



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Coregal Parques e Xardíns, S.L.



Iniciativa RSE-PYME

• C



## CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Coregal Parques e Xardins S.L. (Dixardín) es un Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro dedicado al diseño, construcción y conservación de zonas verdes y ajardinadas; por ello podemos decir que los mismos pilares de la empresa son principios que en sí redundan en el bien común: la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral y el cuidado del medioambiente mediante la habilitación y mantenimiento e zonas verdes para su disfrute.

Conscientes de nuestra capacidad para contribuir al desarrollo social, nos esforzamos por aumentar y mejorar el impacto positivo de nuestras actividades. Con la adhesión al Pacto Mundial y el compromiso de cumplimiento de los 10 principios que apoya, deseamos expresar públicamente nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa en los ámbitos de los derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Finalmente queremos indicar que este compromiso con el Pacto Mundial, es y será, una buena oportunidad para tener una guía sólida y responsable a la hora de establecer nuestra filosofía empresarial, y una herramienta útil para compartir con las personas de nuestro entorno sobre cuál es el modelo de empresa y de sociedad que promovemos desde Dixardín.

José Luis Villasante Carrera

Director General  
COREGAL PARQUES E XARDINS S.L.  
CIF: B-15.731.797  
C/ República Checa, 17 - Parque Empresarial Costa Vella  
15707 Santiago de Compostela (A Coruña)

Inscrita no Rexistro Mercantil de Santiago de Compostela no Tomo 3 da Sección Xeral de Sociedades. Folio 91. Folia SC - 24.303. CIF. B - 15731797



## Información general

### Perfil de la entidad: Coregal Parques e Xardíns, S.L.

- *Dirección:* C/ República Checa Nº 17 Polígono Empresarial Costa Vella
- *Dirección web:* [www.dixardin.es](http://www.dixardin.es)
- *Alto cargo:* Director General, José Luis Villasante Carrera
- *Fecha de adhesión:* 01/02/2012
- *Número de empleados:* 34
- *Sector:* Medio ambiente
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* SERVICIOS DE JARDINERÍA Y PAISAJISMO
- *Ventas / Ingresos:* 798000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Subvención del coste salarial para el mantenimiento de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en los centros especiales de empleo de Galicia, otorgada por la Consellería de Traballo e Benestar da la Xunta de Galicia, con un importe de 146.272 €
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Administraciones públicas, instituciones educativas, empresas que necesitan cumplir con la LISMI, Confederación Gallega de Personas con Discapacidad, sociedad en general.
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Se ha puesto en marcha un Grupo de Trabajo, que con la colaboración de la dirección, ha identificado aquellas partes interesadas que se ven afectadas por la actividad de la entidad.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* La Organización ha establecido la materialidad de los asuntos más significativos mediante un análisis de los impactos que la organización ejerce sobre los Grupos de Interés.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* El Informe de Progreso se difunde a los trabajadores mediante comunicación interna y está a disposición de todos nuestros Grupos de Interés en la página web ([www.dixardin.es](http://www.dixardin.es)).
- *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:* Se mantiene un diálogo abierto con los principales Grupos de Interés por medio de distintos canales, encuestas de satisfacción a clientes, encuestas de clima laboral,... Además, disponemos también de un procedimiento de gestión de quejas y reclamaciones, así como de un buzón de sugerencias, que son otros de los elementos de recogida de información muy interesante para la planificación de nuestra línea de trabajo. Cualquier sugerencia proveniente de estos Grupos se trata en reuniones con la Dirección y es tenida en cuenta en la toma de decisiones.
- *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 toma de decisiones en lo que respecta a los 10 Principios, es asumida por la Gerencia de la empresa con la colaboración de los responsables de las distintas áreas. El Presidente no ocupa un cargo Ejecutivo en la empresa.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) La dirección de la empresa mide el progreso de la implantación de los 10 Principios mediante la utilización de indicadores integrados en el Sistema Integrado de Gestión, así como los indicadores propuestos por el servicio de prevención en materia de Seguridad Laboral.

## 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) Como Centro Especial de Empleo, Dixardin apuesta por la integración tanto social como laboral de personas con discapacidad, por lo que comparte los objetivos de desarrollo social (TEMÁTICA DE DESARROLLO) y discapacidad (TEMÁTICA DE DERECHOS HUMANOS); además por su actividad, apuesta por la separación, reducción y revalorización de residuos, contribuyendo a la disminución del impacto medioambiental de los actividades humanas, y por tanto al cambio climático (TEMÁTICA ASUNTOS HUMANITARIOS).

## Más información

- *Notas:* Dixardin pretende, con la lectura de este informe, conseguir que nuestros grupos de interés tengan un amplio conocimiento de nuestro funcionamiento y de cómo nuestra organización está orientada al cumplimiento de las 10 Principios del Pacto Mundial. La transparencia es clave en el desarrollo de las organizaciones y, desde Dixardin consideramos, que con la redacción de este informe, nuestras partes interesadas reciben una información a nuestros grupos de interés es completada con nuestra página web ([www.dixardin.es](http://www.dixardin.es)), y en las redes sociales.
- *Dirección web:* [www.dixardin.es](http://www.dixardin.es)
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Las administraciones públicas, las instituciones educativas, las personas con discapacidad (a través de la Confederación Gallega de Personas con Discapacidad) y la sociedad en general, pertenecen también a nuestros grupos de interés ya que, colaboramos estrechamente con ellos, aumentando de este modo, la sensibilización en materia ambiental, asegurándonos del cumplimiento de los derechos humanos y laborales, así como de la seguridad y salud



de los trabajadores y de las personas que puedan estar en nuestro ámbito de actuación.

- *Día de publicación del Informe:* martes, 30 de octubre de 2012
- *Responsable:* Rosa Gutiérrez Mougán
- *Tipo de informe:* A

## • Metodología



### DIAGNÓSTICO

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

---



### POLÍTICAS

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

---



### ACCIONES

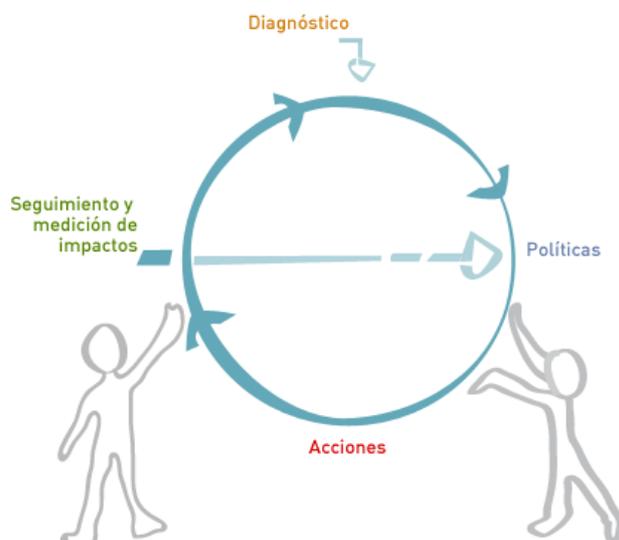
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





## • Principio 1

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



### DIAGNÓSTICO:

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

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Coregal parques e xardíns (Dixardin) ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos, identificando como riesgos, la falta de formación de los empleados, la falta de colaboración de los proveedores debido a una mala comunicación y la insatisfacción de nuestros clientes. Para intentar paliar estos riesgos, la entidad apuesta por la realización de encuestas de satisfacción de clientes y de clima laboral, la formación continua de los trabajadores en materia de seguridad laboral y la evaluación de los proveedores, intentando mantener un diálogo continuo con los mismos.

*Objetivos:* Garantizar la formación/información en prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores y seguimiento continuo de los servicios a realizar por parte del Responsable de prevención de riesgos laborales para evitar accidentes y problemas de seguridad y salud de los trabajadores.

Mantener un diálogo continuo con los clientes y proveedores, para garantizar un buen conocimiento de sus necesidades y expectativas, con el fin de garantizar su satisfacción.

[Descargar el documento adjunto](#) 



### 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:** Dixardin cuenta con una política de Responsabilidad Social Empresarial aprobada por la Dirección, en la que se exponen los valores de la empresa. Además la empresa dispone de un Manual de prevención de riesgos laborales. El Manual de PRL está a disposición de todos los empleados de la organización. Para comprobar la satisfacción del cliente, Dixardin cuenta con un procedimiento, incluido en el Manual de Calidad, donde se realiza anualmente la encuesta de satisfacción a clientes, que incluye cuestiones como: calidad del jardín, trato recibido, rapidez en la atención, valoración calidad-precio, imagen,....

**Objetivos:** La transmisión y difusión de los valores de la empresa a todos nuestros grupos de interés. La elaboración y difusión de un Código ético.

[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:** SI

**Implantación:** La relación de Coregal Parques e Xardins (Dixardin) con sus Grupos de Interés se basa en el diálogo permanente, mediante una multidireccionalidad en la comunicación. La comunicación interna es un factor muy importante para la organización, que se potencia durante el año 2011 para una mejora de la actividad productiva. Durante el 2011, la entidad registra dos accidentes con baja, obteniendo un índice de incidencia del 4.12%. En este ámbito de la seguridad y salud, la organización, distribuye, folletos informativos, cartelera, etc.... entre sus empleados, para una mayor concienciación.

**Objetivos:** Para el año 2012, la entidad se ha propuesto mejorar la satisfacción de los clientes, disminuyendo el número de reclamaciones y el número de incidencias. Así como aumentar el nº de clientes, mejorar el proceso productivo y el capital humano, aumentando la satisfacción del personal.

En relación a la seguridad y salud en el trabajo, los objetivos de cara al 2012 son, continuar con la investigación de los accidentes con baja para mantener/eliminar los accidentes con baja, y estudiar los accidentes sin baja, para disminuirlos y de este modo minimizar el riesgo de aparición de posibles accidentes con baja.

Otro objetivo, en relación con la seguridad y la salud de los trabajadores (y también de forma transversal con la concienciación medioambiental) es la implantación de un plan de movilidad vial, con el objetivo de minimizar los accidentes in itinere e in misión.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En el área de la seguridad y salud de los trabajadores, la entidad tiene implantado un plan de prevención que integra la evaluación de los riesgos derivados del trabajo, la planificación de la actividad preventiva, la

vigilancia de la salud de los trabajadores, etc... orientada al cumplimiento de parte de los derechos humanos fundamentales. En este aspecto, el responsable de prevención de riesgos laborales hace un seguimiento de cualquier incidencia en lo que respecta a la salud y bienestar de los trabajadores, realizando un análisis de causas con el objetivo de evitar su repetición. La empresa dispone de un departamento de recursos humanos al que puede hacer llegar sus quejas, reclamaciones, solicitudes, inquietudes, etc. pero no está totalmente difundido entre todo el personal.

**Objetivos:** Para el año 2012 los objetivos en relación a este principio son:

- La realización de encuestas de satisfacción laboral entre los trabajadores, su análisis y difusión de los resultados.
- Realizar formación/información relacionada con el puesto de trabajo, en materia de prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores.
- Intentar mejorar la comunicación interna y externa, lo que llevaría a mejorar la satisfacción de los empleados y el clima laboral.
- Disminuir el número de incidencias con los proveedores, mejorar la comunicación con ellos.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** Los miembros de la organización conocen la filosofía de la misma, son conscientes de la importancia que se le da en la empresa al cumplimiento de los derechos humanos y a la seguridad y la salud de los trabajadores. Todos los trabajadores, en el momento de su contratación, se les explica verbalmente los principios básicos de la filosofía de la entidad.

**Objetivos:** Dar a conocer la filosofía de la empresa a todos los empleados de la entidad. Difundir los resultados de las encuestas realizadas a clientes y empleados, así como el Manual de Seguridad y Salud y la política de Responsabilidad Social Empresarial.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de formación	
Proveedores	Falta de colaboración	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de Calidad	Elaboración de un Código Ético
	Política de RSE	
Empleados	Política de RSE	Elaboración de un Código ético
Proveedores	Política de Calidad	Elaboración de un Código Ético
	Política de RSE	



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Difusión de las políticas, acciones de sensibilización.
Empleados	RSE	Difusión de las políticas, acciones de sensibilización y formación en PRL
Proveedores	RSE	Difusión de las políticas.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias	Aumento de satisfacción del cliente
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Encuesta	Mejorar el clima laboral y la comunicación. Formación en PRL
Proveedores	Auditorías Procedimiento de gestión de incidencias	Disminuir el número de incidencias con los proveedores



## • Principio 2

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La entidad dispone de un de evaluación de proveedores incluido en el Sistema Integrado de Gestión. En dicho procedimiento los criterios que se utilizan son:

- la disponibilidad de alguna certificación.
- la comprobación de los artículos recibidos en el periodo de prueba, según los criterios:
  - \* adecuación a las características acordadas y conformidad con las especificaciones impuestas.
  - \* comparación con otros productos/servicios conocidos.
  - \* cumplimiento de los plazos de entrega.
  - \* relación calidad - precio

Para la evaluación continua de los proveedores disponemos de la "ficha del proveedor" donde se indican:

- datos básicos
- tipo de proveedor según la evaluación
- nombre/servicio/productos que suministra
- teléfono, fax, persona de contacto
- datos de aceptación.

Luego de esta evaluación de los proveedores, éstos son tipificados en proveedores de tipos A, B, C y D; analizando anualmente esta tipificación.

*Objetivos:* Disminución del número de incidencias con los proveedores.

Mejora de la comunicación.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La entidad está certificada en la ISO 9001 de gestión de calidad, por lo que disponemos de un manual de calidad en el que se incluye un procedimiento de compras.

*Objetivos:* Elaboración y difusión de un Código Ético

[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:* SI

*Implantación:* La entidad, al tener implantado un sistema de gestión de calidad, tiene un procedimiento de selección y evaluación de proveedores, así como un procedimiento de compras.

*Objetivos:* Fomentar entre nuestros grupos de interés, la incorporación paulatina de los principios de la RSE.



## 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:* 35 %

*Implantación:* De un total aproximado de 200 proveedores el 35 % tienen algún tipo de certificación.

*Objetivos:* Mantener - Aumentar el % de proveedores con algún tipo de certificación.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad Procedimiento de compras	Elaboración de un Código Ético



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Fomentar la incorporación de los principios de RSE

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



## • Principio 3

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La empresa respeta los derechos sindicales (afiliación, negociación colectiva, no discriminatoria de representantes sindicales, libre acceso de representantes a las personas en el lugar de trabajo).

*Objetivos:* No se ha detectado la definición de objetivos en relación a este ámbito.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa se rige por lo que dicta el Convenio Colectivo de aplicación, en cuanto a horarios, horas extras, vacaciones, conciliación de vida laboral y familiar, acoso laboral,...

*Objetivos:* Elaboración y distribución de un código ético.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La empresa se rige por lo que dicta el convenio de aplicación. Los trabajadores tienen a su disposición un buzón de sugerencias donde pueden explicar por escrito todas sus quejas o sugerencias.

*Objetivos:* No se han establecido objetivos.



## 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? Describalos (P3C4I1)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa, anualmente realiza una encuesta de satisfacción laboral. En la que se analizan temas como: las condiciones del trabajo, el puesto de trabajo relacionándolo con la formación de los trabajadores que lo ocupan y/o su categoría profesional, situación del clima laboral, rotación del personal, sentimiento de estar a gusto con la empresa, formación, comunicación, sueldo,....

*Objetivos:* Difundir los resultados de la encuesta de satisfacción laboral entre los trabajadores. Los resultados de la encuesta realizada en el año 2011 establecen una serie de deficiencias que los trabajadores y trabajadoras sienten con respecto a la empresa y que se pueden mejorar, como son:

- Mejora de la comunicación vertical, tanto ascendente como descendente.
- Mejora del ambiente de trabajo entre los compañeros.
- Aumento paulatino de la formación e información.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Elaboración de un Código Ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No se han establecido objetivos

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El trabajo forzoso o realizado bajo coacción son unos comportamientos que no están presentes ni son un riesgo para nuestra organización, dado la transparencia social de la empresa, los fines para los que fue creada y la responsabilidad social intrínseca de la entidad. Además, el cumplimiento de la normativa laboral del estado español, no existe riesgo de que los empleados de Dixardin puedan realizar trabajo forzoso, o bajo coacción, que puedan poner en riesgo la integridad de los mismos.

*Objetivos:* Dixardin asume el compromiso de desarrollar sus actividades de gestión de acuerdo con la legislación vigente y con las autorizaciones de funcionamiento concedidas por las Autoridades Competentes, observando un elevado desempeño ético. Es decir, la empresa cumple con toda la legislación laboral vigente.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las personas que integran la entidad pertenecen al colectivo de personas con discapacidad, por lo que, son personas que en principio, deben asistir más asiduamente a las consultas médicas, pueden acumular bajas por contingencias comunes, etc.... pero esto no representa un problema para la entidad, ya que desde la dirección de la entidad se facilita la gestión de horas y la flexibilidad de horarios.

*Objetivos:* Elaboración y difusión de un código ético.



### 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:** El Convenio colectivo de aplicación regula las horas de trabajo establecidas, su distribución, la remuneración y los beneficios sociales de los trabajadores.

**Objetivos:** Elaboración de un código ético.



## ACCIONES:

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** Dixardin tiene definidos de forma clara los derechos, deberes, funciones y tareas de cada puesto de la organización, mediante definiciones establecidas en el Sistema integrado de gestión. Además, en el contrato de trabajo y en el convenios de aplicación se explica la gestión de horas, flexibilidad de horarios, vacaciones, permisos, distribución del horario laboral, horas de descanso, procedimientos de comunicación, etc...

**Objetivos:** No se ha detectado la necesidad de definir objetivos en relación a este ámbito.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La entidad cumple con todos los aspectos indicados en el convenio de aplicación y en el contrato de trabajo de cada empleado.

**Objetivos:** A pesar de cumplir lo que indica en el Convenio, la empresa permanecerá atenta a la existencia de indicios que evidencien una vulneración de los derechos.

Revisión de las condiciones laborales de forma permanente para adaptarlas a los nuevos contextos laborales que se vayan produciendo.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Elaboración de un Código Ético

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No se ha detectado la necesidad de definir objetivos.

 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:* La legislación española protege este derecho, así como su cumplimiento. Dada la actividad de la organización, así como el ámbito geográfico donde prestamos nuestros servicios, este principio no es un factor de riesgo para la entidad.

*Objetivos:* No se ha detectado la necesidad de definir objetivos en este ámbito.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La entidad indica por escrito en su política de RSE la prohibición del trabajo infantil. Además este principio viene regulado por la legislación española.

*Objetivos:* Elaboración de un código ético.

[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:* El departamento de selección de personal vigila que las normas de contratación se ajusten a la legislación vigente en nuestro país. Este cumplimiento garantiza la inexistencia de trabajo infantil en el marco de actuación de nuestra actividad.

*Objetivos:* No se detecta la necesidad de reallizar actuaciones específicas distintas del cumplimiento de los procedimientos y políticas ya existentes.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo Política de RSE	Elaboración de un código ético	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	No se detecta la necesidad de definición de objetivos	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La empresa está constituida como centro especial de empleo para personas con discapacidad. Su razón de ser es la de servir como trampolín para la posterior inserción en el mercado laboral de este colectivo, cumpliendo con todos los requisitos legales al respecto, entre ellos, la contratación de al menos el 70% de personas con discapacidad. Además, aunque nuestro principal objetivo sea la contratación de personal con discapacidad, no existen prácticas de discriminación por razón de sexo, edad, raza, nacionalidad, ideología, religión, etc.

*Objetivos:* Mantener la política de incorporación al mercado laboral de personas en riesgo de exclusión social.



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Dixardin dispone de un procedimiento de selección y contratación, y como centro especial de empleo contrata preferentemente a personas con discapacidad. La razón de ser de la entidad es la integración de las personas con discapacidad al mercado laboral, esto viene reflejado tanto en la política del Sistema Integrado de Gestión, como en la Política de RSE y en la descripción del objeto social de la entidad.

*Objetivos:* Elaboración de un Código Ético.

[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:* La entidad, como centro especial de empleo contrata preferentemente a personas en riesgo de exclusión social, como son las personas con algún tipo de discapacidad.  
Como apoyo a las personas demandantes de primer empleo, la entidad colabora con las instituciones educativas mediante convenios, para la realización de prácticas en la empresa del alumnado, con el motivo de integrar en el mundo laboral a este colectivo demandante del primer empleo.

*Objetivos:* Elaboración de un código ético.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La entidad no excluye la contratación de mujeres, tanto en los puestos más bajos del organigrama como en los más altos.  
El procedimiento de contratación que utiliza la organización es el siguiente: disponemos de una base de datos donde se incluyen todas aquellas personas con discapacidad en busca de empleo, y una relación de los perfiles de puesto. Cuando se necesita incorporar a alguien, se cruzan las características de las personas incluidas en la base de datos con los perfiles de puesto, y nos selecciona a unas personas, que son llamadas para la realización de las entrevistas personales.

*Objetivos:* Estudiar los perfiles de puestos.



## 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:* 2,4 %

*Directivos mujeres:* 0 %

*Directivos hombres:* 100 %

*Mujeres:* 22 %

*Hombres:* 78 %

*Mayores de 45 años:* 43,9 %

*Menores de 30 años:* 4,9 %



*Empleados no nacionales:* 2,4 %

*Empleados con contrato fijo:* 80,5 %

*Empleados con contrato temporal:* 13,5 %

**Implantación:** Dentro de la organización, podemos hacer otra tipo de distribución de los empleados teniendo en cuenta las discapacidades de los mismos. De un total de 41 trabajadores que tiene la entidad, el 91.7 % son discapacitados, de los cuales, el 81.8 % tienen una discapacidad física, el 9.1 % tienen una discapacidad psíquica y otro 9.1 % una discapacidad sensorial.

Por otro lado, la política de Dixardin está orientada a la mejora continua, y con esta premisa estamos estudiando el por qué la respuesta a nuestros perfiles de puestos es mayoritariamente masculina.

**Objetivos:** Estudio de los perfiles de puesto de la entidad.

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:** La estructura organizativa de la entidad está disponible en el Manual del Sistema Integrado de Gestión de la empresa y cualquier cambio de dicha estructura se comunica a todo el personal.

**Objetivos:** Difusión de la estructura organizativa de la entidad.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No existen expedientes de acusaciones de acoso, abuso o intimidación en la entidad. La ética de la organización manifiesta su tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, acoso o abuso de autoridad en el trabajo y cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de los empleados.

Se establece un ambiente de trabajo creativo y limpio con espacios de comunicación abiertos que limitan las posibilidades de situaciones de acoso o intimidación.

**Objetivos:** Continuar con este ambiente e trabajo limpio con espacios de comunicación abiertos para limitar la aparición de este tipo de actuaciones intimidatorias.

Creación y difusión de un código ético.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSE	Elaboración de un código ético

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Proyecto de inserción laboral	Elaboración de un código ético

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Difusión de la estructura organizativa



## • 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:* Dixardin, al tener implantado un sistema de gestión medioambiental basado en la Norma ISO 14001, dispone de unos procedimientos de identificación y evaluación de residuos, por lo que establece medidas para la separación de los residuos, prevención de la contaminación, reducción de consumos,....

Además, en las instalaciones existen contenedores para la recogida selectiva de los residuos generados (papel-cartón, plásticos, orgánico, envases, tóner...).

Además se utiliza papel reciclado en la papelería y material comercial/promocional: tarjetas de visita, sobres, tripticos,....

*Objetivos:* Para el 2012, la entidad se propone los siguientes objetivos en relación a la reducción de consumos:

- Disminución del consumo de gasoil y su relación con el número de servicios.
- Disminución del consumo de gasolina y su relación con el número de horas trabajadas.
- Disminución del consumo de energía eléctrica.
- Disminución de los consumos de papel, plástico, orgánico y restos vegetales.

Además de los objetivos de reducción de consumos propuestos, la entidad tiene como objetivo la formación/información en materia de medioambiente, para la sensibilización de sus grupos de interés.

Otro objetivo relacionado con la sensibilización de los Grupos de Interés en materia medioambiental, es la implantación en el año 2012 de un plan de movilidad vial, fomentando el transporte urbano, fomentando el compartir el coche entre los empleados.



### 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:* .La entidad no realiza formación en materia medioambiental entre sus empleados, pero, debido a

la actividad que realiza (jardinería y paisajismo), las acciones de sensibilización medioambiental están implícitas en el trabajo del día a día. La conservación de jardines, poda de árboles, limpieza de montes, gestión de residuos de poda, etc... son actividades que, aún siendo el día a día de la entidad, producen una sensibilización medioambiental en toda la sociedad.

Otra de las acciones de sensibilización medioambiental es la publicación de cartelería en papel reciclado.

La colaboración con las instituciones educativas para la realización de prácticas, también se puede considerar una acción de sensibilización ambiental, ya que se les inculca ésta durante el estadió del alumnado en la empresa.

**Objetivos:** Implantar un programa de formación/información en materia medioambiental para la sensibilización de los grupos de interés.

## • 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	Programa de reducción de consumos. Formación en medioambiente. Plan de movilidad

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:* Debido a la certificación en la norma ISO 14001 de gestión mediambiental, la entidad dispone de un análisis de los riesgos medioambientales que conlleva el desarrollo de su actividad, dispone también de un estudio de los residuos generados por la empresa, y unos objetivos para reducir esta generación de residuos.

*Objetivos:* Desarrollo de un plan de formación/información en materia medioambiental entre los Grupos de interés, sobre todo entre los empleados de la entidad.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La política medioambiental de Dixardin se encuentra desarrolla en el Sistema integrado de Gestión, que incluye un política integrada de calidad y medioambiente, así como un manual de Calidad y medioambiente, implantado debido a las certificaciones renovadas en el año 2011 en las normas ISO 9001 y 14001.

Con la implantación de estas normas, garantizamos el cumplimiento legal en material ambiental, así como la prevención y la gestión de los riesgos ambientales.

*Objetivos:* Elaboración de código de conducta.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio. (P8C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La implantación y renovación en el 2011 del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y del Medioambiente nos permite realizar una serie de acciones, realizando un seguimiento de los objetivos e indicadores para el 2012, como son la reducción de consumos, el control de los residuos generados.

*Objetivos:* Para el 2012, los objetivos planteados en el sistema integrado de gestión son:

- Reducción del consumo de los recurso naturales (gasoil y gasolina), y por tanto, los impactos en el medio ambiente.
- Reducción del consumo de los recursos naturales(energía eléctrica), y por tanto, los impactos en el medio ambiente.
- Reducción de la generación de residuos y así también reducir los impactos en el medio ambiente. control de los residuos no peligrosos (papel, plásticos, orgánicos y restos vegetales).

A mayores, otro objetivo que se plantea para el 2012 es la formación/información en materia medioambiental.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 22920,092

*Agua:* 319

*Papel:* 39,24

*Implantación:* Se tiene en cuenta la evolución del consumo de la electricidad, agua y papel (así como de plástico, residuos orgánicos, restos vegetales, gasoil y gasolina) y la relación de estos consumos con los servicios realizados y las horas trabajadas, para poder tomar medidas correctivas y/o preventivas.

*Objetivos:* Continuación con el seguimiento de estos consumos para su disminución paulatina.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El Sistema Integrado de Gestión permite realizar un seguimiento y medición de las características medioambientales de nuestra entidad que pueden tener un impacto significativo en el entorno. El Sistema de Gestión se basa en indicadores ambientales, cuya evolución permite realizar el seguimiento del comportamiento ambiental de la entidad, de la eficacia de los controles operacionales aplicables y del grado de cumplimiento de las metas como de los objetivos en materia ambiental definidos anualmente por la empresa.

La Dirección de Dixardin analiza anualmente en la Revisión por la Dirección todos aquellos aspectos que son relevantes para la mejora continua.

Además la empresa tiene definida una metodología mediante la cual se llevan a cabo auditorías internas con el objetivo de determinar si el Sistema de Gestión Integrado es conforme con las disposiciones planificadas y con los requisitos exigidos por la entidad, si se implementa y si el sistema es eficaz. Como la empresa está certificada con la ISO 14001 se realizacm periódicamente auditorías externa, lo que nos permite, a su vez, comprobar el estado del Sistema de Gestión.

**Objetivos:** La Dirección de la empresa determina los objetivos anualmente con indicadores asociados a los que se les realiza un seguimiento periódico, siempre bajo la premisa de la mejora continua.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Elaboración de un código de conducta.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Reducción de consumos y residuos. Información en materia ambiental.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Aumentar las acciones en reducción de residuos y consumos



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La entidad no lleva a cabo acciones relacionadas con el uso de las nuevas tecnologías, el desarrollo, utilización y fomento de las energías renovables o la colaboración o financiación de programas de investigación. Colaboración con instituciones educativas a la hora de incorporar alumnos en prácticas.

*Objetivos:* Colaboración con las administraciones públicas y las instituciones educativas, etc...para el fomento de la concienciación y sensibilización medioambiental.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* La empresa no dispone de inversión financiera para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

*Objetivos:* La empresa dispondrá de las personas, recursos y procesos necesarios para mejorar su estrategia medioambiental.

## • 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	Colaboración con instituciones educativas y administraciones públicas

 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 identificados asociados a este principio, tanto la gestión como las relaciones con los grupos de interés son transparentes.

Se realizan auditorías fiscales anuales y se analizan los resultados de las mismas.

*Objetivos:* Elaboración de un código ético



**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:* La entidad no dispone de una Política Anticorrupción, propiamente dicha, sino que en la política escrita de RSE aparece reflejado el rechazo hacia cualquier decisión o práctica que se base directa o indirectamente en la corrupción, la extorsión o el blanqueo de capitales.

*Objetivos:* La elaboración y difusión de un código ético.



**ACCIONES:**

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

*Respuesta:* No



**Implantación:** No existe ningún tipo de acción encaminada hacia la anticorrupción, debido a que no se nos presentó tal situación.

**Objetivos:** Difusión de las políticas y la elaboración de un código ético

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Clientes:** 100

**Empleados:** 100

**Proveedores:** 100

**Implantación:** La entidad, aunque no dispone de un Política de Anticorrupción escrita, tiene a disposición de los Grupos de Interés la política de RSE, en la que se rechaza cualquier decisión o práctica que se base directa o indirectamente en la corrupción, la extorsión o el blanqueo de capitales. Esta política de RSE está colgada en el tablón de anuncio de la entidad, a disposición de los Grupos de Interés, pero, además, la organización indica verbalmente a sus clientes y proveedores, esta política en sus negociaciones.

**Objetivos:** Desarrollo y difusión de un código ético

---

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

**Respuesta:** No

**Implantación:** No se han producido nunca incidencias relacionadas con este principio.

Debido a la certificación de la norma de calidad ISO 9001 realizamos una evaluación de los proveedores, encuestas de satisfacción de los clientes y de clima laboral entre los empleados, pero no disponemos de ningún mecanismo de seguimiento relacionado con la anticorrupción, ya que no experimentamos tal situación.

La empresa está sometida a control fiscal por medio de auditorías anuales.

Nuestro principal objetivo, como filosofía de empresa es ser una empresa rentable, valorada por nuestros clientes y con reconocido prestigio en nuestro ámbito de actuación.

**Objetivos:** Elaboración de un código ético.

Continuación con las auditorías fiscales anualmente.

### • Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política Política de RSE	Elaboración y difusión de un código ético
Empleados	No tenemos política Política de RSE	Elaboración y difusión de un código ético
Proveedores	No tenemos política Política de RSE	elaboración y difusión de un código ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Difusión de las políticas y la elaboración de un código ético
Empleados	No tenemos acción concreta	Difusión de las políticas y la elaboración de un código ético
Proveedores	No tenemos acción concreta	Difusión de las políticas y la elaboración de un código ético

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Control financiero-contable de los clientes Código ético
Empleados	Buzón de sugerencias No tenemos seguimiento	elaboración y difusión de un código ético
Proveedores	No tenemos seguimiento	Difusión de la política



## • Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
<b>ÍNDICE</b>		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12