



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Servicios de Infraestructuras Eléctricas de
Levante, S.L. (SIEL)



Iniciativa RSE-PYME



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

SIEL, S.L
Servicios de Infraestructuras Eléctricas de Levante S.L.



Valencia, 10 de Octubre de 2012

Estimados miembros de la Red Española del Pacto Mundial,

Servicios de infraestructuras Eléctricas de Levante S.L. (*SIEL S.L.*) decide adherirse al proyecto de la Red Mundial de Naciones Unidas, consciente de la responsabilidad empresarial que debemos asumir para el impulso y desarrollo de una sociedad más solidaria y respetuosa con los Derechos humanos, las Normas laborales y el Medio Ambiente.

Desde nuestra organización, queremos impulsar y apoyar los 10 principios del Pacto Mundial, siendo nuestra adhesión al mismo, el punto de partida para difundir entre nuestros grupos de interés estos principios, ya que este compromiso no se puede conseguir sin la implicación y concienciación de los mismos.

Desde 2009 tenemos implementados y certificados los sistemas de Gestión de la Calidad ISO 9001:2008 y Sistema de Gestión Ambiental 14001:2004, como modelo de gestión empresarial, mejorando constantemente el desempeño global de nuestra empresa.

Con esta declaración SIEL S.L. manifiesta su compromiso de renovación con los 10 Principios del Pacto Mundial y a establecer las directrices que refuercen el cumplimiento de estos principios dentro de nuestros grupos de interés.

Atentamente,

José María Ros Ramón

**SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURAS
ELECTRICAS DE LEVANTE, S.L.**

C.I.F. B-97.944.714
Ciudad de Melilla, nº 6
46017 VALENCIA



Información general

Perfil de la entidad: Servicios de Infraestructuras Eléctricas de Levante, S.L. (SIEL)

- *Dirección:* C/ Ciudad de Melilla, 6
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* Administrador Unico, José Maria Ros Ramón
- *Fecha de adhesión:* 02/04/2012
- *Número de empleados:* 59
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Servicios y mantenimientos de instalaciones de energía, electricidad, gas y agua.
- *Ventas / Ingresos:* 7774937,5000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No se ha recibido ninguna ayuda financiera.
- *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:* Son los grupos que se ven afectados de manera significativa por la actividad de la empresa. Teniendo de referencia el Sistema de Gestión implementado en nuestra organización para su elección y habiendo analizado tanto factores internos como externos para ello.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Nuestro ámbito de negocio es nacional.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* El alcance del Informe de Progreso se extiende a toda nuestra organización y grupos de interés.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Hemos definido los asuntos más significativos a incluir en este primer Informe de Progreso mediante un análisis de los aspectos que puedan influir en nuestros grupos de interés: CLIENTES, EMPLEADOS Y PROVEEDORES, para tomar medidas que nos permitan integrar paulatinamente la RSE en nuestra organización.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Internamente mediante publicación en nuestra intranet y mediante la WEB de la Red Española del Pacto Mundial De Las Naciones Unidas.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hemos recibido ningún premio ni distinción durante el año 2011.
- *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:* Nuestros empleados pueden incorporar sus sugerencias mediante el formato que existe en nuestro Sistema de Gestión. También, mediante las reuniones semanales con los responsables de los departamentos y en la Revisión por la dirección que se realiza del Sistema de Gestión. Así mismos realizamos encuestas de satisfacción del cliente a través de nuestro Call Center y se analizan los resultados obtenidos. Con nuestros proveedores mantenemos un trato directo, pudiendo hacer sus sugerencias a través del correo electrónico con el departamento de Gestión, y mediante encuestas de evaluación.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La estructura organizativa de la empresa está compuesta por Gerencia y por los responsables de los distintos departamentos. La implantación de los 10 Principios se llevará a cabo por La responsable del Sistema de Gestión, supervisada por Gerencia.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No tenemos indicadores específicos de RSE ya que se trata de nuestro primer año de adhesión. Pero poseemos los indicadores que marcan nuestro Sistema de Gestión.

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) SIEL no tiene proyectos de colaboración y desarrollo en relación de las Naciones Unidas.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Vicente Casal Gómez
- *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: SIEL S.L. Tiene un sistema de Gestión Integral de Calidad y Medio Ambiente Implementado, en el que tenemos como principal objetivo la satisfacción de nuestros clientes, así como una mejora continua de nuestra organización. Para lo cual nos comprometemos a la formación, motivación y desarrollo de las capacidades de nuestro personal, como clave del éxito de nuestra empresa, así como el fomento de la comunicación y participación de todo el personal de SIEL S.L.

Nuestro sistema de gestión implementado establece las vías de comunicación de todos nuestros grupos de interés: Clientes, Empleados y Proveedores, todo ello recogido en un procedimiento llamado Comunicación.

Objetivos: SIEL S.L. tiene como prioridad el velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores que componen nuestra organización. Para adoptar un compromiso firme, nuestro objetivo para el próximo año es la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo OHSAS 18001:2007 con el fin de alcanzar y demostrar nuestro desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo. Con este estándar de Gestión pretendemos un compromiso a todos los niveles de nuestra organización, para mejorar nuestro desempeño y promover las buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo, tanto a nivel interno como externo.

Este estándar de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es totalmente integrable en el sistema de gestión de la calidad y medioambiente actualmente implementado en nuestra empresa.



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: SIEL S.L. dispone de los canales necesarios para recibir, analizar y solucionar las sugerencias y opiniones de nuestros grupos de interés. Disponemos de un Call Center donde se realizan las encuestas de satisfacción del cliente y se tramitan las reclamaciones de nuestros clientes.

También tenemos a disposición de nuestro personal hojas de sugerencias, tanto generales como a nivel formativo, además de realizar reuniones semanales con los responsables de los departamentos. Estas reuniones se formalizan en actas de reunión que se publican en la intranet de nuestra empresa para conocimiento de todo el personal. También se comunican directamente las decisiones que afectan a cada departamento por su responsable, y es este mismo quien recoge y se encarga de transmitir las inquietudes de su equipo a gerencia.

Con nuestros proveedores se mantiene un diálogo fluido y constante, y se realiza un seguimiento de la formación que necesitan para ofrecernos un servicio de calidad, además de impartir directamente formación.

Objetivos: SIEL S.L. depende de la confianza que depositan nuestros grupos de interés en nuestra organización. La elaboración de un código ético pretende afianzar dicha confianza. No basta solo con definir unos objetivos, sino también debemos mostrar como alcanzarlos. No es el fin lo que más nos interesa, sino el recorrido para llegar a las metas propuestas. Con la adopción de un código pretendemos defender los derechos de las personas que componen nuestros grupos de interés. Así como adoptar los valores, normas y principios que nos sirvan para el desarrollo de nuestro capital humano. Como dijo Albert Einstein "Procure no ser un hombre con éxito, sino un hombre con valores".

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: SIEL S.L. quiere alcanzar un compromiso proactivo para garantizar la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores y proveedores, mejorar la cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo entre los mismos y el desempeño de la misma.

Con la integración de este estándar de gestión OHSAS 18001:2007 mejoramos la imagen de nuestra empresa frente a nuestros clientes y frente a la autoridad laboral.

Este compromiso se materializa mediante una certificación por una auditoría de tercera parte, lo que representa una garantía para todas las partes interesadas.

Objetivos: Implementación del Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007 que nos permitirá controlar los riesgos y mejorar nuestro desempeño en la Seguridad y Salud en el trabajo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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

Respuesta: SI

Implantación: SIEL S.L. tiene implementado un Sistema de Gestión en el que se hace una verificación del cumplimiento legal. Prueba de ella son las auditorías a las que nos sometemos anualmente, que superamos satisfactoriamente, la última realizada en Julio de 2012.

Disponemos de los cauces de comunicación suficientes para tramitar y dar respuesta a las dudas o no conformidades de nuestros grupos de interés. Mediante nuestro servicio de atención al cliente, nuestro trato directo con nuestros proveedores y comunicación constante con todo el equipo humano que compone nuestra empresa. Tratando de mantener, en todo momento, una relación cercana, al mismo tiempo que profesional, transmitiendo confianza y seguridad. Cumpliendo siempre con los compromisos adquiridos.

Objetivos: Desarrollaremos dentro de nuestro Sistema de Gestión un procedimiento para la Gestión de Incidencias y reclamaciones que establecerá los cauces de comunicación, así como las pautas de resolución de las mismas.

Se incluirá parámetros de RSE a nivel laboral en nuestro sistema de clasificación y evaluación de proveedores, para que sea uno de los criterios para su selección.

Se hará especial hincapié en la concienciación de las personas que forman nuestra organización para tener una mayor involucración con la RSE y de esta forma lograr encontrar un equilibrio económico, del bienestar social y el medio ambiente.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todas las personas que forman SIEL SL son conocedoras de nuestra Política de Calidad y Medio Ambiente, así como de nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Nuestros manuales de procedimientos y nuestras Políticas están a disposición de todo el personal en la intranet de nuestra organización.

Objetivos: Durante el próximo año se dará mayor difusión, dentro de nuestros grupos de interés, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

• Resumen de Implantación:

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad Políticas internas de gestión	Redactar un código ético.
Empleados	Políticas internas de gestión	Redactar un código ético.
Proveedores	Política de Calidad Políticas internas de gestión Reglamento interno	Redactar un código ético.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Implementación del Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007.
Empleados	Acción social RSE	Implementación del Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007.
Proveedores	RSE	Implementación del Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Servicios de atención al cliente	Implementar procedimiento de gestión de incidencias de Cliente.
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canales de comunicación	Concienciación en RSE.
Proveedores	Auditorías Sistema de clasificación de proveedores	Incluir parámetros de RSE en nuestro sistema de Clasificación de Proveedores.



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: En SIEL S.L. tenemos un procedimiento de compras incluido en nuestro Sistema de Gestión. En él se establecen criterios para selección y evaluación de nuestros proveedores, para que reúnan los requisitos que marca nuestra organización.

Garantizamos el cumplimiento de la legislación laboral vigente por parte de nuestros grupos de interés. Tanto internamente como externamente. Prueba de esa garantía es que por parte de nuestro departamento de administración no se acepta ningún proveedor que no esté al corriente de sus obligaciones en materia laboral, entre otras. Trabajamos con un sistema informático que bloquea al proveedor cuando no posee toda la documentación requerida, imposibilitando la firma de cualquier contrato.

Objetivos: Incluir criterios de RSE en nuestra valoración de proveedores.



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: Desde el año 2009 SIEL S.L. está certificada bajo los estándares de UNE-EN ISO 9001:2008 y UNE-EN ISO 14001:2004, en los que establecemos y mantenemos un procedimiento de compras para identificar, seleccionar y evaluar a nuestros proveedores, con el fin de que los servicios y productos que nos suministran cumplan con las necesidades y expectativas de nuestra empresa.

A estos requisitos que nos establece el sistema, incluimos requisitos en temas de seguridad y salud, y en temas laborales. Para adquirir un compromiso firme, nuestra organización va a implementar el Sistema de Seguridad y salud en el trabajo OHSAS 18000:2007.



Objetivos: La implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo OHSAS 18000:2007, es la forma de adquirir un máximo compromiso de inclusión en nuestra organización de criterios en materia laboral a la hora de contratar un servicio o producto.

SIEL S.L. siempre ha tenido estos criterios en cuenta, pero OHSAS 18000:2007, es una forma de demostrarlo públicamente, ya que para obtener la certificación, tenemos que superar una auditoría por tercera parte independiente.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: SIEL S.L. cumple con toda la legislación laboral vigente.

Llevamos a cabo una evaluación y selección de nuestros proveedores mediante los requisitos que nos exige nuestro Sistema de Gestión. Nos aseguramos que nuestros proveedores cumplan con lo exigido legalmente en materia de Seguridad y Salud en el trabajo mediante la inclusión de una cláusula en los contratos que firman con nuestra organización. Mensualmente se hace una comprobación del cumplimiento de estos requisitos por parte de las empresas subcontratadas.

Objetivos: SIEL S.L. implementará el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo OHSAS 1800:2007, con el que demostraremos mediante auditoría por tercera parte el compromiso adquirido en materia de SST.



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: 5 %

Implantación: La mayoría de nuestros proveedores son empresas de pequeño tamaño. El porcentaje de empresas certificadas corresponde a proveedores de mayor entidad, en las cuales, por su estructura puede gestionar los sistemas de gestión.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad	Implementacion de Sistema de Gestión OHSAS 18000:2007
	No tenemos política Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Implementacion de Sistema de Gestión OHSAS 18001:2007

 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: En SIEL S.L. disponemos de mecanismos que garantizan el cumplimiento de la legislación laboral vigente, así como procedimientos que garantizan la participación de los trabajadores y la comunicación interna de los distintos niveles dentro de nuestra empresa.

Se realizan reuniones periódicas con los distintos responsables de los distintos departamentos. La publicación de las decisiones relevantes derivadas de las mismas se realiza en la intranet de nuestra empresa.

La comunicación es una herramienta estratégica en nuestra organización y un instrumento de gestión dentro de la misma.

Objetivos: Elaboración e implantación de un procedimiento de comunicación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: SIEL S.L. garantiza los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores dentro del marco de la legislación vigente.

Así mismo, todos los trabajadores de nuestra empresa están amparados por los convenios colectivos correspondientes. Nuestra organización tiene implementado un procedimiento de Comunicación para canalizar las mismas. Disponemos de un registro de comunicación, y de un formato para realizar sugerencias para que todo el personal pueda participar de forma activa en la misma.

Se realizan reuniones periódicas para coordinar las distintas actividades de los distintos departamentos en las que participan los responsables de los mismos y dirección. Las decisiones e informaciones relevantes derivadas de estas reuniones se trasladan a todo el personal de SIEL S.L. a través de los responsables de los distintos departamentos y del Responsable del sistema de Gestión. Así mismo se levanta acta de dichas reuniones y se publican en la intranet de la empresa para que todo el personal tenga acceso a ellas.



Objetivos: Redactar un código ético que fomente los valores de la organización. Que nos sirva para mejorar las relaciones laborales y promover un entorno seguro y saludable. Así como facilitar la comunicación del equipo humano.



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: Como hemos descrito anteriormente, SIEL S.L. dispone de los canales suficientes para que se pueda ejercer el derecho de participación y consulta de todos los trabajadores (reuniones periódicas, hojas de sugerencias, registro de comunicaciones, etc.). Favoreciendo un dialogo fluido entre el equipo humano y dirección. Gerencia revisa nuestro Sistema de Gestión, y uno de los elementos de entrada de esta revisión es el análisis de las comunicaciones.

Objetivos: Implantación de reuniones trimestrales de los responsables de los departamentos con el personal a su cargo en el que se tratará las cuestiones que son de su interés.



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: Disponemos de un Sistema de Gestión Integral que nos da los mecanismos y herramientas para hacer sugerencias y aportaciones a nuestra organización. Estas son analizadas por la responsable del departamento del Sistema de Gestión o el responsable del departamento implicado. Siempre se da una respuesta a cualquier cuestión surgida, se tienen en cuenta las aportaciones y el espíritu de mejora constante. Modificando procedimientos de trabajo si fuese necesario.

Tratamos de que todo el personal esté involucrado e implicado en nuestra organización, sintiéndonos todos parte importante dentro de la misma. Transmitiendo el mensaje que el valor más importante dentro de la empresa es el equipo humano que la forma.

Objetivos: Evaluación anual del procedimiento de comunicación.



• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado	Redactar un código ético

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mayor difusión de 10 principios.

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: En nuestra organización el trabajo forzoso no es un factor de riesgo. Nuestro ámbito de actuación es nacional y se cumple con toda la legislación laboral vigente, así como con el convenio colectivo del sector.

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2011 se adaptó el horario de algunos empleados para que pudieran asistir a clases presenciales y desarrollar su capacitación profesional dentro de la empresa. En plantilla existen dos casos con reducción de jornada por tener cargas familiares.

Objetivos: Desarrollo de un código ético



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: SIEL S.L. se rige en materia laboral por el Convenio Colectivo Sectorial del Metal que es de aplicación.

Objetivos: Desarrollo de un código ético que refleje nuestros valores corporativos y los principios que orientaran la conducta del equipo humano que forman nuestra organización. Uno de los puntos claves será el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento de la legislación laboral. Punto que ya se cumple en la organización, pero al cual queremos comprometernos públicamente.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de algunas medidas o acciones concretas como pueden ser la adaptación de horarios en casos puntuales debido a cargas familiares y a formación de nuestro personal.

Así mismo existen beneficios sociales como puedan ser:

- Acuerdo suscrito con Adeslas para ofrecer a todo el personal de SIEL S.L. unas condiciones muy ventajosas, tanto para él como para su familia.
- Coche de empresa y telefonía para algunos de sus empleados.
- Desarrollo profesional dentro de la empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El departamento de personal es el encargado de realizar este control.

Objetivos: Un objetivo para el próximo año sería establecer indicadores de control para este principio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo	Desarrollar un código ético



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Desarrollo de un código ético.

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: El trabajo infantil no es un factor de riesgo para nuestra organización, ya que desarrollamos nuestra actividad en el ámbito nacional y se cumple la legislación vigente.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos Política para la prohibición del trabajo infantil porque no es un factor de riesgo en nuestra organización. Es imposible que en SIEL S.L. exista mano de obra infantil, porque se cumple escrupulosamente con la legislación vigente. Pero como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas hacemos público nuestro rechazo más absoluto a la utilización de mano de obra infantil para la realización de cualquier tipo de trabajo.



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: No tenemos una acción concreta referente a este principio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Desarrollo de un código ético.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Desarrollo de un código ético.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestra entidad no ha realizado ningún diagnóstico para evaluar los factores de riesgo en discriminación en la contratación, formación y promoción. Pero si que podemos afirmar que en nuestros procesos de selección no existe ningún tipo de discriminación, ni por sexo, edad, religión o raza.

En dichos procesos se tiene en cuenta que la capacitación y formación de la persona sea adecuada al puesto y función a desempeñar.



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: SIEL S.L. fomenta la igualdad de oportunidades a todos los niveles.

Objetivos: SIEL tiene como objetivo para el próximo ejercicio la firma de un convenio de colaboración con el Servicio público estatal de empleo. Además en la elaboración de nuestro código ético haremos mención expresa de la abolición de las prácticas de discriminación.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)



Respuesta: SI

Implantación: Como hemos indicado en el punto anterior, tenemos un procedimiento en nuestro Sistema de Gestión en el que recogemos los requisitos en cuanto a competencia y formación que debe reunir una persona para cubrir un puesto. No existe ningún requisito que haga referencia a la edad, sexo, raza o religión de la persona. Los procesos de selección de personal son totalmente imparciales, algo que demostramos anualmente superando una auditoría de nuestro Sistema de Gestión.

Objetivos: Desarrollo de un código ético que fomente la igualdad de oportunidades.

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

Respuesta: SI

Implantación: En SIEL S.L. se promueve la igualdad entre hombres y mujeres, indicar que los puestos de Responsable informática, Responsable del Sistema de Gestión, Responsable de Reclamaciones y Responsable administración están ocupados por mujeres. Para acceder a un puesto se tiene en cuenta que se cumplan con los requisitos necesarios para ello, no si se es un hombre o una mujer.

Objetivos: Desarrollar un código ético que promueva la igualdad.



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 (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 21 %

Directivos mujeres: 45 %

Directivos hombres: 55 %

Mujeres: 35 %

Hombres: 65 %

Mayores de 45 años: 19 %

Menores de 30 años: 23 %

Empleados no nacionales: 5 %

Empleados con contrato fijo: 31 %

Empleados con contrato temporal: 69 %

Implantación: SIEL S.L. fomenta la igualdad de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo dentro de nuestra organización.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: 0

Implantación: Toda la información referente a la estructura de la organización esta publicada en la intranet de la empresa. Existe un organigrama y una matriz de responsabilidades.

Quando existe algún cambio en la organización se actualiza y se refleja en el informe semestral que realiza SIEL.S.L. para la Revisión por la Dirección que se realiza de nuestro Sistema de Gestión.

Objetivos: Se dará una mayor difusión de los cambios estructurales de la organización.

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

Respuesta: 0

Implantación: Actualmente no tenemos ningún expediente abierto por acusación 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	Convenio Colectivo	Desarrollar código ético.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación No tenemos acción concreta Otros	Desarrollar un código ético.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Intranet	Mayor difusión de los cambios en la organización.



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En SIEL S.L. concienciada con el medioambiente, tenemos implementado un sistema de gestión ambiental, UNE-EN ISO 14001:2004 desde el año 2009. Con el demostramos nuestro desempeño medioambiental ya que intentamos controlar el impacto de nuestra actividad, habiendo desarrollado una política, procedimientos y objetivos que tienen en cuenta los requisitos legales. Todo ello no se lograría sin la colaboración de todo el personal, y para ello se realizan jornadas de formación y sensibilización sobre el medioambiente del 100% de toda la plantilla. En ellas se informa sobre nuestro sistema de gestión y de las buenas prácticas ambientales, tanto aplicables a nuestra actividad como a la vida diaria.

La documentación sobre el sistema de gestión como de la formación está a disposición de todo el personal en la intranet de nuestra empresa. Así mismo se informa a todos nuestros subcontratistas de la política medioambiental de la empresa.

Objetivos: SIEL S.L. comprometidos con el medio ambiente y para demostrar nuestro desempeño ambiental, minimizaremos el consumo de recursos, para lo cual realizamos un seguimiento y registros de los mismos para realizar un comprobante anual, y marcar como objetivo la reducción del consumo de recursos.



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: 59

Implantación: Anualmente se realiza una jornada de formación y concienciación de todo nuestro personal en las que se informa de nuestro sistema de gestión y de los objetivos anuales. Esta formación es impartida por la responsable del sistema de gestión.

Objetivos: Conseguir la certificación de nuevo el próximo año.

• 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	Formación en el respeto del medio ambiente Sensibilización en materia medioambiental	Minimización del consumo de recursos

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: Dadas las características de nuestra actividad, no tenemos un alto impacto ambiental. Nuestra gestión se basa en las buenas prácticas medioambientales y en la disminución del consumo de los recursos. Anualmente realizamos un diagnóstico de nuestra organización para identificar los aspectos ambientales y realizar una evaluación de ellos, para determinar cuáles son los aspectos significativos y definir nuestro control operacional de los mismos.

De la evaluación realizada en 2011 resulto significativo:

- Residuos sólidos urbanos
- Consumo de electricidad
- Emisiones de gases por combustión (vehículos)

Objetivos: Disminución del consumo de los recursos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: SIEL S.L. tiene documentada e implementada una política integrada de Calidad y Medioambiente según el estándar UNE-EN ISO 9001:2008 Y UNE-EN ISO 14001:2004 desde el año 2009.

Objetivos: Volver a obtener la certificación del Sistema de Gestión Ambiental UNE-EN ISO 14001:2004.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: SIEL S.L. tiene implementado y certificado desde 2009 un Sistema de Gestión Ambiental basado en el estándar UNE-EN ISO 14001:2004. Teniendo como objetivo principal la mejora del comportamiento ambiental de nuestra organización.

SIEL S.L. Adquiere un compromiso público mediante su política ambiental. Este compromiso se adquiere a todos los niveles de nuestra organización y hacemos partícipes a nuestros proveedores comunicándoles nuestra política ambiental.

Para la implantación del sistema llevamos a cabo un diagnóstico ambiental, identificando y evaluando los aspectos ambientales. A partir de dicha evaluación vemos cuales son los aspectos significativos, llevando un control operacional de los mismos.

SIEL S.L Audita su Sistema Ambiental anualmente mediante auditoría de tercera parte. Estas auditorías nos suministran información de si se mantiene adecuadamente el sistema, así como a identificar las oportunidades de mejora del mismo.

Objetivos: SIEL S.L realiza un seguimiento de los consumos de los recursos, como objetivo para el próximo año se minimizará el consumo de los mismos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 53708

Agua: 67

Papel: 175

Implantación: Nuestra organización diferencia el consumo de papel reciclado del papel normal. Kg. de papel reciclado = 50 Kg.

Kg. de papel normal = 125 Kg.

Objetivos: Minimización del consumo de los recursos.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

Respuesta: SI

Implantación: SIEL S.L. no es una entidad que tenga alto impacto ambiental.

Tenemos implementado el Sistema de Gestión ambiental UNE-EN ISO 14001:2004 desde el año 2009.

• 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	Certificación UNE-EN ISO 14000:2004
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Minimización del consumo de los recursos.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Volver a obtener certificación UNE-EN ISO 14001:2004 para el próximo año.



• 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: SI

Implantación: Nuestra organización fomenta las buenas prácticas medioambientales dentro y fuera de la empresa. Se realiza acciones formativas para la concienciación e implicación de todo nuestro equipo humano. Intentamos hacer un uso responsable de nuestros recursos, y tenemos en cuenta la eficiencia de los aparatos eléctricos que adquirimos para elegir aquellos más eficientes.

Objetivos: Se sustituirán progresivamente los tubos fluorescentes de nuestras oficinas para favorecer un menor consumo de energía eléctrica.



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: 2,5

Implantación: La inversión financiera para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente se basan en jornadas de formación para concienciación del personal y sustitución de luminarias por otras de bajo consumo.

Objetivos: Sustitución de tubos fluorescentes por luminarias de bajo consumo.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Sustitución de tubos fluorescentes por luminarias de bajo consumo

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 (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No hemos realizado un diagnostico.



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? (P10C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra organización no tiene una política definida por escrito pero mediante la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones mostramos un rechazo explícito y público contra la corrupción, y la extorsión.

Objetivos: Desarrollaremos un código ético en el que expondremos nuestra adhesión a los 10 principios del Pacto Mundial y se tratará por explícito este principio.



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. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Promovemos la transparencia y fomentamos el comportamiento ético entre nuestros grupos de interés.



Objetivos: Desarrollaremos un código ético en el que expondremos nuestra adhesión a los 10 principios del Pacto Mundial y desarrollaremos particularmente este principio.



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: 100

Proveedores: 100

Implantación: Aunque nuestra organización no posee código de conducta ni políticas anticorrupción, ha transmitido este principio, ya que forma parte de la cultura de la empresa.

Objetivos: Desarrollaremos un código ético en el que expondremos nuestra adhesión a los 10 principios del Pacto Mundial y desarrollaremos en particular este principio.

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestra organización no tiene mecanismos concretos para la gestión de incidencias anticorrupción, pero sí que podemos dar trámite a las mismas mediante las herramientas que nos ofrece nuestro sistema de gestión.

Objetivos: Mejora de la herramienta de gestión administrativo-financiera dando de este modo más transparencia a las transacciones mercantiles.

• Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de Calidad Políticas internas de gestión	Desarrollo de un código ético.
Empleados	Políticas internas de gestión	Desarrollo de un código ético.
Proveedores	Política de Calidad	Desarrollo de un código ético.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros	Desarrollo de un código ético.
Empleados	Otros	Desarrollo de un código ético.
Proveedores	Otros	Desarrollo de un código ético.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Desarrollo de un código ético.
Empleados	Buzón de sugerencias	Desarrollo de un código ético.
Proveedores	Buzón de sugerencias	Desarrollo de un código ético.



• 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