



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Murgibe SL



Iniciativa RSE-PYME



• Carta de Renovación del compromiso

MURGIBE SL, entidad que lleva 17 años acompañando a entidades y organizaciones en la implantación y puesta en marcha de proyectos y programas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, se ha sumado a la iniciativa del Pacto Mundial y a los Diez Principios puesto que están en la base del objetivo de trabajo encaminado a mejorar y lograr una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas.

Por ello, MURGIBE SL quiere renovar su compromiso a través de esta carta y asumir su responsabilidad en el desarrollo de una sociedad más justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los derechos humanos de todas las personas: mujeres y hombres.

Nuestra experiencia en la gestión de grupos de mejora interna y en la puesta en marcha de iniciativas en línea con la mejora continua, la innovación y el aprendizaje permanente han hecho que nuestro modelo organizacional persiga entre sus fines ser una *empresa amable*, tanto con el propio personal como con nuestros grupos de interés, el medio ambiente y en definitiva la sociedad en general.

A través de esta declaración queremos poner de manifiesto nuestra firme intención de continuar con nuestro compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, de tal forma que en la base de todos nuestros proyectos se encuentren las directrices establecidas por los 10 Principios del Pacto Mundial.

Además, MURGIBE se compromete a difundir dichos principios entre nuestro entorno, en las redes y foros donde participe y en todas las actividades en las que sea posible.

Como objetivo para el 2012 nos planteamos continuar el trabajo iniciado hacia la excelencia empresarial, desarrollar y consolidar nuestra política de responsabilidad social, apostando por la sostenibilidad y el beneficio mutuo con los diferentes agentes sociales de nuestro entorno y mantener nuestra participación en redes y colaboración con otras entidades que pretendan la consecución de estos principios.



Bilbao, octubre de 2012

Dña. Begoña Murguialday Martínez
Directora – Gerente





Información general

Perfil de la entidad: Murgibe SL

- **Dirección:** Avenida Lehendakari Aguirre, 11 - 2º of. 8
- **Dirección web:** www.murgibe.com
- **Alto cargo:** Begoña Murguialday Martínez, Gerencia
- **Fecha de adhesión:** 29/06/2012
- **Número de empleados:** 13
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Consultoría de Igualdad con más de 17 años de experiencia trabajando en Formación e Implantación de estrategias y programas en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres
- **Ventas / Ingresos:** 572000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No se han recibido ayudas.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Se han definido los Grupos de atendiendo a: su vinculación con MURGIBE. la capacidad de influencia de MURGIBE en los grupos. el impacto que puede tener MURGIBE en cada grupo.
- **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:** Toda la organización.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Para definir la materialidad a incluir en este informe se han tenido en cuenta el plan estratégico de la empresa y plan de gestión anual, la experiencia en la puesta en marcha de metodologías para la excelencia y la innovación, las características de MURGIBE y los principios en los que se basan los valores de nuestra entidad.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** El informe de Progreso será difundido: Hacia la ciudadanía, clientela y proveedores a través de la página web de Global Compact y de la Red Española del Pacto Mundial, y web propia de MURGIBE, notas de prensa, redes sociales, etc. A la plantilla a través de las reuniones generales semestrales.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** PREMIO PROPEX 2011 de EUSKALIT (Fundación Vasca para la Excelencia) y la SPRI por su política interna de Conciliación como estrategia de gestión avanzada en las pymes.



● *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:* PLANTILLA: Murgibe dispone de diferentes canales de comunicación. Además de los habituales: correo electrónico bidireccional, notas informativas y tablón, anualmente la dirección realiza un proceso de reflexión estratégica que comparte con toda la plantilla en dos reuniones generales, en las cuales se toman decisiones, se recogen iniciativas o inquietudes y se consensuan las acciones a futuro. Además, MURGIBE tiene constituidos grupos de mejora (innovación, 5s, competencias conversacionales, OPTIMA) que desarrollan los proyectos internos y las acciones para la mejora continua. Todas las personas de la entidad participan en algún grupo. Para completar este proceso la dirección tiene reuniones periódicas con cada una de las empleadas con los mismos fines. Respecto a la CLIENTELA, MURGIBE mantiene una relación estrecha y directa con la mayor parte de las entidades contratantes, lo que permite recoger sus aportaciones en los planes operativos anuales. Además, bianualmente elabora una encuesta de valoración de la entidad dirigida a la clientela y los resultados son analizados e incorporados en la gestión de la mejora continua. El grupo de PROVEEDORES de MURGIBE es variado por lo que se mantiene una relación estrecha para recoger sus aportaciones. del mismo modo, se realiza una encuestación para conocer su opinión respecto a nuestra entidad y los resultados de esta información son tenidos en cuenta para el diseño de los planes operativos de gestión.

● *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:* Dado el tamaño de la empresa, en MURGIBE no existe la figura de la Junta Directiva. La estructura organizacional de la empresa se definiría de la siguiente manera: la DIRECCIÓN (una persona), el EQUIPO DE GESTIÓN (compuesto por la dirección más 2 coordinadoras de área) y la plantilla. A esto añadiríamos los grupos de mejora y de gestión interna los cuales se distribuyen las responsabilidades. En el caso de el proyecto de incorporación de los 10 principios, las personas encargadas son el grupo de mejora denominado OPTIMA, compuesto por 4 personas entre las que se incluye la dirección, una persona del equipo de gestión y dos trabajadoras.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) El Equipo de Gestión, junto con el grupo de mejora OPTIMA, son los encargados de medir el progreso en la implantación de los principios y compartir con el resto de la plantilla los avances y resultados, ya que en MURGIBE la horizontalidad es clave para la consecución de la excelencia.

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) Puesto que el objeto social de la propia empresa es impulsar estrategias que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, trabajando para ello con instituciones públicas, privadas y del tercer sector, MURGIBE participa en Organismos de mujeres como AED, AMEDNA, ONU MUJERES; en organismos de innovación social como INNOBASQUE; y también colabora con entidades a favor de la inserción laboral de personas con discapacidad como



INNOVALAN, FEVAS, etc.

Más información

- *Notas:* www.murgibe.com siguenos en: www.facebook.com/Pages/Murgibe www.twitter.com/Murgibe www.youtube.com/user/Murgibe
- *Dirección web:* WWW.MURGIBE.COM
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Begoña Murguialday Martínez
- *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: MURGIBE, por su naturaleza y ámbito de trabajo es una entidad comprometida con los derechos humanos, derechos de las mujeres y de los hombres.

Cuenta con un equipo de personas de disciplinas como la Psicología, Sociología, Pedagogía, Antropología, Ciencias Políticas, Derecho, Historia, Economía, Educación y Trabajo Social, cuya realidad profesional, personal y cultural parte del cumplimiento de este principio.

Por ello no se ha identificado ningún riesgo.

Esto es fruto de la trayectoria de trabajo en la puesta en marcha de acciones dirigidas a la mejora de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto a nivel interno como externo, entre las cuales estarían las abordadas en este principio.

Además, MURGIBE elaboró en el año 2011 su II Plan para la IGUALDAD de MUJERES Y HOMBRES y el III ACUERDO PARA LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN MURGIBE, herramientas que van encaminadas a mejorar la situación personal y laboral de todas las personas que trabajan en la entidad y también de sus proveedores y clientela.

Objetivos: Cumplir con los objetivos establecidos en el Plan para la IGUALDAD de MUJERES Y HOMBRES y Acuerdo para la conciliación.

Evaluar el PPlan para la Igualdad y Acuerdo de Conciliación.

Proponer mejoras para incluir en ambos documentos.



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: MURGIBE persigue en sus fines ser una “empresa amable” con su personal, desde la propia Dirección hasta el último servicio contratado. En este sentido, intenta impulsar el desarrollo de los siguientes valores: Responsabilidad y autonomía; Compromiso/ confianza/ cariño y trabajo en equipo; Aprendizaje/ innovación/ mejora; Comunicación; Conciliación con la vida personal y Responsabilidad social / Respeto con el medio ambiente. Estos valores están definidos en el Plan de gestión anual, Manual de Bienvenida, Plan de Igualdad, etc. Además, cuenta con Plan de formación, de PRL, Política de uso de Información y cumplimiento de la Ley Protección de Datos de Carácter Personal, ETC.

Objetivos: Revisar, actualizar y diseñar anualmente las políticas de gestión de personas.
Revisar la misión, visión y valores de la empresa.
Fomentar la incorporación de valores similares a MURGIBE en las entidades proveedoras y clientela.



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 han realizado acciones como:
II PLa para la Igualdad de Mujeres y Hombres en MURGIBE.
III Acuerdo para la Conciliación de la vida personal, familiar y Laboral.
Definición de la puesta en marcha, a corto plazo, de planes de carrera individualizados atendiendo a la diversidad de la plantilla.
Se ha propuesto la puesta en marcha de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que incluya la evaluación de riesgos específicos para la salud de las mujeres.
Para la clientela y proveedores se ha realizado la encuesta de valoración anual de MURGIBE.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: MURGIBE cuenta con equipos para la mejora continua que son los responsables de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de las políticas enmarcadas en este principio.
Concretamente existe el Equipo Optima, para el seguimiento del plan de igualdad; el equipode CONCILIACIÓN y el grupo de mejora RSE.
Estos grupos se reúnen periódicamente para actualizar su agenda de trabajo y desarrollar el seguimiento de sus proyectos.



En los tres grupos se llevan a cabo acciones de seguimiento de este principio.

Objetivos: Identificar si se están cumpliendo los objetivos previstos.

REconocer si se incumplen políticas de Derechos Humanos entre la clientela, proveedores y plantilla.

MAntener los niveles de

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

Respuesta: 100 %

Implantación: En las reuniones generales se entrega a todas las personas por escrito el plan de gestión anual que incluye la información.

También se ha presentado el Plan de Igualdad que es consensuado y validado por todas las personas y el Acuerdo de Conciliación.

Objetivos: Continuar informando de los principios de MURGIBE a todas las personas que se incorporen nuevas a la plantilla, a proveedores y clientela.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión	Fomentar que la clientela y murgibe tengan en línea las políticas, valores, etc
Empleados	Políticas internas de gestión	Continuar y revisar las políticas de gestión dirigidas a la plantilla.
Proveedores	Políticas internas de gestión	Fomentar que proveedores y murgibe tengan en línea las políticas, valores, etc.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Promover la valoración de este principio para que contraten a MURGIBE.
Empleados	RSE	Mejorar el conocimiento de la plantilla de la importancia de cumplir este principio
Proveedores	RSE	Promover que MURGIBE valore este principio.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	evaluar encuestas. Mejorar resultados y promover medidas.
Empleados	Canales de comunicación Dirección de RRHH	MAntener los canales de comunicación. Establecer clara política de gestión.
Proveedores	Encuestas y cuestionarios	evaluar encuestas. Mejorar resultados y promover medidas.



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: MURGIBE no ha realizado un diagnóstico específico entre sus grupos de interés respecto a la detección de riesgos en Derechos Humanos por tanto puede ser probable que estemos asumiendo el riesgo de contratar proveedores o tener clientela que incumplan con los Derechos Humanos.

No obstante, en el diagnóstico previo al II PPlan para la Igualdad sí se llevó a cabo un análisis de proveedores y una encuestación a clientela en los cuales se tiene en cuenta el cumplimiento de estos derechos. En los resultados no se detecto ningún riesgo en este sentido.

Objetivos: A futuro MURGIBE incorporará mecanismos que permitan identificar si estos grupos de interés cumplen con el principio de derechos humanos y se descartará cualquier tipo de vinculación con aquellos que tengan riesgos.



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: MURGIBE tiene entre sus proveedores tanto empresas y organizaciones como personas que participan y colaboran en los proyectos que desarrolla, por tanto para la selección de las y los proveedores tiene en cuenta criterios relacionados con la política de Responsabilidad Social y acordes con los valores de la empresa aunque no esté explícitamente definido por escrito.

Objetivos: A corto plazo MURGIBE promoverá la definición de su política por escrito. Establecer los canales de comunicación de su política a proveedores.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: MURGIBE no ha desarrollado ninguna acción concreta para garantizar el cumplimiento de este principio, aunque se pretende su cumplimiento con las metodologías de selección de proveedores habituales los cuales conocen la misión, visión y valores de MURGIBE, etc.



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: 15 %

Implantación: La mayor parte de proveedores de MURGIBE son personas que colaboran con la entidad en los proyectos que desarrolla por tanto el porcentaje de entidades con normas de este tipo es bajo.

Objetivos: Ampliar el porcentaje de proveedores de MURGIBE con reconocimientos de este tipo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política Otros	Definir política. Comunicar a proveedores.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	no tenemos objetivos para esta acción.



 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: MURGIBE tiene definido en su misión: cuidar el desarrollo profesional y personal de todas las profesionales que forman parte de la entidad, por ello este principio está garantizado.

En MURGIBE se llevan a cabo reuniones generales de toda la plantilla para la valoración de la situación de la entidad, para la toma de decisiones de manera consensuada, para la comunicación y feed-back de todas las cuestiones que preocupan o interesan a plantilla y dirección, etc. por tanto la negociación colectiva es un principio fundamental.

Objetivos: Mantener estas reuniones.

Evaluar el grado de satisfacción de la plantilla con la existencia de estas reuniones.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: MURGIBE, dispone de un documento denominado Acuerdo laboral del personal en el cual se incluyen cuestiones relacionadas con las condiciones laborales de la plantilla (horario, calendario, retribuciones de km y dietas, etc., otras mejoras) y que superan los convenios colectivos que les afectan.

Este documento se aprueba anualmente y se comunica a toda la plantilla en una reunión general.

Si alguna persona no está conforme con alguna cuestión puede exponerlo en la reunión para buscar una alternativa adecuada a toda la plantilla.

El acuerdo es validado por todas las trabajadoras.

Objetivos: REeditar un acuerdo procurando incorporar mejoras anualmente.

Comunicar el acuerdo laboral anual y validarlo entre toda la plantilla.



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: La acción que se lleva a cabo es la redacción del acuerdo laboral anual y su comunicación y entrega de copia a toda la plantilla a través de una reunión general.

En Murgibe hay una persona designada para gestionar todas las cuestiones que tienen que ver con condiciones laborales la cual está a disposición de la plantilla para la consulta, búsqueda de información y reporte, etc.

Objetivos: Garantizar el cumplimiento de todas las mejoras incluidas en el acuerdo laboral anual.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: MURGIBE realiza reuniones generales periódicas para la mejora continua tanto profesional como personal, en la cuales se tratan cuestiones de tipo transversal, como son información de cambio de normativas que afectan a las personas trabajadoras (jubilaciones, cambios IRPF, etc.) con objeto de facilitar al máximo toda la información. Además, la dirección lleva a cabo reuniones individuales con toda la plantilla para conocer la situación personal y profesional de cada cual y recoger sugerencias, necesidades y poder así darles una respuesta. También se disponen de los canales habituales de comunicación como son mails, carpetas de documentación compartida, etc.

La dirección siempre tiene la puerta abierta a escuchar a la plantilla.

Por tanto, MURGIBE dispone de mecanismos suficientes que garantizan esta cuestión.

Objetivos: Continuar con las reuniones generales, individuales que mejoran la comunicación entre todas las personas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros Política de Comunicación con el Empleado Política de RRHH	Comunicar el acuerdo laboral anual. Redactar un acuerdo laboral consensuado.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	REdactar y validar acuerdo anual.

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 hay riesgo.

En MURGIBE se realiza una planificación de las actividades y su distribución de la tal manera que se ajusta el volumen de trabajo a cada persona y su situación personal.

Además si por motivos personales una persona no puede atender sus tareas automáticamente se le reajusta a dicha persona la organización del trabajo.

MURGIBE dota de autonomía a cada trabajadora para gestionar sus tiempos de trabajo y descanso y promueve la gestión personal de los puestos.

Objetivos: Facilitar herramientas para la gestión del tiempo y de los trabajos.

Tener en cuenta las situaciones individuales para la planificación de los trabajos.

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

Respuesta: SI

Implantación: Toda la plantilla de MURGIBE firmó en 2011 el III Acuerdo para la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en el cual se regulan las medidas de conciliación implantadas en la empresa que favorecen la compatibilidad de los tiempos de descanso y trabajo, así como los permisos y políticas de flexibilidad que eliminan todos los riesgos.

Este Acuerdo es fruto de años de experiencia en la puesta en marcha de Políticas de Conciliación y ha supuesto un avance en la mejora en la gestión de los tiempos de trabajo y descanso de las personas.

Esta política de MURGIBE ha sido premiada por Euskalit (Fundación Vasca para la Excelencia) en 2011 como buena práctica en la gestión interna.

Objetivos: Evaluar el grado de utilización de las medidas de conciliación incluidas en el Acuerdo.

Garantizar que todas las personas se pueden acoger a las medidas descritas.

Avanzar en la mejora de conciliación.



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? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Todas estas cuestiones están incluidas en los siguientes documentos:

Acuerdo Laboral para el personal de Estructura.

III Acuerdo para la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Como se ha comentado estos documentos son difundidos y validados por toda la plantilla.

Objetivos: Garantizar el cumplimiento de los acuerdos.

Revisar anualmente los acuerdos y mejorarlos en su caso.



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. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2011 toda la plantilla de MURGIBE se ha acogido a diferentes medidas del III Acuerdo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Estas medidas se agrupan en: políticas de flexibilidad, permisos y licencias (por encima de lo establecido en ley) y otros permisos personales y pueden ser disfrutadas por toda la plantilla.

Objetivos: Garantizar que todas las personas pueden acogerse a las medidas implantadas en la entidad.

Recoger nuevas necesidades del personal.



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. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: El número de personas beneficiarias de esta política de conciliación y beneficios sociales es el 100% de la plantilla.

Murgibe garantiza el cumplimiento de sus políticas ya que anualmente se evalúan y se contabiliza el porcentaje de personas que participan en todas las acciones que se llevan a cabo, o bien se acogen a medidas, etc.

En caso de que alguna persona no participase se valorarían los motivos y se incluirían nuevas medidas o beneficios

sociales que diesen respuesta a sus necesidades.

Además, para el año 2012 se ha previsto llevar a cabo una evaluación del Acuerdo de conciliación y una medición del uso de medidas por las trabajadoras.

Objetivos: Consolidar las medidas de conciliación.

Garantizar su uso por el 100% de la plantilla.

Mejorar las medidas o incorporar nuevas o beneficios sociales.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Otros	Comunicar esta política, Mejorar la política cada año.	
	Política de Conciliación		
	Política de RRHH		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Medir el uso de medidas. Mejorar medidas.	

 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 está identificado este riesgo.

Objetivos: SEr capaz de identificar este riesgo en caso de que exista.

Establecer medidas que identifiquen este riesgo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No se dispone de una política específica dirigida a la prohibición del trabajo infantil.

No obstante, MURGIBE repudia cualquier tipo de práctica en este sentido y apoya la erradicación del trabajo infantil.

Murgibe colabora en redes y foros con otras entidades que trabajan por la eliminación del trabajo infantil por tanto es una entidad muy sensibilizada con este tema.

Objetivos: No hay objetivos previstos.



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: MURGIBE no dispone de acciones concretas.

Objetivos: MURGIBE no dispone de objetivos previstos a corto plazo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	No tenemos política	no hay objetivos.	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	No hay 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: SI

Implantación: MURGIBE es una consultoría en igualdad de mujeres y hombres y por tanto Desde su creación trabaja para eliminar este tipo de riesgo, tanto dentro de la entidad como para el exterior, con todas la entidades para las que trabaja, proyectos que lleva a cabo, foros en los que participa, etc.

Durante el año 2011 se llevó a cabo el diagnóstico interno de la situación de las mujeres y los hombres de MURGIBE donde se determinó que no existen riesgos de discriminación (de ningún tipo).

No obstante, el II plan de igualdad que surgió a raíz de este diagnóstico incorpora el mantenimiento de acciones que vayan encaminadas a la eliminación de dichos riesgos.

Objetivos: Continuar evaluando los factores de riesgo de cualquier tipo de discriminación en la entidad.

Asegurar que se llevan a cabo las acciones necesarias que impiden la existencia de estos riesgos.

Seguir siendo una empresa sin riesgos en este principio.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Plan de igualdad: en este documento se define el compromiso de la empresa por la no discriminación.

Además MURGIBE apuesta por la integración de personas pertenecientes a grupos desfavorecidos a las que tiene en cuenta o prioriza en la incorporación en los procesos de selección.

Murgibe ha diseñado un Proceso para la selección y contratación de personal realizado con enfoque de género donde se definen las pautas a llevar a cabo para hacer una selección sin sesgo.

Objetivos: Poner en marcha las acciones previstas en el plan de igualdad.

Utilizar el proceso de selección y contratación elaborado con enfoque de género.

Valorar anualmente las nuevas incorporaciones para posibilitar que sean personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, en caso de ser posible.



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: Todas las acciones que desarrolla MURGIBE parten de este compromiso de no discriminación y por tanto este principio de no discriminación es un pilar en el que se sustenta la entidad.

Además, las personas que trabajan en MURGIBE dada su profesionalidad, su formación personal y cultura y además, teniendo en cuenta que participan en el proceso de aprendizaje permanente de MURGIBE, realizan acciones de formación externas sobre diferentes cuestiones relacionadas con la igualdad y no discriminación que luego son compartidas con las demás.

MURGIBE realiza periódicamente reuniones formativas para toda la plantilla (sensibilización interna) en las cuales se ha trabajado la discriminación múltiple (por ejemplo, mujer, discapacidad y violencia de género).

Objetivos: Continuar con la puesta en marcha de acciones que vayan encaminadas a abolir la discriminación en el empleo.

Compartir con los grupos de interés (clientela, proveedores, etc.) y cuantas entidades escuchen a MURGIBE cuando participa en foros y reuniones, el interés por superar las discriminaciones.

¿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: MURGIBE es una entidad compuesta únicamente por mujeres por tanto las oportunidades para las mujeres están garantizadas.

Además, el hecho de que sean todos mujeres no es algo premeditado sino que ha sido fruto de seleccionar en cada proceso a la mejor persona candidata.

Objetivos: Continuar teniendo el principio de igualdad en la base de la existencia de MURGIBE.



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: 8 %

Directivos mujeres: 100 %

Directivos hombres: 0 %

Mujeres: 100 %

Hombres: 0 %

Mayores de 45 años: 31 %

Menores de 30 años: 8 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 66 %

Empleados con contrato temporal: 34 %

Implantación: MURGIBE sólo computa a la directora gerente como directiva.

Está compuesta sólo por mujeres profesionales, la mayoría con una edad comprendida entre los y años.

Objetivos: Incorporar hombres a la plantilla, en caso de que seas las personas candidatas seleccionadas en los procesos de selección llevados a cabo a través de metodologías de selección y evaluación de candidaturas sin sesgo de género.

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 composición de MURGIBE puede ser consultada en la página web, en el catálogo de presentación de la entidad y cuantos documentos se generen.

Ésta es una información disponible y accesible para todas las personas u organizaciones interesadas.

En la mayoría de documentos y catálogos que elaboran para la difusión de los proyectos que ejecuta MURGIBE se presenta su equipo y la composición de su plantilla.

Objetivos: Continuar comunicando la composición de la plantilla a través de las diferentes vías y métodos habituales.

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

Respuesta: 0

Implantación: No hay expedientes.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE	Continuar con las políticas. Llevar a cabo acciones concretas.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad Medidas de género Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Continuar realizando estas acciones. Ampliar las acciones.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Web	Comunicar la composición de la plantilla.



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Uno de los valores de la entidad es la responsabilidad social y el respeto con el medio ambiente. MURGIBE impulsa una cultura de trabajo con respecto al desarrollo medioambiental y la sostenibilidad. por ello, está comprometida con no despilfarrar papel, energía, materiales, etc., de forma diaria; realiza dos veces al año sesiones de limpieza interna en donde se recicla gran cantidad de materiales (carpetas, bolsas de plástico, clips, etc.). También se reciclan cartuchos de tinta a través de una empresa externa responsable con el medio ambiente y se propone la sustitución de papel como documentación formativa por la grabación de dicha información en CD. Además se fomenta, en la medida de lo posible, el transporte público. En el diseño de sus oficinas se tiene como criterio prioritario aprovechar al máximo la luz natural, y ha invertido económicamente en la colocación de cristales como paredes de separación (no en 2011, ya se disponía de este tipo de paredes).

Objetivos: Continuar con la puesta en marcha de acciones que favorezcan la sostenibilidad y el mantenimiento del medioambiente.

Fomentar la sensibilización en todos los grupos de interés.

Promover una cultura de trabajo respetuosa con el medio ambiente.



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: 12

Implantación: Anualmente se llevan a cabo al menos 12 horas de trabajo interno, dirigidas a la plantilla para abordar la sensibilización en temas medioambientales y ejecutar las acciones de limpieza (en base a metodologías tipo 5S) y organización de materiales, documentación, etc.



Las personas del equipo de mejora RSE participan en charlas y formación impartidas por otras entidades para la sensibilización en estos temas.

Objetivos: Continuar con la ejecución de horas de formación tanto a nivel interno como externo.

Aumentar las horas de dedicación a la sensibilización.

Identificar nuevas acciones para la sensibilización 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	Otros Sensibilización en materia medioambiental	Continuar la sensibilización. Promover cultura trabajo respetuosa medioambiente	

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: Murgibe no ha detectado riesgos o responsabilidades en materia medioambiental, lo cual quiere decir que no existen sino que no se han tenido en cuenta.

Objetivos: Iniciar la valoración de riesgos medioambientales según el sector de actividad de MURGIBE.



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: MURGIBE define en su Plan de gestión anual (el cual lo comunica y entrega a toda la plantilla) la política de responsabilidad social y respeto al medio ambiente que va a llevar a cabo. En este plan está incluido como uno de los valores de la empresa esta política.

Además MURGIBE ha llevado a cabo un grupo de mejora interno denominado RSE el cual ha gestionado todas las acciones en este ámbito y desarrolla la metodología 5S para la reducción y prevención de los riesgos medioambientales

Objetivos: Continuar mejorando los procesos de control y prevención de los riesgos medioambientales. Mejorar la política medioambiental.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No se han llevado a cabo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 920

Agua: 15

Papel: 300

Implantación: Datos recopilados de la facturación anual.

En cuanto al consumo de agua principalmente se puede computar la que se bebe ya que el resto de gasto es común con el resto de oficinas del edificio en el que se encuentra la sede de MURGIBE.

Objetivos: MEdir la disminución anual de los consumos.

Establecer medidas que permitan la reducción de los consumos.

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

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado una evaluación específica de la minimización de los temas medioambientales pero sí que se lleva a cabo un seguimiento anual y se incorpora en los planes anuales de gestión y estratégicos.

Objetivos: No hay objetivos previstos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros Política de Reducción de Consumo	Continuar con la política, mejorarla y comunicarla.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	No se han definido.y.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	No hay.



• 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: MURGIBE no dispone de acciones específicas dirigidas al desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

No obstante, participa en charlas y sesiones de sensibilización relacionadas con la temática y apuesta por el fomento y la utilización de energías renovables.

Objetivos: No hay previstos.



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: 0,21

Implantación: La inversión es muy reducida.

Objetivos: Se planteará a futuro la ampliación de inversión en tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	no hay.

 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 (P10C11)

Respuesta: No

Implantación: MURGIBE no ha realizado ningún diagnóstico para evaluar los riesgos, sin embargo considera que algunos de sus grupos de interés (clientela y proveedores) si que pueden estar expuestos a riesgos como favoritismos y competencia desleal.

Objetivos: Evaluar el grado de necesidad de llevar a cabo un diagnóstico que permita evaluar estos riesgos.



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: MURGIBE no dispone de una política ni está previsto que la lleve a cabo. No obstante, rechaza todo tipo de corrupción, extorsión y blanqueo de capitales y apoya los metodos que vayan a controlar y eliminar este tipo de prácticas.

Objetivos: No hay objetivos previstos.



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: MURGIBE no ha realizado ninguna acción.

Objetivos: No hay objetivos previstos.



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: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: Dado que no hay políticas ni códigos definidos no podemos establecer el porcentaje de conocimiento de nuestros grupos de interés.

Objetivos: No hay objetivos previstos.

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

Respuesta: No

Implantación: no se disponen de mecanismos para el seguimiento de estos riesgos.

Objetivos: No hay objetivos previstos.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	No hay objetivos
Empleados	No tenemos política	No hay objetivos.
Proveedores	No tenemos política	No hay objetivos



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	No hay objetivos.
Empleados	No tenemos acción concreta	No hay objetivos.
Proveedores	No tenemos acción concreta	NO hay objetivos.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	No tenemos seguimiento	No hay objetivos.
Empleados	Buzón de sugerencias	No hay objetivos.
Proveedores	No tenemos seguimiento	No hay objetivos.



• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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