



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Grespro S.L.



• C

Carta de renovación del compromiso

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL AL PACTO MUNDIAL

GRESPRO S.L., quiere reafirmar en el presente ejercicio su compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios basados en las Declaraciones y Convenciones Universales puesto que cree que las organizaciones empresariales pueden y deben ser el motor que consiga mejorar la sociedad y hacer que en un futuro, no lejano, la sociedad sea más justa y solidaria, y también más respetuosa con el medio ambiente y los valores humanos.

Durante el año 2011 nuestra política de responsabilidad social empresarial se ha basado principalmente en dar a conocer nuestro Código ético y nuestra Adhesión al Pacto Mundial, sensibilizar al personal respecto al cumplimiento del mismo y cumplir con todos nuestros compromisos que se exponen en dicho Código. Se ha buscado la máxima ética y transparencia en el desempeño de las funciones que se desarrollan dentro de la empresa y en las relaciones con los distintos grupos de interés, exigiendo a éstos lo mismo. También se ha intentado facilitar la conciliación laboral y personal de los trabajadores, lo que es complicado dado que el sector en el que opera la empresa es el de la seguridad (concretamente: la vigilancia) en el que se suele trabajar a turnos y las noches y días festivos, pero el resultado parece que ha sido positivo pues la satisfacción del personal es muy alta según los valores obtenidos en la encuesta de clima laboral realizada este año (mejorando incluso las valoraciones de años anteriores que ya habían sido muy buenas).

Por lo que respecta al aspecto medioambiental, la empresa ha seguido controlando sus consumos de energía eléctrica y agua y gestionando adecuadamente sus residuos.

Para el próximo año nuestra empresa tiene como principales objetivos seguir mejorando la calidad de vida del personal y buscar medidas que permitan una mejor conciliación familiar y personal (como podría ser una mayor flexibilidad y agilidad para realizar cambios en turnos y horarios cuando necesiten cumplir con sus obligaciones familiares y personales).

Juan Carlos García Bernardo
Director General

Oviedo, octubre 2012



Información general

Perfil de la entidad: Grespro S.L.

- *Dirección:* General Sabino Fernandez Campo, 5 - 1º of.-1ª
- *Dirección web:* www.grespro.com
- *Alto cargo:* Juan Carlos García Bernardo, Director General
- *Fecha de adhesión:* 01/03/2011
- *Número de empleados:* 75
- *Sector:* Servicios profesionales (Seguridad)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Servicios de seguridad y vigilancia
- *Ventas / Ingresos:* 2138958
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *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:* Se han elegido los colectivos que pueden tener interés en el funcionamiento de la empresa y su desarrollo, al mantener con ella algún tipo de relación contractual, comercial, social o de otra índole.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Únicamente en España.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Todo el grupo.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se han establecido a partir del diagnóstico de responsabilidad social empresarial realizado por una Consultora a finales de 2010.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Página Web, Pacto Mundial.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ninguno
- *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:* Se obtienen de las conversaciones mantenidas con clientes y trabajadores, a partir de sus quejas y sugerencias y de las conclusiones que se extraen de las encuestas de satisfacción



anuales que se realizan a clientes y trabajadores (a un grupo representativo de ambos colectivos)

- *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:* Es el Director General de la empresa, que también es el Administrador, el que se encarga de tomar decisiones o supervisar éstas y de la gestión de la implantación de los 10 Principios en la Empresa.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No se realiza un análisis detallado de estos progresos en las reuniones de la Junta Directiva, pero si se analiza genéricamente su cumplimiento anualmente en una de las reuniones de calidad.

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) Actualmente no.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.grespro.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Juan Carlos García Bernardo
- *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.



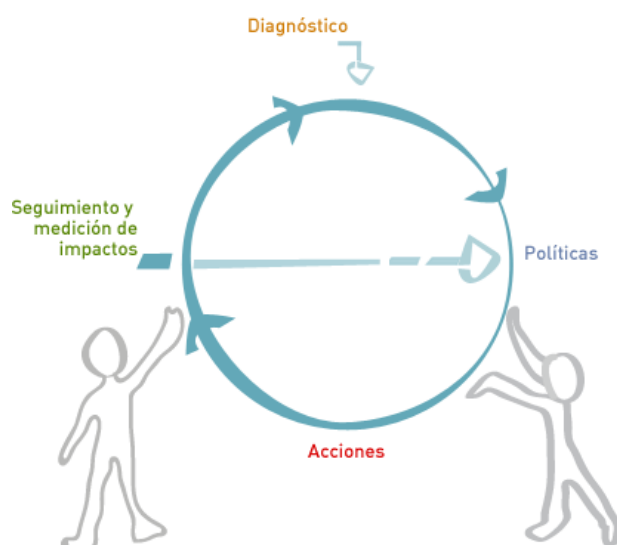
ACCIONES

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: No presentan riesgo en relación con los Derechos Humanos. La legislación española evita la posibilidad de que existan riesgos relativos a los derechos humanos.



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: GRESPRO se asegura de que el desarrollo de sus actividades se realiza al amparo de las normativas nacionales e internacionales (Legislación vigente, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración de la OIT.

Además GRESPRO ha desarrollado un código ético en el que por un lado hace constar la misión, visión y valores de la Organización y por el otro establece los compromisos que adquiere con los grupos de interés (trabajadores, clientes, proveedores, entorno social y ambiental), compromisos que deben respetar las personas que trabajen en ella o en su nombre.

La Organización también cumple la Norma ISO 9001.

Objetivos: Se ha comunicado el Código ético a todo el personal de la empresa y se ha puesto a disposición de todos los grupos de interés en la Página Web.



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: Se realiza una comunicación continua de los valores y principios éticos por los que se rige la empresa.

Además el sistema de calidad de GRESPRO tiene establecidas metodologías para recoger y analizar distintos datos (quejas, reclamaciones, etc...) y tomar las acciones oportunas, también controla mediante distintos indicadores estos procesos, su evolución y las incidencias que se puedan producir en los mismos, analizándose las incidencias y desviaciones en las reuniones de calidad donde se toman medidas y acciones al respecto.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección de GRESPRO se encarga de ejercer el control y seguimiento de las tareas que realizan los empleados evitando cualquier tipo de violación de los derechos humanos. Por otro lado el Responsable de RSE verifica el cumplimiento del código ético y se analizan los resultados de las encuestas anuales que se realizan a clientes y trabajadores y las incidencias y quejas.



Objetivos: Se ha comunicado el código ético a los empleados y se encuentra disponible en la página web para los grupos de interés.

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



Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados han sido informados de los principios éticos de la empresa, así como de la Bases de la Política de calidad de la misma.


• Resumen de Implantación:

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

 Políticas				
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos	
Clientes	Código Ético		Propiciar un mayor acercamiento al cliente con mayor número de visitas.	
	Política de Atención al Cliente			
	Política de Calidad			
Empleados	Código de Conducta			Conseguir la máxima difusión, conocimiento y respeto del código ético
	Código Ético			
	Política de RRHH			
Proveedores	Código Ético		Mayor control sobre incidencias de proveedores si se producen.	
	Política de Calidad			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Conseguir mantener la buena percepción de la empresa por parte de los clientes
Empleados	RSE		Propiciar una mayor conciliación laboral y familiar de los trabajadores
Proveedores	RSE		Mayor seguimiento y control sobre las incidencias con proveedores



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Encuestas Servicios de atención al cliente		Conseguir un alto nivel de satisfacción del cliente en las encuestas
Empleados	Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL		Conseguir un nivel de satisfacción alto del trabajador en la encuesta anual
Proveedores	Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias		Ninguno

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



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Todos los proveedores de GRESPRO son de ámbito nacional, por lo que no existe riesgo de vulneración de los derechos humanos en base a la legislación aplicable.



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: Continuar comprando y cotratando con proveedores que cumplan las leyes nacionales.



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: Continuar comprando y contratando con proveedores que cumplan las leyes nacionales.

Objetivos: Se hará la evaluación inicial y continua de los proveedores con el objetivo de homologar o mantener homologados a nuestros proveedores según se establece en nuestro sistema de Gestión y además, como mínimo anualmente, se realizará la evaluación de estos y de las incidencias producidas en el caso de existir en la reunión de revisión del Sistema

de Gestión por la Dirección para comprobar que se cumplen los requisitos exigidos.



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: 8 %



Implantación: Algunos de nuestros proveedores homologados están certificados, aunque en ISO 9001 pero para nosotros no es un requisito imprescindible o exigible (dado el tipo de producto o servicio que nos proporcionan).

Objetivos: No se considera relevante o necesario aumentar el número de proveedores certificados, pues nosotros mismos somos los que mejor podemos evaluar la calidad del producto o servicio que nos proporcionan.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Código Ético comercial Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)		Continuar con la política de contratación de proveedores actual.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Continuar con la política de contratación de proveedores actual



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

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. GRESPRO respeta totalmente la legislación vigente actualmente (nacional e internacional) sobre libertad de afiliación y derecho 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: Se analizarán con el máximo detalle los resultados de las encuestas que se realizan al personal a fin de conocer mejor sus necesidades y poder realizar un mayor acercamiento a ellos.

Objetivos: Conociendo las opiniones y valoraciones de los empleados se llevará a cabo una comunicación fluida con los mismos y un acercamiento, buscando un mayor conocimiento mutuo que propicie la implantación de medidas y mejoras para ambas partes.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se mantienen reuniones periódicas con el Comité de Empresa (que representa a los trabajadores

en temas relevantes), además se mantiene una comunicación fluida con los trabajadores y se realiza una encuesta de clima laboral para evaluar sus percepciones.

Objetivos: Mantener la satisfacción de los empleados que se manifiesta en la encuesta de clima laboral que se realiza anualmente, pues la puntuación ya es muy buena y aunque deseáramos mejorarla, es un objetivo bastante difícil y más en la situación actual. Se analizarán los resultados de la encuesta de clima laboral.



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: Se realiza anualmente una encuesta de clima laboral, además de existir un Comité de empresa que representa a los trabajadores (con el que se reúne periódicamente) y una comunicación fluida con el personal.

Objetivos: Se buscará mantener o mejorar la satisfacción de los empleados atendiendo a mejorar los aspectos valorados con menor puntuación en las encuestas de satisfacción realizadas a los empleados.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de RRHH		Propiciar una mayor comunicación con el personal

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social RSE		Mantener la satisfacción de los empleados



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

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



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo relacionados con el trabajo forzoso, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación.

Objetivos: Mantener el cumplimiento de la legislación vigente.

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

Respuesta: SI

Implantación: Estos riesgos son situaciones posibles que se pueden presentar, aunque en el 2011 no se han producido, para las que están definidas las acciones a realizar atendiendo a la legislación vigente, nacional e internacional, y al Código ético de la empresa.

Objetivos: Seguir cumpliendo con lo regulado en la legislación y código ético para estas situaciones y facilitar lo máximo posible la conciliación personal y laboral de los trabajadores en estos casos.



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: GRESPRO se compromete a considerar importante el desarrollo integral de la persona y facilitar, en la medida de sus posibilidades, el equilibrio entre la vida profesional y personal de los trabajadores.

Objetivos: Que el trabajador conozca con la máxima antelación posible sus turnos y horarios de trabajo y descanso, cumpliéndose con lo legislado al respecto y adaptándose a las necesidades de los trabajadores, permitiendo o facilitando los cambios cuando sean necesarios.



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: No se lleva a cabo trabajo forzoso o realizado bajo coacción, por lo que no se requieren medidas adicionales. GRESPRO cumple con la legislación vigente al respecto y con los compromisos que establece en su código ético. Además GRESPRO busca la conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores cumpliendo con la legislación vigente al respecto y su código de conducta.

Objetivos: No se consideran necesarias medidas adicionales ya que su compromiso con este Principio se refleja claramente en el código ético de la organización.



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: No existen mecanismos de control específicos, pero es la Dirección directamente quien lleva el control de su cumplimiento.


Objetivos: No se considera necesario establecer medidas de control al respecto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	<p>Mujeres embarazadas en plantilla</p> <p>Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)</p> <p>Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica</p> <p>Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)</p>		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		Mejorar la conciliación de la vida profesional y personal de los trabajadores.
	Convenio Colectivo		
	Política de RSE		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		No se consideran necesarias medidas adicionales.

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

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



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo relacionados con el trabajo infantil, ni por el sector al que pertenece la organización ni por el ámbito de actuación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En nuestra actividad no está permitido el trabajo infantil, el personal operativo debe de tener obligatoriamente como mínimo 18 años para obtener la titulación exigible. Además GRESPRO establece en su código ético esta exigencia para sus colaboradores y proveedores.




ACCIONES:


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


Respuesta: No

Implantación: Al ser un principio cuyo cumplimiento es obligatorio no se requieren acciones concretas complementarias.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente		Seguir sin admitir ningún tipo de trabajo infantil.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		No se consideran necesarias acciones concretas al respecto.

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

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



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección tiene un fuerte compromiso con el cumplimiento de este principio, tanto en los procesos de selección como una vez contratado el personal, respetándose toda la legislación existente al respecto y reflejándose el mismo y su importancia en el código ético y de conducta de GRESPRO.

Objetivos: Cumplir escrupulosamente con este principio



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: La Dirección de GRESPRO está firmemente comprometida con la no discriminación por ningún motivo, vigilando este cumplimiento y registrándose esta política también en su código ético y de conducta.

Objetivos: Seguir controlando y vigilando el cumplimiento de este principio por parte de todo el personal de la empresa



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: La Dirección de GRESPRO está comprometida con el cumplimiento de este principio y lleva a cabo acciones de sensibilización encaminadas a todo el personal de la empresa.

Objetivos: El objetivo es evitar cualquier tipo de discriminación, para lo cual además de sensibilizar al personal en este aspecto se penalizará o sancionará los actos que impliquen un incumplimiento de este principio.

¿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: Los procesos selectivos se realizan respetando en todo momento el principio de igualdad de oportunidades además de la legalidad vigente, atendiendo únicamente a la formación, experiencia y actitudes necesarias para el puesto de trabajo a desarrollar (descitas para cada puesto en el Sistema de Gestión de Calidad) sin tener en consideración otros aspectos como: sexo, raza, religión, etc..



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 3 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 3 %

Mujeres: 10 %

Hombres: 90 %

Mayores de 45 años: 34 %

Menores de 30 años: 20 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 45 %

Empleados con contrato temporal: 55 %

Implantación: La selección de personal se realiza respetando el principio de igualdad, eligiendo al candidato que se considera más idóneo para caso concreto atendiendo a las peculiaridades del puesto, pero sin llevar a cabo discriminación de ningún tipo por razón de sexo, edad, religión, etc..

Objetivos: Seguir cumpliendo estrictamente con este principio, tanto en la selección de personal como una vez contratados.

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

Respuesta: No

Implantación: La Dirección de GRESPRO está totalmente comprometida con este principio, no admitiendo ningún tipo de discriminación por ninguna causa dentro de la empresa, ni por personal directivo ni entre los empleados. Este compromiso también viene recogido en el código ético y de conducta de la empresa.

Objetivos: Se velará por el cumplimiento de este principio castigando cualquier acto que atente contra el mismo.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha tenido que abrir ningún expediente relativo a situaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo por no haber tenido conocimiento ni ser denunciado ningún hecho de este tipo

Objetivos: Todo demuestra un cumplimiento total de este Principio.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de Contratación y Selección		Seguir cumpliendo con nuestra política de no discriminación.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Tolerancia 0 ante la discriminación



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Continuar sin admitir ningún tipo de discriminación.

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



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: En el ejercicio anterior se han implantado medidas para la reducción y gestión de los residuos, que son principalmente reciclaje de residuos y reducción consumo de luz, pues el desarrollo de la actividad de la empresa no genera residuos tóxicos.




SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: No se considera necesario destinar recursos a la sensibilización ambiental ya que el tipo de servicio desarrollado por la organización no tiene elevado nivel de riesgo ambiental.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental		Consolidar las medidas implantadas en el ejercicio anterior.

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

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



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: En la evaluación de aspectos y riesgos ambientales realizada en GRESPRO se ve que por su actividad apenas tiene riesgos ambientales, únicamente en consumos de electricidad y agua, en reciclaje de residuos de papel y aparatos eléctricos y electrónicos y en generación de asimilables a urbanos

Objetivos: La política medioambiental de la empresa se recoge en el código ético de la misma y se ha puesto a disposición de todos los grupos de interés físicamente en algunos casos y en el resto a través de la web.



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: GRESPRO ya recoge actualmente en el Código ético sus compromisos con el medio ambiente no siendo necesario establecer medidas adicionales pues por su actividad este aspecto tiene una importancia relativamente baja.

Objetivos: Se ha dado a conocer o puesto a disposición de todos los grupos de interés la política medioambiental de GRESPRO y sus compromisos con el entorno social y ambiental, que está recogida en el Código ético de la entidad.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se está llevando a cabo una política de reciclaje, separando los distintos materiales y eliminando por cauces adecuados los materiales peligrosos. También se está intentando limitar, en la medida de lo posible, los consumos energéticos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 1492,48

Agua: 263

Papel: 123,5

Implantación: Estos son los consumos realizados en el año 2011 controlando en la medida de lo posible estos consumos.


Objetivos: Seguir controlando los consumos energéticos reduciendo los mismos en la medida de lo posible (evitar cualquier tipo de despilfarro), reciclar adecuadamente los materiales y reutilizar el papel cuando sea posible.


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

Respuesta: SI



Implantación: El responsable de la evaluación y seguimiento de los cumplimientos medioambientales es directamente la Dirección, no se ha creado un cargo específico pues la importancia de este aspecto es relativamente pequeña por el tipo de actividad de la entidad. También por esta razón aunque se evalúan determinados indicadores ambientales pero no se han establecido objetivos al respecto.



• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje Políticas formales (ej. Política Medioambiental)		No se consideran medidas adicionales



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social		Reciclar adecuadamente y controlar consumos energéticos.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		De momento no se consideran objetivos medioambientales.

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: No

Implantación: No se considera necesario establecer acciones en este aspecto al ser GRESPRO una empresa de servicios que prácticamente no hace uso de tecnología.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: Por el tipo de actividad de la Organización no se considera necesaria.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

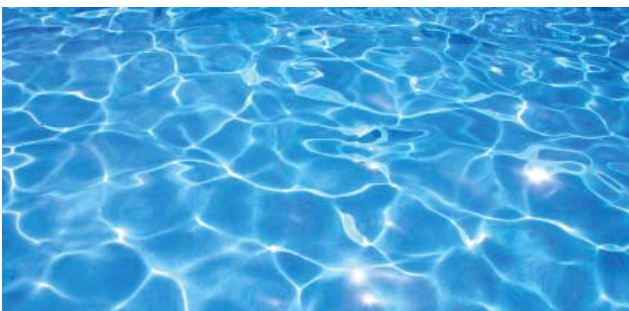
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			



Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	☹️	No se considera necesario por la actividad que se desarrolla.

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

Leyenda: 😊 Progreso adecuado ☹️ Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 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: La Dirección está firmemente comprometida con este principio, lo que se refleja en el código ético, y es la Dirección la que controla todas y cada una de las actividades de la empresa.

Objetivos: Respetar el código de conducta en todo su contenido.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El código ético de GRESPRO compromete a todas las personas que mantengan una relación contractual con GRESPRO y en él se recoge la política anticorrupción de nuestra empresa.

Objetivos: Cumplir con el Código ético.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Una vez difundida nuestra política anticorrupción expuesta en el código ético y no habiéndose

producido ninguna incidencia de este tipo, no se considera necesario tomar medidas adicionales en este sentido.



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: 20

Implantación: Respecto a los Clientes y Proveedores es una estimación , pues no conocemos el porcentaje de ellos que lo conocen pues aunque está publicado y puesto a su disposición en la página web no conocemos si han accedido a él, pero no se ha producido ninguna petición en este sentido.

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



Respuesta: SI



Implantación: En el código ético y de conducta se establecen las normas que se deben de respetar para evitar todo tipo de corrupción.



Objetivos: Cumplir el código ético.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código de Conducta		Continuar cumpliendo con el Código ético en todo su contenido.
	Código Ético		
Empleados	Código de Conducta		Continuar cumpliendo con el código ético y de conducta.
	Código Ético		
Proveedores	Código Ético		Continuar cumpliendo lo establecido en nuestro código ético.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta		No se considera necesario establecer nuevas acciones.
Empleados	Difusión de la política		No se considera necesario establecer nuevas acciones.
Proveedores	No tenemos acción concreta		No se considera necesario establecer nuevas acciones.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento		Continuar cumpliendo con el código ético
Empleados	Otros		Continuar cumpliendo con el código ético
Proveedores	Control financiero		Continuar cumpliendo con el código ético

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



• Tabla de contenido

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

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

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

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