



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Criteria Recursos Humanos, S.L



Iniciativa RSE-PYME



CRITERIA

Jordi Albalade Tartera, con N.I.F. 43413328T, como consejero delegado de la empresa Critería Recursos Humanos, ha participado en la iniciativa de RSE-PYME del año 2012, que se realiza a través del la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Participar en este proyecto nos ha permitido poder desarrollar un Informe de Progreso propio, que esperemos que afiance y mejore algunos de los sistemas de gestión internos.

Por ello, esperando que todo este trabajo tenga una trayectoria a partir de ahora en nuestra organización expresamos la voluntad de renovar el compromiso con la Iniciativa del Pacto Mundial así como de los 10 principios en los que se fundamenta.

Los primeros resultados que hemos obtenido con este trabajo van vinculados a la comunicación a la plantilla y a las empresas clientes, puesto que algunas de las actividades que realizábamos informalmente las protocolizaremos a fin de poder comunicarlas a todos nuestros grupos de interés. Potenciar la comunicación va a ser una de las principales acciones.

Por otro lado, vinculado con el principio de anti-corrupción, a pesar de que nuestra empresa no ha tenido ninguna denuncia ni constancia interna de estos temas, desarrollaremos un código ético que recoja todas aquellas conductas ajenas a la legalidad, tipificándolas de tal manera que todos nuestros grupos de interés sepan las consecuencias de estos actos.

La creación de campañas para la plantilla, vinculadas a la reducción del consumo excesivo de los recursos naturales será la tercera acción a desarrollar. En este caso el beneficio es doble, por un lado conseguiremos reducir el impacto medioambiental de la actividad humana, y por otro, intentaremos generar un registro de consumo para ver si realmente se ha producido una reducción en los costes internos de la organización (nivel consumo papel, agua, electricidad, etc...)

Como Consejero Delegado de esta empresa mi función no solo es liderar este equipo hacia la consecución de unos objetivos económicos finales, sino que dentro de esta consecución deben garantizarse el buen uso de los recursos utilizados, por ello una gestión eficaz y eficiente generará un mayor beneficio y un menor impacto medioambiental.

Para los próximos ejercicios tenemos la idea, de seguir avanzando en nuevas acciones que surjan del Informe de Progreso y en afianzar los objetivos perseguidos con las primeras acciones implementadas.

Y para que conste firmo la presente en Barcelona a 25 de Octubre de 2012


CRITERIA
C/ Sesia, 19, 2º 7ª
08106 - Barcelona
Tel: 902 19 51 89
Fax: 93 202 10 37
www.criteria.es
info@criteria.es

Información general

Perfil de la entidad: Criteria Recursos Humanos, S.L

- *Dirección:* C/ Tuset 19 2º
- *Dirección web:* www.criteria.es
- *Alto cargo:* Jordi Albalate Tartera, Consejero Delegado
- *Fecha de adhesión:* 24/04/2012
- *Número de empleados:* 15
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría RSC)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Consultora Integral de RRHH (gestión de Ayudas y Subvenciones, Formación, Proyectos, Igualdad y Diversidad,
- *Ventas / Ingresos:* 1199982
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* no
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* El primer indicador es la cuantía, tenemos mayor número de clientes que de proveedores. La plantilla para nuestra empresa es el pilar fundamental sobre el que se basa su funcionamiento, y eso no es solo una frase hecha, sino un valor, hacemos todo lo posible para que nuestro equipo este contento y de esta manera revierta en un mayor bienestar y por ello en un mejor rendimiento. No hemos seleccionado el grupo de interés de proveedores puesto que son pocas las empresas proveedoras, la mayoría de proveedores son docentes que imparten formaciones y al igual que a nuestra plantilla trabajamos para garantizar su bienestar, pero no son representativos como para trabajar en ello. Si es necesario incorporarlo ruego nos lo comuniquen.
- *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:* La idea es el informe de progreso sea una herramienta que nos sirva tanto a nivel interno, a efectos de reducir el impacto medioambiental, como externa, para poder ser una referencia con las empresas del sector y para poder facilitarla a nuestras empresas clientes o proveedoras en el caso que nos la soliciten. Haciendo de la responsabilidad social una política más.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* A través de reuniones con el departamento de RRHH, calidad y la dirección de la empresa
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* De momento no hemos realizado ninguna acción de difusión al respecto, pero tenemos intención, al igual que se hizo cuando se desarrolló nuestro diagnóstico y plan de igualdad, de comunicar a toda la plantilla y a nuestra clientela la existencia de este Informe. Los



canales internos de comunicación serán el correo electrónico y las reuniones de seguimiento, los canales de comunicación externa serán o bien circulares o nuestra página web.

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *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:* A través de las reuniones periódicas con los diferentes departamentos y con las reuniones de revisión de sistema de la ISO.
- *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:* La estructura de la organización es muy plana, es decir carecemos de cargos intermedios excesivos, dejando la figura de dirección la Directora de la oficina que a su vez hace las funciones de Directora Comercial. Por encima de esta figura ya está el administrador de la empresa, que también participa en las decisiones internas. Al ser una empresa relativamente pequeña, la toma de decisiones suele ser consensuada entre la dirección y el equipo, por supuesto que la validación última siempre es de la Directora, pero el papel de la plantilla en el buen funcionamiento de la empresa es indiscutible.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Hay que especificar que no mide el impacto o el progreso de los 10 principios, pero sí que, como se ha indicado, disponemos de un plan de igualdad y de un certificado de empresa familiarmente responsable, y cada una de estas herramientas dispone de una serie de indicadores que van a guiar su buen funcionamiento. El progreso y seguimiento de estos indicadores lo hace el departamento técnico correspondientes, pero se hacen evaluaciones y reuniones conjuntas con la Dirección a fin de que conozcan ese progreso y validen las posibles acciones que se tengan que llevar a cabo para la consecución de los objetivos fijados.

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) La empresa no dispone de ninguna colaboración con ONG, la única acción que desarrolla parecida a este campo es el Charter de Diversidad. Un acuerdo con esta organización que nos compromete a desarrollar nuestra actividad de acuerdo con los parámetros que se firman en el pacto.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://criteria.es/> <http://plandeigualdad.net/>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*



- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Mònica Sánchez Valera
- *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.



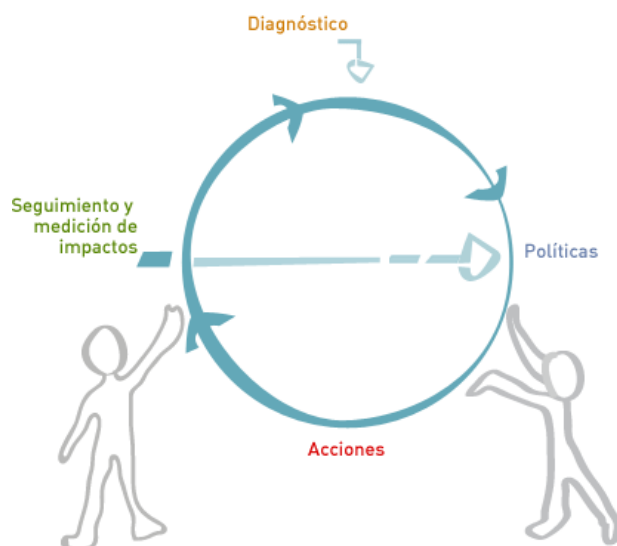
ACCIONES

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: No se ha desarrollado un informe-diagnóstico sobre derechos humanos. Sin perjuicio de haber formado a toda la plantilla en prevención de riesgos laborales, dándoles a conocer los riesgos que genera su puesto de trabajo.



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: Se dispone de un manual de bienvenida donde se explica todo el funcionamiento de la empresa, que conductas están toleradas y cuáles no. Se comunica nuestro protocolo contra el acoso sexual, y todas las políticas de funcionamiento y gestión interna.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: No

Implantación: No se dispone de acción concreta

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se dispone de protocolo contra el acoso sexual, de un buzón de sugerencias para que la plantilla pueda comunicar cualquier duda, queja, o incidencia respecto cualquier tema, a pesar de que estas comunicaciones también se pueden hacer de forma directa a la persona responsable de rrrhh.

También realizamos encuestas a la empresa cliente para conocer el grado de satisfacción por cada uno de los servicios prestados: se adjunta aquí link de la encuesta:
<http://www.surveymonkey.com/s/QZGMNG6>

[Descargar el documento adjunto](#)

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

Respuesta: 97 %


Implantación: Cuando hay una nueva incorporación en la empresa la persona responsable de RRHH o la que hace la acogida hace una presentación de la empresa y de todos aquellos derechos, deberes, obligaciones y responsabilidades que genera nuestro puesto de trabajo.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Otros	
Empleados	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de Atención al Cliente Política de Calidad Políticas internas de gestión	Dar a conocer a las empresas clientes que velamos por cumplir con estas política
Empleados	Política de RRHH Políticas internas de gestión Reglamento interno	Dar unas pautas a la plantilla de comportamiento con cliente interno y externo

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	No disponemos de acción concreta
Empleados	No tenemos acción concreta	No disponemos de acción concreta

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente	Conocer el grado de satisfacción de nuestra clientela
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	Conocer el grado de satisfacción de nuestra plantilla



• 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: No se ha desarrollado un informe



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: Disponemos de un documento ISO de procedimiento de compras. Se adjunta a continuación

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No se dispone de ninguna acción concreta

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 0 %

Implantación: No se dispone de esta información

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política Procedimiento de compras	Establecer criterios para la correcta selección de clientes y productos o servic

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	No se dispone

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de representaciol legal



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: A pesar de no disponer de un procedimiento de negociación colectiva, por no tener representación legal de las personas trabajadoras, la participación de la plantilla, como hemos referenciado a lo largo del informe de progreso es esencial. Por ello la mayoría de decisiones que se toman en la empresa son consensuada con toda la plantilla o con aquella parte de personas que se puedan ver afectada por una decisión. intentando en todo caso negociar y acordar las decisiones tomadas.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: No

Implantación: No se dispone de acciones concretas



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: Los mecanismos que tenemos en la empresa son informales, no hay un procedimiento de gestión propio de escucha, evaluación y seguimiento de posturas o preocupaciones de los empleados, pero al ser una empresa pequeña, hay una posición muy cercana entre todo el equipo y la dirección. Por ello siempre que ha habido cualquier tema de especial interés para cualquier persona trabajadora se ha podido hablar con la dirección de la empresa o bien con la responsable de rrhh que ha gestionado con total confidencialidad el tema que se le haya transmitido.


En cuanto a las sugerencias del buzón que suelen ser anónimas, normalmente se reúne la dirección con RRHH y se valora a fin de poder dar una solución, y en las reuniones que tenemos semestrales de todo el equipo se habla de ellas y se intentan valorar.


[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo	Garantizar la participación de la plantilla	
	No tenemos política		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	No se dispone de acciones concretas	

 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: La tipología de trabajo que prestamos no conlleva este tipo de trabajo forzoso.

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

Respuesta: SI

Implantación: A raíz de la certificación EFR, uno de sus objetivos principales era el de garantizar las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar.

Como en criterio tenemos una plantilla joven, queríamos ir más allá de la merca conciliación "familiar", puesto que esto es una voluntad personal y no por ello el resto de personas deben verse perjudicadas a la hora de poder armonizar su vida personal con la laboral. Por ello establecimos medidas de conciliación y teletrabajo de aplicación a casi el 90% de la plantilla, siendo puestos como el de recepción o soporte las únicas exentas de esta posibilidad.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: disponemos de diferentes correos electrónicos donde se comunica toda esta información

Aprovechamos esta comunicacion para recordar algunos puntos en relacion a los horarios - vacaciones:

- horario oficial de Atencion telefonica es de lunes a jueves de 8.30 a 14.00 y de 15.00 a 18.00 y viernes de 8.00 a 14.00 - prefestivos de 8.00 a 15.00



- el horario oficial de Atención telefonica de la jornada intensiva es de 8.00 a 15.00
- durante el horario oficial de atención telefonica, debe haber al menos una persona en cada departamento.
- el horario flexible fuera de la jornada intensiva es:
 - entrada de 8.00 a 9.30
 - comida de 13.45 a 15.15 (así es más fácil poder bajar a los Rtes, y no encontrar tanta gente)
 - salida de 17.00 a 19.00
- el horario durante la jornada intensiva es de 08.00 a 15.00
- en jornada completa, deben realizarse 40 horas a la semana.
- las visitas al office deberían ser de 15 - 20 min aprox (incluyendo las salidas a comprar desayuno)
- las vacaciones se deberán disfrutar: mínimo el 75% entre el 15/07 y el 31/08. El resto se distribuirán entre puentes y las festividades de Navidad y de Semana Santa, previa autorización de RRHH. El 30/04/20XX deberemos tener cerradas las vacaciones estivales del equipo.
- Teletrabajo: Cada Departamento organiza las jornadas de Teletrabajo en función de las necesidades y cargas de trabajo de cada momento, colgandolo previamente en vuestros calendarios .

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: Se dispone de flexibilidad horaria para el 100% de la plantilla y teletrabajo para casi el 90%.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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 se realiza un informe del seguimiento de estas medidas, puesto que al ser pocas personas se conoce quienes se acogen a reducciones de jornada por guarda legal, o bien a través de las herramientas informaticas de las que disponemos podemos colgar con antelación cualquier aspecto vinculado al teletrabajo o a la conciliación. En este sentido la plantilla se sienta ampliamente respaldada por la dirección de la empresa que siempre ha manifestado que mientras la gente sea responsable no va a haber un control exhaustivo de que hace cada una.



***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

Indicadores: Formación en sensibilización de género que en uno de sus módulos incluye la conciliación de la vida laboral y personal. Esta formación la ha recibido toda la plantilla

P4-S1: Número de empleados sobre el total que reciben dichas sesiones: 15

Indicadores: ?? Tenemos creado un buzón de sugerencias desde el año 2009 donde todas las personas pueden poner una sugerencia, queja o propuesta vinculada tanto a temas de igualdad, como de condiciones laborales.

P4-S2: Número comunicaciones recibidas: 3

Indicadores: En el año 2010 nos certificamos como empresa EFR, certificado que emite la fundación más familia. Este certificado conlleva cumplir con una serie de medidas vinculadas a la conciliación. Disponemos de medidas de flexibilidad horaria Teletrabajo para el 85% del personal de plantilla.

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación: 100

P4-S3: Flexibilidad horaria: 100

P4-S3: Jornada reducida: 0

P4-S3: Teletrabajo: 85

P4-S3: Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso: 100

P4-S3: Otros (especificar unidad de medida en campo Descripción como nota): 0

Indicadores: ?? Disponemos de ticket restaurant Disponemos de cenas de navidad Disponemos de un seguro de vida

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de los beneficios sociales: 100

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Servicios de Guardería gratuito o subvencionado: 0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Comedor de empresa: 0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Tickets restaurante: 90

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Transporte de la empresa: 0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Aparcamiento gratuito: 6,6

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Seguros médicos: 0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Plan de jubilación: 0

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Coche de empresa: 6,6

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Otros servicios (especificar en campo Descripción): 0

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH	Transparencia y claridad en las condiciones laborales



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Facilitar la buenas condiciones laborales a la plantilla

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: No procede en nuestra actividad



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Por el tipo de actividad de nuestra empresa no aplica este principio. A pesar de ello hará unos años firmamos un acuerdo con el Charter de la diversidad a fin de garantizar con los requisitos establecidos por la organización.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: Charter de la diversidad

***** Indicadores de Acciones Accion Social *****



P5-A2: Ha llevado a cabo proyectos de acción social o colaboraciones con ONG sobre proyectos relativos a la erradicación del trabajo infantil o derechos de infancia

Proyecto 1

Fecha:22/10/2011

Descripción:??La unica acción que se realizó de forma puntual en la campaña de navidad de 2010 fué colaborar con el Banco de Alimentos, haciendo una donación de una cantidad de kilos de alimentos por parte de toda la plantilla.


Indicadores Cuantitativos:


P5-S2-1: Número de horas dedicadas por la empresa :10


P5-S2-2: Porcentaje de empleados sobre el total que han participado :100


P5-S2-3: Cuantía económica destinada por parte de la empresa (en euros):80

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Otros	Rechazo al trabajo infantil	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social	Garantizar el cumplimiento de la legislación en materia laboral.	
	No tenemos acción concreta		

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: AL desarrollar el diagnóstico del plan de igualdad se analizaron los siguientes aspectos:

*Igualdad de oportunidades
Comunicación y lenguaje inclusivo
Retribución
Selección y promoción
Formación y desarrollo profesional
Acoso sexual y por razón de sexo
Conciliación de la vida laboral y personal
Condiciones laborales y prevención de riesgos*

Al analizar todo esto tuvimos una fotografía clara de todos aquellos puntos fuertes y aquellos débiles de nuestra empresa.

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: El plan de igualdad recogía todos estos aspectos, y adicionalmente también se contrató a dos personas con el certificado de discapacidad para trabajar en la empresa, queriendo de esta manera facilitar el acceso al



mercado laboral de un colectivo menos favorecido.

A parte en la actualidad y desde hace 2 años se esta trabajando de forma continua con la universidad de barcelona y con la Universidad Blanquerna para incorporar a estudiantes en prácticas.

[Descargar el documento adjunto](#)



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: Se ha desarrollado un diagnóstico y un plan de igualdad en el año 2009. Desde esa fecha se esta trabajando para ir implementando las medidas que se aprobaron.
Hemos realizado formación a la plantilla en:

Comunicación y uso del lenguaje inclusivo (a fin de que todas las comunicaciones que se realicen por parte de la plantilla tengan en cuenta la importancia de la visibilización de la mujer)

Procedimiento de actuación y prevención frente al acoso sexual (se repartió el protocolo a todas las personas y se explicó que consecuencias generaba el acoso dentro de la empresa y que actitudes eran consideradas acoso y cuales no.

***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

P6-A2: Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades

Proyecto 1

Fecha:22/10/2011

Descripción:??En la formación que se realizó a toda la plantilla sobre Sensibilización de género, uno de los módulos era Prevención y actuación frente al acoso sexual. En este sentido toda la plantilla tubo conocimiento de la existencia del protocolo contra el acoso sexual de la empresa y las obligaciones y responsabilidades que de él derivaban. Una persona de la organización tiene el título de perito en resolución de conflictos laborales (de índole sexual o moral).

Indicadores Cuantitativos:

P6-S2-1: Número de horas de formación:2

P6-S2-2: Número de empleados sobre el total que han recibido la formación :15

P6-A4: Proyectos de inserción laboral: prácticas para estudiantes

Proyecto 2

Fecha:22/10/2011

Descripción:??Desde el año 2009 tenemos gente en practicas, durante el año 2011 hemos tenido 2 personas de prácticas, de la Universidad de Barcelona, una en el departamento de Igualdad (realizando diagnósticos de situación en la empresa sobre igualdad) y otra en el departamento de formación realizando soporte al departamento y desarrollando memorias formativas y documentación de los cursos que se realizan a las empresas

Indicadores Cuantitativos:

P6-S4: Número de estudiantes en prácticas en la empresa:2



P6-A5: Proyecto de implantación de planes de igualdad

Proyecto 3

Fecha:22/10/2011

Descripción:??Nuestra empresa dispone de un departamento destinado exclusivamente al desarrollo e implementación del plan de igualdad. Nuestra empresa dispone del Plan de igualdad desde 2009. Desde el año 2008 el departamento de igualdad ha desarrollado más de 60 planes para diferentes empresas clientes.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S5: Grado de implantación:75

P6-A6: Indique si la empresa da a conocer la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Proyecto 4

Fecha:22/10/2011

Descripción:??La empresa dispone de toda esta información disgregada por sexos. En nuestro diagnóstico del plan de igualdad quedan recogidas. En el momento de la comunicación del diagnóstico a la plantilla se puso a su disposición la consulta de todos estos datos. No hubo peticiones al respecto. El plan esta a disposición de toda la plantilla en el departamento de administración de la empresa.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S6: Porcentaje de directivos frente a empleados:6,6

P6-S6: Porcentaje de directivos mujeres:0

P6-S6: Porcentaje de directivos hombres:7

P6-S6: Porcentaje de mujeres en plantilla:80

P6-S6: Porcentaje de hombres en plantilla:20

P6-S6: Porcentaje de personas mayores de 45 años:7

P6-S6: Porcentaje de personas menores de 30 años:26,6

P6-S6: Porcentaje de empleados no nacionales:0

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato fijo:80

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato temporal:20

P6-A1: Proyecto para el cumplimiento de la ley LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos)

Proyecto 5

Fecha:22/10/2011

Descripción:??Nuestra empresa no esta sujeta al cumplimiento de la LISMI. A pesar de ello, y queriendo conseguir la integración de personas con diversidad funcional en el año anterior se contrató a una persona con el certificado de discapacidad, que desarrollaba sus tareas en la recepción de la empresa.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S1: Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla:0

[Descargar el documento adjunto](#)

¿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: Lo primero que tenemos que decir es que la presencia de mujeres en la empresa es mucho más elevada que la de hombres. Esta proporción también la encontramos en los cargos de dirección puesto que debajo de la dirección de la empresa donde encontramos un hombre, la directora delegada es una mujer y la responsable de RRHH también.

Por ello a pesar de no tener demasiados cargos de dirección intermedios la dirección de la oficina es ocupada por una mujer.

El sentir general de esta organización es que nunca se han dado situaciones de discriminación por razón de sexo, más teniendo en cuenta que disponemos de un departamento que tiene como servicio único la elaboración de planes de igualdad a las empresas, por ello la sensibilización por parte de toda la plantilla es muy elevado.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 6,6 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 7 %

Mujeres: 80 %

Hombres: 20 %

Mayores de 45 años: 7 %

Menores de 30 años: 26,6 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 80 %

Empleados con contrato temporal: 20 %

Implantación: Hay que especificar que de los contratos temporales son dos personas que se han incorporado hace poco, pero la tendencia en la contratación de la empresa es realizar un contrato de 6 meses y una vez superado estos 6 meses se realiza un contrato fijo indefinido.

***** Proyectos RSE y Accion Social *****

Descripción:??La empresa dispone de toda esta información disgregada por sexos. En nuestro diagnóstico del plan de igualdad quedan recogidas. En el momento de la comunicación del diagnóstico a la plantilla se puso a su disposición la consulta de todos estos datos. No hubo peticiones al respecto. El plan esta a disposición de toda la plantilla en el departamento de administración de la empresa.

***** Proyectos RSE y Accion Social *****

Descripción:??La empresa dispone de toda esta información disgregada por sexos. En nuestro diagnóstico del plan de



igualdad quedan recogidas. En el momento de la comunicación del diagnóstico a la plantilla se puso a su disposición la consulta de todos estos datos. No hubo peticiones al respecto. El plan esta a disposición de toda la plantilla en el departamento de administración de la empresa.

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: Debido a lo pequeño de la empresa no es necesario hacer este tipo de comunicaciones porque se conoce perfectamente quien ocupa cada cargo. En cualquier caso en nuestro servidor tenemos una carpeta vinculada a la ISO donde se dispone de toda esta información.

Así como el plan de igualdad que recoge la mayoría de estos datos también esta a disposición de la plantilla en el departamento de RRHH

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


Respuesta: 0


Implantación: No se han producido quejas ni denuncias en esta materia.


[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de Igualdad	Garantizar la igualdad de oportunidades a todas las personas
	Política de Contratación y Selección	
	Política de Igualdad	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso	Garantizar la igualdad de oportunidades y sensibilizar a la plantilla en género
	Diagnóstico de igualdad	
	Formación	
	Implantación del Plan de Igualdad	
	Medidas de género	
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Transparencia en composición de órganos de dirección y plantilla



• 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: No

Implantación: No realizamos acciones en medio ambiente más allá de pequeñas comunicaciones acerca del cuidado en el consumo y reciclaje de papel, luz, electricidad, agua etc...




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 ha realizado

• 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	No se dispone de inforamción en este campo

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: Por nuestro tipo de actividad no generamos un riesgo mediambiental más allá del impacto que como personas podemos realizar en el consumo de recursos propios y naturales.



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: No disponemos de una política de gestión medioambiental.



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: No

Implantación: No se dispone de acción concreta



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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

Electricidad: 14820

Agua: 51

Papel: 400

Implantación: No se dispone de más información

Emissiones de CO2 debidas a consumo eléctrico: 0 Kg CO2.

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

Respuesta: No

Implantación: No se realiza un sistema de evaluación de los riesgos medioambientales que se generan

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Sistemas de gestión de calidad	Velar por un uso sostenible de los recursos naturales.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Velar por un uso eficiente de los recursos propios y naturales

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Uso eficiente de los recursos propios y naturales



• 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 dispone de ninguna acción concreta



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: No se han realizado acciones de divulgación

***** Indicadores de Acciones RSE *****

P9-S1: Número de campañas de comunicación realizadas:0


P9-S3: Número de estudios:0


• Resumen de Implantación:

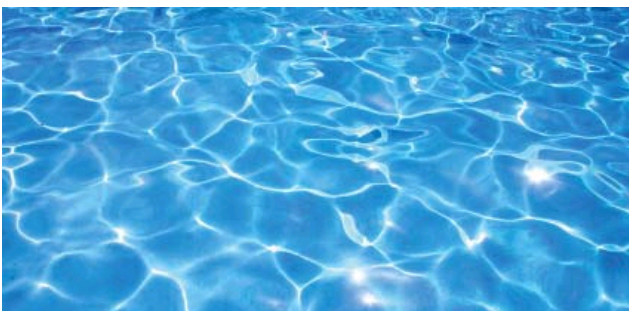
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Uso eficiente de los recursos naturales y propios

 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: No se han realizado acciones de este tipo



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: No se realizan acciones específicas en este sentido, pero en el momento de incorporar a alguien en la plantilla la responsable de recursos humanos informa sobre las conductas que son y que no son toleradas en la empresa. Esto y el sentido común de las personas que componemos la empresa hacen que en estos más de 12 años nunca haya habido un problema de esta índole. A pesar de ello a través de este informe de progreso valoramos la posibilidad de desarrollar acciones destinadas a dar cobertura a estas carencias.



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: Como hemos comentado no se realiza una acción concreta



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)

Cientes: 0

Empleados: 100

Implantación: No se hacen comunicaciones en este sentido a empresas clientes o proveedoras. la plantilla cuando se incorpora entiende que en el desarrollo de su actividad tiene que limitarse a desarrollar aquello estrictamente legal.

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

Respuesta: No

Implantación: El buzón de sugerencias de la plantilla es un espacio abierto para realizar cualquier comunicación vinculada a cualquier área. En cuanto a las empresas clientes disponen de telefono y de una persona interlocutora de referencia para poder realizar quejas en el caso que surgieran. Pero como hemos visto nunca se han producido problema en este sentido


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Otros	
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	No tenemos política	Garantizar el buen juicio y la legalidad en la actividad de la empresa
Empleados	No tenemos política	Garantizar que nuestra plantilla cumple con la ley

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	Garantizar el buen juicio y el cumplimiento legal de las empresas clientes.
Empleados	No tenemos acción concreta	Garantizar que nuestra plantilla cumpla con la ley en el desarrollo de su activi



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Garantizar que no se den actitudes ilegales
Empleados	Buzón de sugerencias	Que la empresa y sus trabajadores/as cumplan con aquello que establece la ley



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	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