



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seresco, S.A.



Iniciativa RSE-PYME

*Cambio de lugar cuatro
palos para hacer siete diamantes*



Oviedo, Octubre de 2012

Seresco, consciente de su responsabilidad social, manifiesta su compromiso con la Calidad, garantizando la seguridad y confidencialidad de la información, asegurando la satisfacción de las expectativas de los grupos de interés de la compañía, y mejorando, de una manera continua y planificada, la eficacia y eficiencia del desempeño global de la organización, dentro de un estricto respeto al Medio Ambiente y a la Seguridad y Salud en el puesto de trabajo.

Durante el año 2011, las principales acciones llevadas a cabo por Seresco, en relación con la responsabilidad social empresarial, han sido la difusión del Código Ético entre sus empleados, y la implantación de medidas de conciliación laboral, como el horario flexible, en el caso del 70% de la plantilla, o la consolidación del proyecto de Teletrabajo en algunas áreas de negocio. Así mismo, Seresco mantiene su apuesta por la preservación del Medio Ambiente, como demuestra la renovación del certificado de su Sistema de Gestión Medioambiental, según la norma ISO 14001, dando un paso más, en materia de responsabilidad social, mediante la certificación de su Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad Laboral, según la norma OHSAS 18001.

Como objetivos para el año 2012, nos hemos marcado, entre otros, la sensibilización al 100% de nuestra plantilla sobre los Diez Principios del Pacto Mundial, el desarrollo de una política de compras, que incluya criterios RSE en nuestro procedimiento de Homologación de Proveedores, y la extensión de nuestro Código Ético, a otros grupos de interés.

En su apuesta por la responsabilidad social empresarial, Seresco, reafirma y renueva su compromiso con la Red Española del Pacto Mundial.



Juan Manuel Díaz Suárez

Vicepresidente



Información general

Perfil de la entidad: Seresco, S.A.

- *Dirección:* C/ Matemático Pedrayes, 23
- *Dirección web:* www.seresco.es
- *Alto cargo:* Manuel Angel Busto Riego, Director general
- *Fecha de adhesión:* 02/03/2012
- *Número de empleados:* 470
- *Sector:* Telecomunicaciones y tecnologías de la información
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Tecnología de la información y la comunicación (TIC)
- *Ventas / Ingresos:* 18.150.626
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Administración y accionistas.
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Para seleccionar los grupos de interés se han tenido en cuenta todas aquellas entidades o individuos a los que puede afectar la actividad de la organización, o cuya actividad puede afectar a los objetivos o estrategias de esta.
- *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:* España
- *Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el 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?* Se ha llevado a cabo un proceso de consulta y comunicación con los grupos de interés, y se han tenido en cuenta también las políticas y la estrategia de la propia organización.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Internamente se difunde a través de la intranet. Externamente, con el resto de los grupos de intereses nos relacionamos de forma general, a través de la página web de Seresco. El informe se difunde además a través de la web del Pacto Mundial.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Ninguna
- *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:* Seresco incorpora a sus políticas las cuestiones recogidas de los grupos de interés a través de diferentes canales. Con los empleados, se abre un cauce a través del buzón de sugerencias y mediante las reuniones de comunicación con la dirección de la empresa. Con los clientes, se establece un mecanismo de recogida de información a través de las encuestas de satisfacción. Así mismo, Seresco se compromete con otros grupos de interés a incorporar en sus procesos de decisión las sugerencias recibidas.
- *Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:* La figura jurídica de Seresco es la de sociedad limitada, con la sede social en Oviedo. ([Descargar documento](#))
- *Indique si la cúpula directiva debaten los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y miden el progreso mediante indicadores (Key performance indicators):* (No) A través de la Memoria de Sostenibilidad y en la Revisión por la Dirección del Sistema de Gestión Integrado, se discuten aspectos referidos al Pacto Mundial
- *Indique la estructura de gobierno y quien o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La estructura de gobierno, y los procesos de decisión para la implantación de la RSE, depende directamente de Dirección y del Consejo de Administración.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No)

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.seresco.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Sensibilización a otros grupos de interés.
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Alicia Martínez González
- *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 (P1C2I1)

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 de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Seresco ha realizado un diagnóstico como paso previo a la implantación del Código Ético y del Plan de Igualdad.

El compromiso de Seresco con los Derechos Humanos se manifiesta a través de la Misión, Visión y Valores de la compañía, establecidos en el Manual del Sistema de Gestión Integrado, y a través de los principios desarrollados en el Código Ético. La gestión interna de las personas de la compañía garantiza la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, raza, edad, cultura, religión, filiación política, orientación sexual, estado civil o nacionalidad.

Además, Seresco tiene como principio el respeto y el fomento del trabajo en equipo, y persigue cualquier conducta que suponga algún tipo de discriminación, abuso o ofensa y que provoque un entorno peligroso para sus trabajadores.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P1C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco se compromete con los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos a través de su Código Ético, de obligado cumplimiento para toda la plantilla y en todos los niveles de la Compañía. Además, a través del Manual de Acogida, se da la bienvenida a las personas que se incorporan a la compañía,

presentándoles de forma efectiva los valores de Seresco, que deben guiar el comportamiento de las personas en base a la incorporación de conductas éticas y siempre dentro de la legalidad, la creación de valor y la orientación al cliente. Así mismo, Seresco toma como valores propios: el fomento de la iniciativa, imaginación e innovación, implementando programas como “Seresco Emprende”, que impulsan la innovación y estimulan el talento de las personas; la garantía de calidad que deja patente en la implantación de un Sistema de Gestión certificado según las normas ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, ISO/IEC 20000-1, ISO/IEC 27001, y mediante el reconocimiento del nivel 3 de madurez de sus procesos, según el modelo CMMI; el reconocimiento mediante la valoración de la participación activa del personal con su compromiso individual y colectivo en el trabajo diario; el desarrollo de las competencias profesionales; la flexibilidad y disposición al cambio, y la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, que desarrolla a través de su Plan de Igualdad.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2011, Seresco se ha certificado en OHSAS 18001, avanzando de este modo, un paso más, en su compromiso con la Seguridad y Salud laboral. Se han emprendido acciones formativas de reciclaje relacionadas con la Prevención de Riesgos laborales, que se han recogido en el Plan de Formación Anual de la Compañía, ejecutándose un total de 416 acciones formativas en estas materias.

Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad (P1C215)

Respuesta: SI

Implantación: Los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos, son utilizados para planificar o mejorar la estrategia de Seresco.

Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco tiene implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información, con adecuación a la norma UNE-EN-ISO 27001:2005. Por otro lado, uno de los principios básicos de Seresco, es garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales y normativas aplicables, recogiendo en una herramienta específica todos los requisitos de aplicación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos (P1C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: El Comité de Seguridad y Salud, y la Comisión de Igualdad, son mecanismos puestos en marcha por Seresco, para garantizar el seguimiento de las políticas relacionadas con los Derechos Humanos. El informe de progreso supondrá una herramienta efectiva para el seguimiento de las políticas de Derechos Humanos.

Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad (P1C3I1)

Respuesta: 10 %

Implantación: Si bien se ejecutan gran variedad de acciones alineadas con los principios de Derechos Humanos, no se ha realizado una acción de sensibilización y formación a los empleados, siendo este uno de los principales objetivos de Seresco para el año 2012.

Objetivos: Incluir en el Plan de Formación Anual de la compañía, acciones de sensibilización y formación a los empleados sobre los Principios de Derechos Humanos.

Indique el número y tipo de: (P1C4I3)

** Incumplimiento de normativas referentes a la salud y seguridad del cliente:* 0

** Demandas ratificadas por organismos reguladores oficiales o similares para la supervisión o regulación de salubridad y seguridad de los productos y servicios:* 0

** Incumplimiento de normativas sobre información y etiquetado de productos recibidos :* 0

Implantación: Las actividades de Seresco no producen productos y servicios que puedan afectar a la seguridad ni la salud de los clientes/consumidores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Falta de calidad Incumplimiento de la Ley de Protección de Datos (LOPD) Insatisfacción del cliente y mala reputación	
	Inseguridad Otros	
Empleados	Accidentes laborales Falta de formación Mal ambiente laboral	
Proveedores	Falta de formación	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de Calidad	Continuar trabajando en la difusión de la política de Calidad.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de Seguridad y Salud Laboral	Continuar trabajando en la difusión del código ético y la política de SySL
Proveedores	Política de Calidad	Continuar trabajando en la difusión de la política de Calidad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Acción social	Sensibilización en materia de Responsabilidad Social Empresarial
Empleados	Acción social	Formación de reciclaje en PRL. Sensibilización
Proveedores	Acción social	Sensibilización en materia de Prevención de Riesgos laborales.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente	Asegurar el mantenimiento y cumplimiento de los procedimientos
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canales de comunicación Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	Asegurar el mantenimiento y cumplimiento de los procedimientos
Proveedores	Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios Evaluación Departamento de compras Sistema de clasificación de proveedores	Asegurar el mantenimiento y cumplimiento de los procedimientos



• 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 (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: El sistema de gestión de Seresco dispone de un procedimiento de selección y homologación de los proveedores.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado (P2C3I2)

Respuesta: SI

Implantación: Las relaciones entre Seresco y sus proveedores, están basadas en la calidad de los servicios y productos que nos ofrecen, y sus integridades empresariales. La gestión de colaboración de proveedores se hace a través del procedimiento de Selección, evaluación y re-evaluación de proveedores, de nuestro Sistema de Gestión Integrado.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2011, Seresco se ha certificado con la norma OHSAS 18001. Sobre los proveedores se llevan a cabo acciones de información en riesgos laborales, y sobre seguridad y salud laboral.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (P2C2I2)

Respuesta: 16,6 %


Implantación: El 16,6 % de proveedores de Seresco dispone de una certificación sobre el medio ambiente y calidad. Nuestros procedimientos de compras y selección de proveedores están basados en la eficiencia, el respeto de las normas y de los derechos humanos.


Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores (P2C3I3)


Respuesta: 3


Implantación: Durante el año 2011, nuestro sistema de gestión ha constatado 3 notas de no conformidad sobre nuestros proveedores.

• 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		Política de Calidad	Revisar y ampliar criterios RSE en la Política de Selección de proveedores.

 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Proveedores		Acción social	Añadir acciones RSE sobre los otros grupos de interés en el código de conducta

 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 (P3C3I2)

Respuesta: No

Implantación: Las personas que desarrollan su carrera profesional en Seresco se encuentran amparados por la legislación laboral española, el Convenio Colectivo de referencia y las diferentes vías de participación y consulta establecidas en la Compañía.



POLÍTICAS:

¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: El establecimiento de canales de información y comunicación de Seresco se propicia desde los departamentos de recursos humanos y calidad. Los empleados de Seresco se mantienen informados a través la Intranet corporativa de la compañía y pueden actualizarla.
Existen varios comités integrados por empleados y dirección: Comité de empresa, Comité de dirección, Comité de gestión, Comité de seguridad y salud laboral.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Seresco no tiene una acción concreta sobre este principio, pero se dispone de un canal directo a disposición de nuestros empleados donde pueden solicitar información, reuniones, plantear consultas y dudas o sugerencias para cumplir las normas laborales y desarrollar un buen entorno para los trabajadores de nuestra compañía.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garantizan la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos (P3C2I2)

Respuesta: No

Implantación: Seresco no tiene procedimientos de seguimientos y medición que tratan de la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización.

¿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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los mecanismos utilizados para Seresco como las encuestas y cuestionarios, buzones de sugerencias y evaluaciones anuales nos permiten de tener una visión de la empresa desde el punto de vista de los trabajadores, tomar medidas para mejorar los puntos débiles y enriquecer las relaciones entre los empleados y la compañía.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Fomentar la comunicación y la participación de los empleados en la compañía
	Convenio Colectivo	
	Política de Comunicación Interna	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Continuar y mejorar los canales de comunicación establecidos para los empleados

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias	Avanzar en la definición de Puestos de trabajo de la compañía.
	Encuestas y cuestionarios de satisfacción	
	Evaluaciones anuales	



• 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 (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Seresco se dedica a actividades que no tienen el trabajo forzoso como un factor de riesgo para los empleados de la compañía. Cumplimiento estricto del Convenio Colectivo de aplicación y del Estatuto de los trabajadores.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Describalas (P4C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: El número de horas de trabajo y la remuneración de los trabajadores están establecidos en el Convenio Colectivo y el Contrato de trabajo. Seresco dispone además, de una política de conciliación, que permite una flexibilidad del empleo y de las horas de trabajo, y la posibilidad de modular su trabajo con el teletrabajo.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P4C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco no se limita a cumplir la legislación, sino que, además, a lo largo de los últimos años, ha puesto en marcha una serie de actuaciones que tienen como finalidad hacer más humano y agradable el entorno incrementando la calidad de vida en el trabajo y posibilitando la conciliación de la vida familiar y la profesional.

Principalmente ha desarrollado :

- Una política de conciliación a través de la puesta en servicio de jornadas flexibles y el teletrabajo

- Una política de Guardia para facilitar y mejorar la relación entre la vida profesional y personal del empleado
- La Dirección General fomenta la eliminación de todo tipo de trabajo forzado a través de sus principios recogidos en el Código Ético.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación	Mantener las políticas en vigor sobre estas temas.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Ejercer influencia sobre nuestros proveedores sobre el caso del trabajo forzoso

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 (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Las actividades de Seresco necesitan profesionales altamente cualificados. Por este motivo, y dado que Seresco está en total acuerdo y cumplimiento de la legislación española sobre el trabajo infantil, en ningún caso se contrata a menores de 16 años.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente (P5C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque por nuestra actividad el trabajo infantil no es un factor de riesgo, respetamos de forma rigurosa la normativa vigente en donde se regula este tipo de trabajo.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos acción concreta porque Seresco contrata solamente personas de alta cualificación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Política de RRHH	Continuar con las políticas recogidas en el código ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Sensibilizar a nuestros proveedores sobre el tema del trabajo infantil.

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 (P6C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: La política de contratación de Seresco esta basada en las cualificaciones de las personas y no sobre la edad, raza, cultura, religión, filiación política, orientación sexual, estado civil o nacionalidad. Debido a esto, no se considera que exista riesgo, aún así, Seresco ha puesto en vigor un Plan de Igualdad para cumplir la ley y desarrollar el empleo igualitario.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala (P6C2I3)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco dispone de un Plan de Igualdad, un Código Ético, un Convenio Colectivo y una Política de Igualdad compuestos por un conjunto de medidas y acciones orientadas a conseguir el objetivo de este procedimiento.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P6C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En Seresco se ha realizado un diagnostico de Igualdad resultado del cual se desarrolla el Plan de Igualdad de la compañía. Algunas de las medidas que se toman en Seresco con respecto a este principio son :

- Descripción objetiva de los puestos de trabajo, de sus funciones y de las competencias necesarias para su desarrollo en las ofertas de trabajo, de tal manera que las mujeres se sientan incluidas en las mismas.
- Igualdad en la Calificación Profesional y Promoción
- No discriminación en las entrevistas por motivos sexistas
- Con el fin de garantizar que las promociones se desarrollen evitando factores discriminatorios para las trabajadoras de la empresa, Seresco asegura la transparencia de sus procesos y evita aquellos criterios sexistas que pudieran afectar a las promociones de las mujeres de la plantilla.
- Igualdad en la Formación.
- La formación se desarrolla en horario laboral, garantizando la asistencia de trabajadoras y trabajadores interesados independientemente de su situación personal y familiar.
- No discriminación en la Retribución : Seresco establece su sistema de retribuciones en base a los puestos de trabajo y la categoría profesional, con independencia de que sean hombres o mujeres quienes desempeñen los puestos de trabajo.
- No discriminación en la Promoción

Ordenación del tiempo de trabajo/Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- Los trabajadores y las trabajadoras de Seresco cuentan con horarios flexibles de entrada y salida.
- Los viernes de todo el año y meses de verano la jornada laboral de la empresa pasa a ser jornada intensiva
- Se cuenta con la posibilidad de teletrabajar en aquellos puestos que lo permiten.

Igualdad en Comunicación:

- Seresco ha revisado y eliminado de sus documentos internos y externos las imágenes sexistas que hubieran podido existir.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C2I1)

Directivos frente a empleados: 3,2 %

Directivos mujeres: 6,6 %

Directivos hombres: 93,4 %

Mujeres: 41,1 %

Hombres: 58,9 %

Mayores de 45 años: 17,6 %

Menores de 30 años: 22,4 %

Empleados no nacionales: 1 %

Empleados con contrato fijo: 99,5 %

Implantación: Durante el año 2011, Seresco no ha relevado otras informaciones sobre esta tema.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco publica todos los datos sobre la composición de órganos directivos y el resto de empleados a través la web y de la intranet con el objetivo de informar a los grupos en interacción con la compañía.

¿Dispone su entidad de un mecanismo o de una persona responsable para el tratamiento y gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación? (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco dispone de varios mecanismos para gestionar y tratar las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación. Por eso, el plan de Igualdad puesto en vigor por la compañía describe los mecanismos de Seresco para este tema. También, hay un procedimiento sobre el Acoso Sexual que define las acciones a emprender en este caso.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C3I2)

Respuesta: 0

Implantación: Seresco no tiene ningunos expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta	No se han considerado objetivos para el siguiente ejercicio
	Convenio Colectivo	
	Plan de Igualdad	
	Política de Igualdad	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	No se han definido objetivos sobre esta acción.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet Web	Mejorar la difusión de datos a todos los otros grupos de interés de la empresa



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2011, Seresco ha realizado acciones de sensibilización dirigidas a sus proveedores, mediante el envío de su política de Medio Ambiente y un cuestionario con contenido medio ambiental.

Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad (P7C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco ha desarrollado varios objetivos medioambientales. La compañía está poniendo en práctica un plan de control sobre el consumo eléctrico, de papel, de tóner, y de agua en los diferentes centros de Seresco. Existe por otro lado un programa encaminado a la reducción de la huella de carbono mediante la potenciación de las videoconferencias en detrimento de los viajes de negocio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental % (P7C2I1)

Respuesta: 0,1 %

Implantación: Formación de auditores y sensibilización del personal.

• 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	Sensibilizar otros grupos de interés.

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 ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C2I4)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco dispone de una política de Gestión Ambiental desarrollada a través de su Sistema de Gestión, el cual responde a los requisitos de la norma internacional UNE-EN ISO 14001.

El Sistema de Gestión certificado respecto a esta norma ambiental, hace que Seresco identifique anualmente sus riesgos y responsabilidades en materia ambiental, determinando sus objetivos anuales de mejora para aquellos aspectos ambientales que resultan significativos.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco ha establecido y difundido, tanto interna como externamente, sus Políticas del Sistema de Gestión Integrado que recoge, entre otros, los compromisos adquiridos con respecto al Medio Ambiente.

En 2011 se ha enviado una comunicación escrita a proveedores con posibles aspectos ambientales, informándoles sobre la importancia de la Política de carácter ambiental establecida, sobre los aspectos medioambientales significativos e impactos que se pueden generar por su trabajo y sobre su responsabilidad respecto al cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión y las consecuencias en caso de su no cumplimiento.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente

ejercicio? En caso afirmativo, describala (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco desarrolla acciones para fomentar iniciativas de carácter ambiental. Algunos ejemplos son:
 Contratación de servicios especiales de recogida de residuos y consumibles.
 Separación de los residuos, carteles informativos sobre el uso de los contenedores.
 Recomendaciones sobre cómo ahorrar en el consumo de agua, electricidad y tinta.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2011, el sistema de gestión de Seresco ha puesto varios mecanismos para cumplir los objetivos de la compañía sobre el Medio Ambiente.
 El Responsable de Medio ambiente, el Comité Técnico y los mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales permiten a Seresco asegurar el desarrollo de su política de Medio Ambiente en las mejores condiciones posibles.
 Además, disponemos de unos indicadores que informan sobre la evolución anual de consumo de energía, agua y consumibles. Eso nos permite realizar una evaluación de la efectividad de las medidas que se han ido tomando al respecto durante el ejercicio.

Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) % (P8C3I1)

Respuesta: 5,92 %

Implantación: La actividad de Seresco no genera gran impacto ambiental, pues se trata de prestación de servicios. Así mismo la actividad de nuestros proveedores tampoco es generadora de impacto ambiental, por lo que no es especialmente frecuente encontrar proveedores certificados en ISO 14001.
 Aún así, Seresco tiene como objetivo contratar proveedores certificados, especialmente para aquellos proveedores que con su actividad genere aspectos ambientales. En el caso de que un proveedor no tenga un certificado ISO 14001, Seresco cuenta con un proceso de homologación de proveedores a través del cual se asegura del compromiso del mismo con el medio ambiente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente	Integración de las políticas del sistema de gestión.
	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Continuar facilitando informaciones sobre las medidas de reciclaje y ahorro.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité Técnico	Continuar desarrollando nuestra política medioambiental
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	
	Responsable de Medioambiente	



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Seresco dispone de varias acciones concretas en relación a este Principio. Durante el año 2011 la compañía ha establecido :

- Un sistema videoconferencia para reducir el número de viajes de negocio, lo que conlleva a su vez la reducción de la huella de carbono emitida por la organización.
- Políticas de impresión con el objeto de disminuir el consumo de tóner y papel en el seno de la compañía.
- Instalación de detectores de presencia en un centro de trabajo.
- Sustitución progresiva de tubos fluorescentes por ecotubos, energéticamente más eficientes y menos peligrosos para el medio ambiente.
- Sustitución progresiva de lámparas incandescentes por lámparas de bajo consumo.
- Sensibilización del personal (interno y externo): empleados, clientes, proveedores, etc. mediante carteles y un pie en el correo electrónico alusivo al medio ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética (P9C2I1)

Respuesta: 2

Implantación: Durante el año 2011 se han llevado a cabo 2 acciones de difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, entre los empleados :

Huella de carbono.





Políticas de Impresión

Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente (P9C2I2)

Respuesta: 1000

Implantación: Debido al carácter de nuestra actividad, no tenemos aspectos generadores de impactos ambientales significativos.

• 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		Acción social RSE	Continuar desarrollando nuestras acciones en relación a este principio.	
 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 impactos (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Durante el año 2011, Seresco no ha realizado un diagnóstico en relación a este Principio, si bien en el Código Ético, se tratan aspectos relacionados con la Anticorrupción, referida al grupo de interés de los empleados.



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I2)

Respuesta: SI

Implantación: En el Código Ético de Seresco, encontramos una enumeración de los distintos comportamientos y acciones sobre el principio de anticorrupción.

¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos? (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del Código Ético de Seresco, se recoge el principio sobre los regalos y atenciones:

- Los empleados de Seresco no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios, o cualquier otra clase de favor, de cualquier persona o entidad, que pueda afectar su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.
- En los procesos de selección de proveedores, los empleados actuarán con imparcialidad y objetividad; aplicaran criterios de calidad y coste, y establecerán relaciones basadas en la reciprocidad, el respeto mutuo y la confianza y calidad de los productos y servicios.

-Los empleados no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios, o cualquier otra clase de favores a clientes, socios, o cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

-Los regalos y atenciones ofrecidos a, o recibidos por los empleados de Seresco, que no cumplan las exigencias de este Código no estarán permitidas, o deberán ser rechazadas o devueltas, siempre que ello no constituya una ofensa grave para la persona o entidad oferente, en cuyo caso deberá informarse al superior jerárquico.



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, describala (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2011, Seresco ha realizado un acción de sensibilización a sus empleados a través de la difusión de su política. Todos los empleados pueden consultar el Código Ético en el portal de la compañía y en la Intranet, así como la política de Seresco.



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 corrupción y soborno de la entidad (P10C2I1)

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 0

Implantación: El 100% de nuestros empleados conocen el Código Ético, ya que está publicado en el portal de empleado.

No es conocido por Clientes y proveedores, por tratarse de un documento interno.

¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes? (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2011, Seresco no ha realizado donaciones ni patrocinios.

Indique si la entidad dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción (P10C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se dispone en la organización de un Código Ético que define políticas anticorrupción orientadas a los empleados.

A través de la web, se puede establecer contacto con la empresa.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Desinformación	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Favoritismos	
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	No tenemos política	No tenemos objetivos para el siguiente ejercicio en relación a este principio.
Empleados	Código Ético	No tenemos objetivos para el siguiente ejercicio en relación a este principio.
Proveedores	No tenemos política	No tenemos objetivos para el siguiente ejercicio en relación a este principio.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	No tenemos objetivos para el siguiente ejercicio previsto.
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política	No tenemos objetivos para el siguiente ejercicio previsto.
Proveedores	No tenemos acción concreta	No tenemos objetivos para el siguiente ejercicio previsto.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	No se han propuesto objetivos en este sentido.
Empleados	Buzón de sugerencias Canal ético Comités de gestión	No se han definido objetivos sobre esta acción.
Proveedores	Buzón de sugerencias	No tenemos objetivos para el siguiente ejercicio en relación a este principio.

• Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

21	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
22	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
23	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
24	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
25	Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama	2.3, 2.6
26	Indique si la cúpula directiva debate los aspectos estratégicos de los 10 principios del Pacto Mundial y midn el progreso mediante indicadores (Key performance indicators)	
27	Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	4.1, 4.2
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	
P1C2I1	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	
P1C2I2	¿Cuenta la entidad con políticas de Derechos Humanos por escrito y aprobada por la Dirección General? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P1C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P1C2I5	Indique si utiliza los resultados obtenidos de los mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos en la planificación estratégica de la entidad	
P1C4I1	Indique si la entidad informa a sus clientes sobre la seguridad de sus productos y servicios. En caso afirmativo, indique de qué forma	
P1C2I3	Indique si dispone de mecanismos de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos de la entidad. Descríbalos	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento
P1C3I1	Porcentaje de empleados sobre el total informados y formados sobre los Principios de Derechos Humanos por los que se rige la entidad	
P1C4I3	Indique el número y tipo de:	PR4
	PRINCIPIO 2	
	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C2I1	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	
P2C3I2	¿Cuenta la entidad con políticas por escrito que regulen las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos? Describa en el campo de notas en qué medida se han implantado	Dimensión social/Derechos Humanos/Política
P2C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P2C2I2	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y seguimiento/HR2
P2C3I3	Indique el número de quejas y consultas de/sobre los proveedores	
PRINCIPIO 3		
P3C3I2	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	HR5
P3C2I1	¿Cuenta la entidad con una política de información, consulta y negociación con los empleados sobre los cambios en las operaciones de las organizaciones informantes (por ejemplo, la reestructuración de una empresa)?	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P3C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P3C2I2	¿Dispone la entidad de procedimientos de seguimiento y medición que garanticen la representación formal de los trabajadores en la toma de decisiones o en la gestión de la organización? En caso afirmativo, descríbalos	
P3C3I1	¿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? En caso afirmativo, descríbalos	
PRINCIPIO 4		
P4C2I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR7
P4C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito que regulan el número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores. Descríbalas	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P4C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
PRINCIPIO 5		
P5C2I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica	HR6
P5C2I2	Indique si la entidad dispone de políticas por escrito sobre la prohibición del trabajo infantil (para trabajos normales, trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos) que comunica abiertamente	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P5C1I1	Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
	PRINCIPIO 6	
P6C2I2	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	
P6C2I3	¿Dispone la entidad de una política de antidiscriminación y/o de igualdad de oportunidades por escrito? Descríbala	Dimensión social/Prácticas laborales y ética del trabajo/Política
P6C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P6C2I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	LA13
P6C2I4	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C3I1	Indique el porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad	
P6C3I2	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
	PRINCIPIO 7	
P7C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión ambiental/Formación y sensibilización
P7C2I2	Indique si la entidad posee iniciativas enfocadas a la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera, vertidos de agua o iniciativas enfocadas a la mejora de la biodiversidad	
P7C2I1	Porcentaje de recursos sobre el total de ingresos brutos destinados a campañas de sensibilización y formación medioambiental %	
	PRINCIPIO 8	
P8C2I4	Indique si la entidad ha identificado sus riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad	
P8C2I1	Indique si la entidad posee una política medioambiental por escrito, ya sea independiente o integrada dentro de otra serie de políticas	
P8C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P8C2I2	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
P8C3I1	Porcentaje de proveedores y subcontratas de bienes y/o servicios con sistemas de gestión medioambiental implantados por tipo (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) %	
	PRINCIPIO 9	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P9C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	
P9C211	Número de estudios, de informes desarrollados o de comunicaciones enviadas en el año para aumentar la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y mejorar la eficiencia energética	
P9C212	Inversión financiera, sobre el total de ingresos brutos, en el año actual para el desarrollo y la divulgación de tecnologías que no sean agresivas con el medio ambiente	
PRINCIPIO 10		
P10C311	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 impactos	
P10C212	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales	Dimensión social/sociedad/Política
P10C511	¿Incluye la política de la entidad controles y procedimientos en referencia a regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos?	
P10C111	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala	Dimensión social/sociedad/Formación y sensibilización
P10C211	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad	
P10C411	¿Todas las donaciones benéficas y patrocinios son transparentes y se hacen de acuerdo con las leyes pertinentes?	
P10C611	Indique si la entidad dispone 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