.

*Objetivos:* Continuar garantizando la equidad en los procesos de contratación, promoción y remuneración



### 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:* No

*Implantación:* A pesar de que ESTRATEGA actúa en este ámbito de diferentes modos, lo cierto es que no existe una política expresa en la materia. De hecho, el único pronunciamiento formal se debe precisamente a la suscripción de los principios del Pacto Mundial o los relativos al cumplimiento expreso de las normas laborales que le son de aplicación.



### 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:** A lo largo del año 2011, se han materializado las siguientes acciones en relación con los principios generales de ESTRATEGA CONSULTING en este ámbito:

- Mantenimiento de la adhesión a los "Principios para el empoderamiento de la mujer – la igualdad es buen negocio", promovido por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Modelo retributivo que garantiza la equidad de la remuneración entre profesionales de igual categoría.
- Preferencia de la incorporación de nuevos profesionales frente a la contratación temporal a través de ETT's.
- Empleo de personas con discapacidad o medidas compensatorias: caso concreto de un colaborador con discapacidad física.

**Objetivos:** Continuar la aplicación de la política actual

---

¿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:** La alta dirección de la compañía está conformada por una mujer y un hombre y la totalidad de la plantilla suele oscilar entre el 40% y el 60% en esta materia

---



### 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:** 20 %

**Directivos mujeres:** 50 %

**Directivos hombres:** 50 %

**Mujeres:** 50 %

**Hombres:** 50 %

**Mayores de 45 años:** 10 %

**Menores de 30 años:** 10 %

**Empleados no nacionales:** 0 %

**Empleados con contrato fijo:** 100 %

**Empleados con contrato temporal:** 0 %

**Implantación:** ESTRATEGA CONSULTING mantiene dicha información perfectamente actualizada (lo cual le resulta todavía relativamente sencillo debido a la reducida dimensión de la plantilla), la cual explicita a la hora de publicar sus cuentas anuales, además de en los informes de progreso del Pacto Mundial.

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* ESTRATEGA CONSULTING mantiene dicha información perfectamente actualizada (lo cual le resulta todavía relativamente sencillo debido a la reducida dimensión de la plantilla), la cual explicita a la hora de publicar sus cuentas anuales, además de en los informes de progreso del Pacto Mundial.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* ESTRATEGA no ha sido expedientada en ninguna ocasión por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de RSE	Continuar la aplicación de la política y contratos actuales

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Otros	Continuar la aplicación de la política actual

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Publicar en la Memoria de Sostenibilidad



## • 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:* Debido a la actividad de ESTRATEGA CONSULTING, son limitadas las actuaciones que se pueden llevar a cabo en materia de prevención medioambiental. Sin embargo, y dado que la mayor parte del producto generado se encuentra constituido por ficheros informáticos o papel, se continúa con la iniciativa iniciada en ejercicios anteriores de incluir en todas las firmas de los correos electrónicos de la compañía un mensaje relacionado con "Antes de imprimir este mensaje, considere su responsabilidad con el medio ambiente", así como la acción específica de "reciclaje de papel" a través de contenedores diferenciados, de reutilización de papel usado y de reciclaje de tóner de impresora.

*Objetivos:* Puesta en marcha efectiva del sistema de recogida de pilas usadas que se encuentra pendiente de años anteriores (debido a las excepcionales circunstancias atravesadas)



### 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:* En realidad, durante el año 2010 ha sido nulo el número de horas destinadas formalmente a campañas internas de educación ambiental

*Objetivos:* Iniciar el programa de sensibilización, información y formación ambiental (pendiente de ejercicios anteriores)

## • 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	Otros	Recogida de pilas usadas

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:* No

*Implantación:* Como ya se ha comentado, dado el tipo de actividad desarrollado por ESTRATEGA CONSULTING, son escasos los riesgos ambientales existentes. Tan sólo lo relacionado con los posibles efectos de un exceso de consumo en materia de agua, electricidad, papel, tóner, pilas...

*Objetivos:* Minimizar el impacto ambiental a través de nuevas acciones de Reducción-Reutilización-Reciclaje



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* En la actualidad, ESTRATEGA CONSULTING no dispone todavía de una política medioambiental explicitada de manera formal ni de manera independiente ni integrada en otras políticas. En este sentido, su única referencia en la materia proviene precisamente de los principios del Pacto Mundial.

*Objetivos:* Elaboración de un Código de Comportamiento Ambiental y/o de un Manual Ambiental para los trabajadores (pendiente de ejercicios anteriores).



### 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:* - Reducción del consumo de energía: a través de la utilización de sólo la mitad de las fuentes de iluminación de las instalaciones, del uso de las opciones de "ahorro de energía" del equipamiento informático de la oficina, del apagado de la calefacción y aire acondicionado fuera del horario de oficina...

- Reciclaje y reutilización de papel.

- Gestión de la recogida del tóner de las impresoras.

- Utilización de tazas de cerámica en lugar de vasos de plástico para café, infusiones, agua, refrescos...



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 3000

*Agua:* 22

*Papel:* 31000

*Implantación:* Dado que durante el año 2011, el consumo de ESTRATEGA CONSULTING ha sido el siguiente:

- Electricidad: 3.000 kw

- Agua: 22 m3

- Papel: 31.000 hojas

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Como ya se ha comentado, dado el tipo de actividad desarrollado por ESTRATEGA CONSULTING, son escasos los riesgos ambientales existentes, de ahí que no exista una evaluación formal de estas cuestiones

*Objetivos:* Elaboración de un Código de Comportamiento Ambiental y/o de un Manual Ambiental para los trabajadores (pendiente de ejercicios anteriores) que incluya también este tipo de evaluaciones.


## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	Código de Comportamiento Ambiental o Manual Ambiental



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Continuar la línea de acción de los últimos años

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Código de Comportamiento Ambiental o Manual Ambiental



## • 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:* No

*Implantación:* Debido a la naturaleza y dimensión actual de ESTRATEGA CONSULTING, lo cierto es que no ha abordado de manera interna y por iniciativa propia ningún tipo de actuación para desarrollar o difundir el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Sin embargo, la compañía cuenta con una línea de consultoría en materia de "Tecnología y Gestión de la Innovación" que sí está participando en algunos proyectos que procuran dicho fin.



### 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:* En coherencia con lo anteriormente apuntado, ESTRATEGA CONSULTING no ha dedicado recursos al desarrollo y divulgación de tecnologías no agresivas con el medio ambiente. Al menos, no lo ha desarrollado de manera interna y por iniciativa propia, aunque sí participa a través de su línea de consultoría en "Tecnología y Gestión de la Innovación" en proyectos que incorporan directa o indirectamente dicha finalidad.


## • Resumen de Implantación:

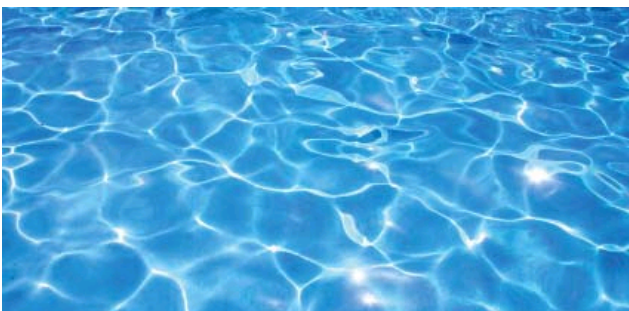
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Continuar la línea de acción de los últimos años

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



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Lo cierto es que, dada la reducida dimensión de la compañía, ESTRATEGA CONSULTING no ha llevado a cabo ningún tipo de diagnóstico específico para conocer las áreas de mayor riesgo de la entidad y el sector. En todo caso, entendemos que las más probables podrían ser las siguientes:

- Prácticas de sobornos realizadas por empleados o accionistas.
- Aceptación de obsequios y regalos de proveedores.

*Objetivos:* Realizar un diagnóstico específico en la materia (pendiente de años anteriores)



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Más allá de la adhesión al Pacto Mundial y consiguientemente del cumplimiento y apoyo al décimo principio contra la corrupción, ESTRATEGA CONSULTING no dispone de ningún tipo de política específica y formalmente explicitada en la materia.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)



*Respuesta:* No

*Implantación:* En esta materia, la principal actuación que ESTRATEGA CONSULTING ha realizado durante el año 2011 ha sido, precisamente, la difusión de las políticas de la entidad contra la corrupción y extorsión vinculadas al cumplimiento del décimo principio del Pacto Mundial. En este sentido, y como ya se ha citado en ejercicios anteriores, dichos principios están siendo difundidos a través de los diferentes canales de información existentes con carácter interno (Intranet, tablón de anuncios...)



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Clientes:* 25

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 33

*Implantación:* Difundido a través del "Tablón de anuncios" y las presentaciones comerciales:

- Empleados: 100 %
- Proveedores: 33%
- Clientes: 25 %
- Subcontratistas: 50 %
- Sucursales/filiales: 100 %
- Socios empresariales: 50 %

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* ESTRATEGA CONSULTING no dispone de un sistema de gestión económico-financiero diseñado específicamente con la finalidad de garantizar la transparencia y el buen gobierno, si bien en la práctica el resultado es ese dado:

- Aplicación escrupulosa del PGC.
- Auditoría de cuentas independiente.
- Entorno de confianza con los accionistas.

### • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Soborno, blanqueo, extorsión	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	Soborno	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE	Continuar aplicación política RSE (Principio 10)
Empleados	Política de RSE	Continuar aplicación política RSE (Principio 10)
Proveedores	Política de RSE	Continuar aplicación política RSE (Principio 10)

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Continuar aplicación política RSE (Principio 10)
Empleados	Difusión de la política	Continuar aplicación política RSE (Principio 10)
Proveedores	Difusión de la política	Continuar aplicación política RSE (Principio 10)

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Implantar canal de denuncias confidencial
Empleados	No tenemos seguimiento	Implantar canal de denuncias confidencial
Proveedores	No tenemos seguimiento	Implantar canal de denuncias confidencial



## • 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