



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

AMEC



Iniciativa RSE-PYME



Barcelona, a 29 de octubre de 2012

En representación de **amec**, procedemos a la renovación de nuestro compromiso con los 10 principios del PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS, a través de la Red Española del Pacto Mundial, acompañando a la presente carta, nuestro Informe de Progreso correspondiente al ejercicio 2011, donde incluimos los avances realizados por nuestra organización relacionados con los derechos humanos y laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

amec es una asociación empresarial privada con más de 40 años de experiencia en el fomento de la exportación, que tiene como objetivo impulsar la internacionalización y la innovación de sus empresas asociadas, representando sus sectores y potenciando su competitividad.

amec, a finales del año 2011, decidió firmar el compromiso con el PACTO MUNDIAL queriendo dar un paso más decidido en el ámbito de la RSE incluyéndola en el quehacer diario de la asociación y convirtiéndose en Entidad Amiga de la Iniciativa RSE-Pyme. El objetivo de la misma es favorecer la RSE entre las pymes españolas, para lo que hemos puesto a disposición de la Red Española del Pacto Mundial, nuestras instalaciones en Barcelona para ofrecer la formación programada en RSE a todas las empresas pymes de Catalunya.

Junto con la significativa labor de concienciación y sensibilización que llevamos a cabo a través de nuestros canales y medios de comunicación entre nuestras más de 350 empresas asociadas, en el mes de julio de 2011, **amec** firmó un convenio de colaboración con la Obra Social de "La Caixa" y el Grupo Incorpora representado por el Centro Juvenil Martí Codolar – Salesianos Sant Jordi, para favorecer la incorporación laboral de las personas con riesgo de exclusión. A pesar de vivir momentos de incertidumbre, en **amec** no queremos olvidarnos de los colectivos que lo tienen más difícil a la hora de acceder al mercado laboral:

- Personas con discapacidad
- Jóvenes con dificultades especiales



GRAN VIA DE LES CORTS CATALANES, 684 - 08010 BARCELONA
TEL. +34 93 415 04 22 - FAX +34 93 416 09 80 - amec@amec.es - www.amec.es



- Desocupados de larga duración
- Personas mayores de 45 años
- Personas con trastornos mentales
- Víctimas de la violencia de género
- Personas privadas de libertad

En el marco de este acuerdo, el director general de **amec**, el Sr. Joan Tristany, participó como ponente en una jornada celebrada en el Centro Juvenil Marti Codolar – Salesianos Sant Jordi en diciembre de 2011 titulada “Responsabilidad Social Empresarial” explicando las experiencias de **amec** en el ámbito de la RSE, destacando la participación de **amec** en actividades de Cooperación Internacional, transfiriendo el modelo de asociación a otras entidades en Latinoamérica.

Otras actividades a destacar fueron la creación de la plataforma **evetec**, con el objetivo de agrupar empresas proveedoras de tecnología y servicios para el vehículo eléctrico y la creación en **amec** de los grupos de Networking de Eficiencia Energética y Seguridad de Máquinas, conscientes de la importancia de poner a disposición de las empresas foros de intercambio de información sobre determinadas necesidades.

Finalmente, queremos felicitar al Pacto Mundial de Naciones Unidas y, particularmente a la Red Española del Pacto Mundial, en su actividad de promoción e impulso de la RSE y agradecer a la Iniciativa RSE-Pyme el apoyo a las pymes al proporcionar formación y una herramienta de gestión para confeccionar el Informe de Sostenibilidad sin coste para las mismas.

Atentamente,

Lluçia Casellas Puig
Presidente



Información general

Perfil de la entidad: AMEC

- *Dirección:* Gran Vía de les Corts Catalanes, 684
- *Dirección web:* www.amec.es
- *Alto cargo:* Sr. Lluçà Casellas, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 05/12/2011
- *Número de empleados:* 33
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Promoción de la internacionalización y competitividad de las empresas españolas
- *Ventas / Ingresos:* 2900000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Se han recibido algunas ayudas como asociaciones de exportadores reconocidas por la Administración pero no son significativas, ya que sólo representan un 3% del presupuesto de la entidad.
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Administraciones, Sociedad
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Los que más influyen en la consecución de los objetivos y en la representatividad e imagen de la asociación
- *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:* Al tratarse de una pyme, los recursos estructurados dedicados a la RSE son pequeños, además firmamos la adhesión al Pacto a finales de 2011. Es la primera vez que elaboramos el Informe, por lo que estamos en fase de aprendizaje y la mayor parte de las actuaciones han tenido lugar a lo largo del 2012.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se ha considerado el Plan Estratégico, Encuesta Coyuntura Anual, participación de los asociados en órganos de gobierno y comisiones técnicas y Plan Lobby y Comunicación anual.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de reuniones y comunicaciones escritas
- *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:* Lo hace a través de su plan estratégico y plan anual de actividades, que han tenido en cuenta las sugerencias de los asociados a través de grupos de trabajo y encuestas.
- *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 junta directiva de amec está formada por empresarios miembros de la asociación. Algunos de ellos son miembros de la Junta Directiva de amec en tanto son presidentes de las asociaciones y comisiones técnicas que forman amec y otros miembros son por elección directa. El Presidente de amec es el que ha firmado el compromiso de la entidad con el Pacto Mundial y aunque no tiene un cargo ejecutivo en la organización, ha delegado la gestión de la implantación en los ejecutivos de amec.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Hasta este momento no hay un sistema de indicadores de implantación de los 10 principios pero sí que está previsto que la Junta Directiva conozca esta Memoria de Sostenibilidad y todo lo que se ha hecho o se va a hacer en relación a la difusión de la RSE entre las empresas asociadas.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) amec ha colaborado activamente desde la firma del Pacto Mundial como entidad amiga de la Iniciativa RSE-PYME a fin de difundir este programa entre las pymes españolas a través de sus elementos de comunicación y cediendo sus instalaciones para la organización de jornadas de formación relacionadas con la RSE. También ha firmado un acuerdo de colaboración con el programa INCORPORA de la Fundació La Caixa, que pretende ayudar a la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social.

Más información

- *Notas:*
- *Documento adjunto:* [2691-2011-1-02-0.pdf](#)
- *Dirección web:* www.amec.es
- *Implantación otros Grupos de Interés:* .
- *Día de publicación del Informe:* martes, 30 de octubre de 2012
- *Responsable:* María José Legalina Fiallo
- *Tipo de informe:* A+C

" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "



• 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.



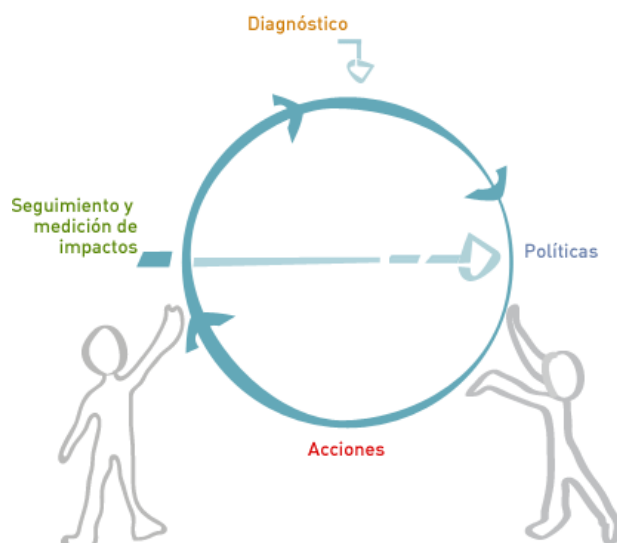
ACCIONES

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: Las personas son lo más importante en amec: sus empleados y sus asociados (a la vez propietarios y clientes de la asociación). Se han identificado los siguientes riesgos:

Clientes:

Nos preocupa enormemente la insatisfacción de los clientes y si éstos tienen forma de exporesarlo adecuadamente a la asociación. También se considera que tenemos que mejorar la comunicación con ellos y asegurarnos de que entendemos sus necesidades.

Empleados:

Disponemos de una Evaluación de los Riesgos Laborales de nuestras oficinas conforme dicta la ley y velamos para que todo el personal trabaje con los medios adecuados.

Detectamos necesidades de formación continua en el personal y programamos un plan de formación anual.

La Comunicación interna siempre es mejorable y sabemos que es un riesgo que tenemos que minimizar.



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 ha difundido la política de RSE a los clientes (asociados) a través de los medios de comunicación habituales de amec.

Existe una Política de RRHH que se traduce en un Reglamento Interno que se actualiza y se distribuye cada año.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se va a incorporar la RSE en todas las comunicaciones con los clientes/asociados y público en general y en el diseño de la presentación de amec, que utilizamos de forma oficial para la presentación de la asociación ante todo tipo de públicos.

Se prevé incorporar noticias de la RSE en los boletines electrónicos amec news y un artículo en profundidad en la revista amec export.

Se trabajará con los empleados una propuesta de acciones concretas de RSE para 2012 y se va a ofrecer formación específica en Riesgos Laborales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Además de tener vía de comunicación directa con Dirección de RRHH, cada año se tratan los temas relacionados con Derechos Humanos y en concreto todas aquellas acciones que afectan a los empleados: flexibilidad, vacaciones, calendario, prevención de riesgos laborales, mejora de la comunicación interna, etc. con el Delegado de Personal.

Objetivos: Implantación de una herramienta CRM para mejorar la información y comunicación con los clientes/asociados.

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



Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados conocen los valores y la misión de amec. Además, existe un Protocolo de Acogida de nuevos empleados, donde se le entrega de un pack de bienvenida y además se celebra una reunión en la que se le explican las líneas generales del Plan Estratégico, la misión y los valores de amec.

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)


Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: SI

Implantación: Se hace difusión de proyectos sociales donde los empleados y los asociados pueden participar. amec, no presta apoyo económico en términos monetarios pero sí ha apoyado con dedicación en horas y con donaciones en especie.


Se consume café de comercio justo a través de SETEM en todas las máquinas expendedoras de café de amec.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de comunicación y transparencia Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación Falta de formación Falta de seguridad en el puesto de trabajo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE	Que los asociados conozcan el compromiso de amec con la RSE y puedan consultarlo
Empleados	Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Que los empleados puedan conocer las políticas de RRHH y RSE de amec



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Difundir Iniciativa RSE-PYME
Empleados	Acción social RSE	Propuesta acciones concretas en 2012. Formación específica en Riesgos Laborales

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Otros	Potenciación de redes sociales
Empleados	Canales de comunicación Dirección de RRHH	Seguimiento en canales de comunicación habituales y Delegado Personal



• 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: amec, por su actividad de prestadora de servicios, no tiene muchos proveedores. Los más importantes están en España y cumplen con la normativa vigente. En el caso de la limpieza, nos preocupamos específicamente que la persona que cumple esta función, esté asegurada y cumpla con la formación de riesgos laborales.

amec dispone de una oficina de representación en China, que cuenta con dos empleados chinos, cumpliéndose la ley específica del país en materia de contratación y ventajas sociales.

En amec no existe discriminación respecto a las personas de otras culturas, razas e ideologías y está habituado a tratar con ellas, en razón de sus actividades por todo el mundo.



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: Cuando organizamos actividades de promoción en el exterior: ferias y viajes de prospección comercial, tenemos poco margen para escoger a los proveedores del país, pero intentamos que sean empresas todas ellas legales y que cumplan las normativas de su país. Nos apoyamos mucho en la recomendación de la Oficina Comercial de la Embajada de España que haya en ese país.



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: A pesar de tener poco margen para escoger a nuestros proveedores, vamos a buscar algún proveedor que apoye específicamente alguna acción social y si es posible, que sean centros especiales de trabajo, es decir, que tengan contratado a personal con discapacidades, a pesar de no estar obligados por la LISMI, por tener menos de 50 empleados.




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 disponemos de esta información

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	No procede

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Buscar proveedores que apoyen acciones sociales y Centros Especiales de Empleo
	No tenemos acción concreta	

 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: Cada 4 años se celebran elecciones para escoger al delegado de personal, que representará ante la Dirección a los trabajadores de amec. Como mínimo, una vez al año, la dirección de amec se reúne con el delegado de personal para tratar temas como el aumento salarial, la marcha de la asociación, el calendario laboral y otras mejoras, como son el programa de formación anual



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de una normativa laboral propia de amec, además del convenio colectivo del sector. Como somos pocos empleados, cada vez que hay un tema estratégico que deba conocerse, se convoca una reunión para todo el personal en la que el director general informa del mismo. Se han realizado reuniones específicas sobre el Plan Estratégico, su evaluación y para comunicar el plan de formación.

También hay agendadas reuniones cada 15 días con todos los directores de amec a fin de intercambiar información y comentar hechos relevantes y cada semana se reúne el Comité de Directores de amec.



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 realizó una formación específica en nuevas tecnologías



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: La comunicación con los empleados es fluida y a través de reuniones específicas, algunas de ellas enmarcadas en nuestro Plan Estratégico, en las que los empleados pueden expresar sus preocupaciones y sugerencias. Asimismo, existe una cuenta de correo amecinnova@amec.es, en la que pueden hacer llegar sus comentarios e iniciativas de mejora.

También pueden trasladar sus inquietudes a través del delegado de personal y/o de su inmediato superior o en las reuniones que periódicamente se convocan.

Objetivos: Potenciar la utilización de los canales de comunicación establecidos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo Política de RRHH	Que el empleado conozca todos sus derechos y ventajas que le ofrece amec.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Formación en nuevas tecnologías	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No procede. La plantilla de amec dispone de un contrato (100% con carácter indefinido) según la legislación vigente y que ha firmado de forma voluntaria.

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

Respuesta: SI

Implantación: En amec se han considerado siempre medidas de conciliación y se ha adaptado la organización del trabajo para que puedan cumplirse, como por ejemplo:

- Jornadas reducidas por cuidado de hijo menor de 8 años.
- Posibilidad de cobro del 100% del salario hasta los 9 meses en los casos en que no se solicita expresamente reducción de jornada.
- Jornada intensiva durante las vacaciones escolares de verano y todos los viernes del año.
- Flexibilidad en los horarios de entrada y salida.
- Incentivo económico para las personas que viajan y pasan noches fuera de casa.
- Seguro de accidentes.
- Compensación de viajes en fin de semana con días de descanso.
- Propiciar la celebración de reuniones en horas de oficina y preferiblemente por las mañanas.
- Facilitar el cumplimiento del horario de trabajo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Las horas de trabajo anuales se calculan en base al calendario laboral de amec, que se aprueba con el delegado laboral, en base a las sugerencias que llegan del personal y las necesidades de la empresa. Cada año se comunica también el aumento salarial anual, independientemente del convenio de Oficinas y Despachos, al que estamos adscritos. Los salarios de amec están por encima de lo que marca el convenio.

Asimismo, se hace entrega cada año de una copia de la normativa laboral donde se recuerdan los beneficios sociales de amec.



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: Durante el ejercicio se han mantenido todos los beneficios sociales de los trabajadores, a pesar de que la crisis económica ha disminuido nuestros resultados. En cuanto al personal, se decidió mantener el obsequio de Navidad y la celebración de la misma con una comida. También la empresa organizó una celebración especial con todo el personal con ocasión de los 25 años de antigüedad en amec de una empleada.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: No

Implantación: A pesar de que realizamos actividades de promoción comercial de empresas españolas en el extranjero, normalmente con respaldo de las Oficinas comerciales de la Embajada Española en el país, no procede dada nuestra escasa influencia en dichos países.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los empleados en plantilla pueden ser beneficiarios de las medidas de conciliación y beneficios sociales.

• 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	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de RRHH	Los empleados conozcan todas las ventajas de trabajar en amec.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mantener beneficios sociales a pesar de la crisis: celebraciones Navidad y otro

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 por nuestro entorno.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Por nuestro entorno, no nos encontramos con esta problemática aunque lógicamente estamos en contra.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En julio de 2011 firmamos un acuerdo de colaboración con el Centro Juvenil Martí Codolar-Salesianos, a través del programa INCORPORA de La Caixa. Este acuerdo tenía como objeto difundir entre nuestras empresas asociadas la posibilidad de contratar a personas en riesgo de exclusión, como son los jóvenes que se están formando en este Centro Juvenil. Además, nuestro director general, participó como ponente en una jornada sobre RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, que organizó dicho centro en diciembre de 2011.



Objetivos: Tenemos previsto seguir colaborando con este Centro Juvenil a través de diferentes acciones:

- Posibilidad de que las empresas asociadas contraten a los jóvenes del centro en contrato de prácticas.
- Posibilidad de hacer tutorías a los jóvenes para ayudarles en su inserción laboral.
- Colaborando como ponentes en las jornadas de sensibilización que el Centro Juvenil organice.


¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C411)


Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.


Respuesta: No


Implantación: No procede en nuestro entorno.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	No tenemos política	No procede	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social RSE	Colaboración con el Centro Juvenil Martí Codolar-Salesianos	

 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: En amec no existe discriminación en la contratación por raza, sexo, edad ni género. Siempre se intenta encontrar la persona más idónea para cada puesto en función de sus aptitudes y conocimientos. Tenemos dos personas en la oficina de China que son: un expatriado chino y una persona local. Actualmente la plantilla de amec está formada en un 70% por mujeres, y en el equipo directivo las mujeres son un 33%.

Existe equidad en las remuneraciones y hay una gran estabilidad en la plantilla, siendo el 100% de los contratos de carácter indefinido y el 66% de los empleados tienen una antigüedad superior a 10 años.

No contratamos a través de ETT y disponemos de acuerdos con la Administración y con algunas Universidades, por los cuales cada año acogemos a jóvenes en calidad de becarios. La gran mayoría de estos jóvenes acaban siendo contratados en plantilla al terminar su período de prácticas.

No discriminamos por edad, las últimas contrataciones han sido con personas mayores de 45 años.

Existe una descripción de los puestos de trabajo y cada empleado conoce su situación en el organigrama y su dependencia jerárquica.

A final de año hay una evaluación del desempeño a través de la valoración de unos objetivos ligados a una retribución variable para toda la plantilla

Cada año se elabora un plan anual de formación en el que participa toda la plantilla.

Objetivos: Aunque amec no está obligada a cumplir la LISMI por tener una plantilla inferior a 50 empleados, buscará activamente la contratación de un centro especial de empleo para algunos de los servicios que tenga que subcontratar.

Asesorar a las empresas asociadas sobre los temas de RSE y les ayudaremos en la confección de los Informes de Sostenibilidad, a través de la Iniciativa RSE-Pyme.

Fomentar la empleabilidad de todos los trabajadores, especialmente los de mayor edad y menor formación.



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. (P6C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Además de cumplir con la legislación vigente, en materia laboral, facilitamos la conciliación y no discriminamos por sexo, edad ni raza, tal como lo demuestra la diversidad de nuestra plantilla ni las últimas contrataciones.



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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nos hemos comprometido en la difusión del programa INCORPORA de La Caixa entre las empresas asociadas, a fin de facilitar la contratación de personas en riesgo de exclusión social.

Objetivos: Nos proponemos colaborar activamente con el Centro Juvenil Martín Codolar- Salesianos a través del programa de prácticas y de tutorías.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: En amec no existe discriminación en la contratación por razón de género. Siempre se intenta encontrar la persona más idónea para cada puesto en función de sus aptitudes y conocimientos. Actualmente la plantilla de amec está formada en un 70% por mujeres, y en el equipo directivo las mujeres son un 33%.

Además, la mayor parte de los puestos directivos, un 67%, provienen de promociones internas.

Objetivos: Se tiene como objetivo incrementar el % de mujeres en los puestos directivos y las promociones internas, en la medida que sea posible.



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: 36 %

Directivos mujeres: 33 %

Directivos hombres: 67 %

Mujeres: 70 %

Hombres: 30 %

Mayores de 45 años: 27 %

Menores de 30 años: 6 %

Empleados no nacionales: 9 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: En este análisis sólo se ha considerado personal en plantilla tanto en las oficinas de España como en China, pero no a los becarios.

Objetivos: Incrementar la presencia de las mujeres en los órganos directivos.

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

Respuesta: 0

Implantación: En el Informe anual se publica el organigrama y los órganos de gobierno de la Asociación, que son las empresas socias que forman parte de la Junta Directiva.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha dado ningún caso.

• 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	Convenio Colectivo Política de RRHH	No tenemos una política por escrito

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Proyecto de inserción laboral	Colaboración con el programa INCORPORA de La Caixa

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Memoria sostenibilidad No se publica Registros oficiales	No se han definido.



• 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 amec estamos preocupados por el coste de energía que nos supone, principalmente, la climatización de nuestras oficinas. Se trata de un edificio singular de más de 120 años.

Cada año destruimos los viejos archivos a través de una empresa especializada.

Objetivos: El objetivo para 2012 será realizar una inversión importante en la climatización de las oficinas que suponga un ahorro de energía de como mínimo un 20% y que sea respetable con el Medio Ambiente.

Seguiremos concienciando a los empleados en el ahorro de papel, agua y energía, principalmente con una serie de medidas enmarcadas en el Plan "amec Sostenible"



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: 10

Implantación: En 2011 se ha conseguido un ahorro de energía del 5,76% respecto a 2010.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental	Inversiones sostenibles en nueva climatización oficinas.

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: Al estar en el sector de servicios, no tenemos riesgos en materia medioambiental, aunque sí que hacemos difusión para nuestras empresas asociadas sobre temas como Eficiencia Energética, ISO 14001, etc.



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: Está previsto en el próximo año poner en marcha un plan de sensibilización para el personal que tendrá en cuenta la política de reciclaje y reducción de consumos de energía, que irá acompañado de unas inversiones más eficientes en climatización y cerramientos.



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 han creado en amec los Grupos de Networking de Eficiencia Energética y Seguridad en Máquinas para poner a disposición de las empresas asociadas foros de intercambio de información sobre estos temas que les preocupan.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 87374

Agua: 334

Papel: 750

Implantación: Tenemos como objetivo determinar unos indicadores para evaluar este principio

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

Respuesta: No

Implantación: Para el próximo año vamos a lanzar el programa "amec sostenible" en el cual determinaremos algunos indicadores para la evaluación de los objetivos como Kw. consumidos, etc.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	Poner en marcha plan "amec sostenible"

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Grupos de Networking de Eficiencia Energética y Seguridad Máquinas

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Crear un sistema de evaluación de objetivos



• 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: SI

Implantación: amec ha creado la plataforma evetec, con el objetivo de agrupar empresas proveedoras de tecnología y servicios para el vehículo eléctrico que están realizando una apuesta decidida por la innovación y la sostenibilidad.

Durante el año 2011 se han organizado en amec los Grupos de Networking de Eficiencia Energética y Seguridad en Máquinas, que son foros de intercambio de información entre las empresas asociadas sobre sus necesidades en este ámbito.

Asimismo, organizó conjuntamente con CEQUIP un curso de ECODISEÑO y Directiva EUP (para productos que funcionan con energía) para las empresas asociadas.



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 lo tenemos cuantificado, al tratarse básicamente de horas de personal interno.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Creación plataforma evetec, sobre el vehículo eléctrico. Jornada ECODISEÑO.

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: 100

Implantación: amec publica anualmente su memoria de actividades, donde se da cuenta de toda la gestión y actividades realizadas, que también puede consultarse en nuestra propia página web.

Objetivos: amec tiene que ser un referente en cuanto a transparencia y buenas prácticas.



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: Sin perjuicio de no disponer de una política por escrito, amec rechaza en su gestión y funcionamiento cualquier decisión o práctica que se base directa o indirectamente en la corrupción, la extorsión o en el blanqueo de capitales.

En este sentido, la entidad asume el cumplimiento de todas las normas fiscales, laborales y contables; y comunica sus cuentas anuales, revisadas por dos censores, a todos sus asociados con ocasión de su aprobación por la Asamblea General.

Todas las subvenciones que amec tramita por cuenta de sus asociados, son auditadas externamente.



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: La lucha contra la corrupción y la transparencia en los negocios están acordes con los valores de amec



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 100

Empleados: 100

Implantación: amec publica anualmente, su memoria de actividades, donde se da cuenta de toda la gestión y actividades realizadas, que también puede consultarse en nuestra propia página web.

Objetivos: amec tiene que ser un referente en cuanto a transparencia y buenas prácticas.

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

Respuesta: SI

Implantación: Los mecanismos de gestión interna de la asociación permitirían la resolución de cualquier incidencia que pudiera surgir.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión	Mejorar la comunicación y transparencia con los asociados
Empleados	Normas éticas y valores corporativos Políticas internas de gestión	Mejorar la comunicación y transparencia con los empleados



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	No procede
Empleados	Comunicación interna y externa	Seguir transmitiendo los valores éticos de amec

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	No aplica
Empleados	No tenemos seguimiento	No aplica



• 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?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
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		
P1C111	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	
P1C211	¿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?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
P1C611	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
PRINCIPIO 2		
P2C111	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	
P2C211	¿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?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
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.	
P4C711	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
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.	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P5C4I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	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	
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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	medio ambiente.	
	PRINCIPIO 10	
P10C111	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	
P10C211	¿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?	Dimensión social/Sociedad/Política
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