



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

TQ Tecnol, S.A



• Carta de Renovación del compromiso

Carta de Renovación del Compromiso

29 de octubre de 2012

Apreciados Sres.,

Por quinto año consecutivo, TECNOL presenta su Informe de Progreso que demuestra una vez más, nuestro compromiso con el respeto y la divulgación de los Derechos Humanos, el Trabajo, el Medio Ambiente, la lucha contra las injusticias y la corrupción.

Uno de los pilares de la gestión de TECNOL ha sido y continuará siendo el compromiso hacia las personas y el medio ambiente, ya que estamos convencidos que, la inversión más rentable es la que se destina a Responsabilidad Social. Por eso, en nuestra compañía, la gestión responsable depende directamente de presidencia y dirección general se gestiona desde el área de Recursos Humanos e implica a todos los departamentos.

En cuanto a las acciones sociales realizadas con nuestros grupos de interés, destacamos que las personas de nuestra plantilla gozan de 28 acciones sociales relativas a conciliación de la vida personal y familiar, formación, incentivos y otras ventajas para fomentar su integración y desarrollo en la compañía.

Trabajamos conjuntamente con los proveedores para establecer objetivos comunes para ofrecer mayor calidad a nuestro cliente final, al que ofrecemos productos con un valor añadido: asesoramiento técnico directo por parte de expertos profesionales.

Finalmente, hemos establecido vínculos con diferentes sectores de nuestra sociedad, como entidades culturales, deportivas, siendo los patrocinadores oficiales de TECNOL Reus, actual campeón de la Copa Continental e Intercontinental de hockey patines. Además, seguimos invirtiendo en programas de desarrollo social a través de las ONG's Fundación Codespa e Intermón e invertimos en la instalación de placas solares fotovoltaicas para proteger el medio ambiente.

Somos conscientes que la comunicación es fundamental para dar notoriedad a este novedoso sistema de gestión, por eso, nos comprometemos a divulgar los 10 Principios a través de nuestros canales de comunicación internos y externos.

Saludos cordiales,

Xavier Martínez i Serra
Presidente y Director General
TQ TECNOL, SA

Información general

Perfil de la entidad: TQ Tecnol, S.A

- *Dirección:* Guerau de Liost, 11-13. Poligono Agro Reus
- *Dirección web:* www.tecnol.es
- *Alto cargo:* Xavier Martinez i Serra, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 17/07/2006
- *Número de empleados:* 89
- *Sector:* Construcción e ingeniería
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Construcción
- *Ventas / Ingresos:* no hay datos disponibles
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* no hay datos disponibles
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* ONG'S
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Estos son los públicos a los cuáles se dirige nuestra política de RSC.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España, Andorra y Rumanía.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se han escogido las acciones más relevantes y más significativas que se han producido durante el 2011.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Nuestra participación en el Informe referente a 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010 ha sido publicada en la página web de la organización, junto con el manual de acogida para los nuevos empleados y ha sido publicado en la revista interna para los empleados, Club TECNOL, así como en la revista para clientes y organismos públicos TECNOL Informa.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* .
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *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: Empleados: Buzón de sugerencias. Este buzón se encuentra en un lugar visible y accesible a todo el personal. Dispone de hojas en blanco para escribir la sugerencia o queja, y sobres para introducirla en el buzón. La red comercial envía sus sugerencias a través del SICOM (Sistema Comercial) de su PDA. La sugerencia más votada es premiada con 50 puntos en merchandising. El buzón de sugerencias es un buen indicativo del grado de implicación de la dirección de TECNOL con sus empleados. Clientes: - A través de las encuestas de satisfacción al cliente. Después de la realización de las encuestas telefónicas, el Dpto. de Calidad valora las propuestas y juntamente con Dirección General se decide si incluirlas en la gestión de la compañía. Proveedores: - El Dpto. de Calidad e I+D+i, están en contacto permanente con los proveedores y éstos evalúan las propuestas de mejora que se proponen.

- *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:* El presidente de la compañía, es a la vez, Director General y forma parte del Comité de Dirección. Este Comité, está formado por Dirección General, Dirección Financiera, Dirección Comercial, Dirección Gestión Administrativa, Dirección de RRHH y Dirección de Producto e I+D+i. Los 10 Principios Básicos forman parte de la gestión interna de TECNOL y por lo tanto, las decisiones que se toman en el Comité de Dirección siempre van en consonancia con estos principios.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No procede.

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) No procede.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Clientes, proveedores y empleados
- *Día de publicación del Informe:* martes, 30 de octubre de 2012
- *Responsable:* Nuria Sarda Lluís
- *Tipo de informe:* A+B+C

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

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

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

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: TECNOL a través de su Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social hace referencia al respeto a los Derechos Humanos. Estamos certificados en la ISO 9001 (desde el año 1999), en Medio Ambiente (año 2001), RSC (2003) y EFR 10001 (2006); en el 2011 obtuvimos la renovación como Empresa Familiarmente Responsable.

Su defensa en la organización está representada por la Directora de RRHH, que es a la vez, la Agente de Igualdad que se encarga, entre otras cosas, de que no haya ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, idioma, religión, opinión política, etc en el sí de la organización.

Tecnol también tiene establecido un Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres y un Protocolo de Actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, ambos implantados en el año 2009.

Objetivos: Empleados: Cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.

Proveedores: Mejorar en numero de proveedores cualificados.

RSC: apoyo a las instituciones



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? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los empleados, proveedores y clientes son conocedores de la política de la compañía respecto a los DDHH y se fomentan las acciones para cumplir con los Principios básicos del Pacto Mundial. La adhesión al Pacto Mundial se comunicó en las reuniones mensuales y se publicó en la circular interna, informando sobre qué significaba la adhesión a estos principios. La publicación de los informes de progreso se comunica en la revista interna, Club TECNOL, en la revista para clientes y proveedores y en la página web de la compañía. TECNOL tiene establecido un sistema de gestión en el que se incluyen las No Conformidades (acción correctiva), es decir, cualquier sugerencia, queja o reclamación que tenga un cliente, proveedor o empleado se gestiona y soluciona en menos de 48 horas, a través del departamento de Calidad. En caso que hubiese algún tipo de incoherencia, se abriría una acción preventiva previamente a la aplicación de cualquier proceso. En el 2011 la plantilla de Tecnol está compuesta por unos 62 comerciales y 27 internos y tiene alrededor de 73.000 clientes que son asesorados con la máxima eficacia y garantía.

Por otro lado, TECNOL dispone de un buzón de sugerencias para recibir las oportunidades de mejora que realizan los empleados. Su uso se fomenta con la concesión de premios mensuales y anuales. Es un buen indicador del grado de implicación de la Dirección de Tecnol con sus empleados.

Cabe destacar, que el modelo de venta de los productos TECNOL se basa en el asesoramiento técnico directo, lo que le exige una atención al cliente rápida, eficaz y directa.

Objetivos: Clientes: reducción de las no conformidades así como el tiempo de gestión.

Empleados: conseguir más implicación de los empleados en los temas de DDHH.

Proveedores: procurar que cumplan con los requisitos.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: - Implantación y seguimiento de las políticas formuladas por el agente de igualdad:

a) Lenguaje no sexista en las comunicaciones, sobretudo en las ofertas de trabajo. Se ha revisado toda la documentación y se ha implantado un nuevo modelo.

b) Control de los correos para no enviar ni recibir correos electrónicos con contenido discriminatorio.

c) Contratación de personal para equilibrar el % entre hombres y mujeres. A finales del 2011 la plantilla de Tecnol estaba distribuida de la siguiente manera:

32,5% plantilla mujeres (51,8% oficinas, 24,2% comerciales)

67,5% plantilla hombres (48,1% oficinas, 75,8% comerciales)

d) Favorecer la contratación de personas de diferentes nacionalidades.

11 empleados de 6 países distintos, de la siguiente manera: 2 empleado de Andorra, 1 de Argentina, 1 de Marruecos, 5 de Rumanía, 1 de Serbia y 1 de Colombia.

Objetivos: Clientes: Mejoras en la comunicación.

Empleados: Cumplimiento de los objetivos marcados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente se realizan auditorías internas y externas para comprobar que los derechos fundamentales se están respetando y cumpliendo. Las auditorías internas las realiza el Departamento de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social, y las externas las realizan, dependiendo del ámbito según las directrices de las normas ISO 9001 y EFR 1000-1.

En primer lugar se realizan las internas (una por cada norma) y después las externas.

Además, se realizan cuatrimestralmente cierres de todos los objetivos de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. También cuatrimestral y anualmente, se evalúa el grado de participación e inversión de las acciones sociales.

Como hemos comentado anteriormente, TecnoI dispone de un sistema de sugerencias "Buzón de Sugerencias". La red comercial puede participar a través de su PDA y/o del Sistema Comercial (SICOM), los empleados de oficina votan directamente en la urna que hay en la entrada a las oficinas. En la reunión mensual interna, los empleados realizan la votación entre todas las sugerencias recibidas y se votan las 3 mejores. Los ganadores reciben 50 puntos (equivalentes a 50€) para canjear por viajes en la Agencia de El Corte Inglés.

Al finalizar el año, se votan las 3 mejores Sugerencias con los siguientes premios para los ganadores:

- 1er premio: Viaje a Tenerife para 2 personas durante 5 días.
- 2º premio: Viaje a Mallorca para 2 personas durante 5 días.
- 3º premio: Fin de Semana a un Parador Nacional a escoger para 2 personas.

Además, el departamento de Calidad pasa un cuestionario de satisfacción a principios de cada año a toda la plantilla interna para analizar el grado de satisfacción y proponer mejoras si se requieren. El personal de la red comercial, ya que está a nivel nacional, realiza el cuestionario durante los Seminarios de Ventas que se llevan a cabo en los meses de Febrero y Septiembre.

El departamento de RRHH entrega un Manual de Acogida y una carpeta de comunicación interna a las personas de nueva incorporación a la empresa. En los manuales, uno de los puntos que se definen es la no discriminación por razones de género, y en la carpeta de comunicación interna se da a conocer la Política Social, de Calidad y Medio Ambiente, las acciones sociales y los diferentes canales de comunicación. Además, se definen los miembros de los equipos de emergencia y las extensiones telefónicas correspondientes en caso de emergencia.

Las noticias más relevantes de la organización durante el mes, se comunican en la revista mensual Club TECNOL, se entrega a todo el personal y se lee por departamentos en la reunión mensual para que todo el personal esté al corriente.

Objetivos: Empleados: Mejorar la satisfacción de nuestros empleados.

Proveedores: Aprobación e implementación de cambios.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los miembros de la compañía conocen los Derechos Humanos y la política de gestión ética que Tecnol lleva a cabo.

Los canales de comunicación empleados son los siguientes: revista mensual interna Club Tecnol, el Manual de Acogida que hemos comentado anteriormente y la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social.

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

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos actividad en países en vías de desarrollo

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de seguridad en el puesto de trabajo	
Proveedores	Calidad	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Mejora continua en la relación con clientes a través de encuestas de satisfacción
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Mejorar la satisfacción de los empleados
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Mejora continua en la relación con proveedores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Mejoras en la comunicación y en las políticas de calidad y medioambiente
Empleados	Acción social	Mejoras en la comunicación y en las políticas de calidad y medioambiente y RSC
Proveedores	RSE	Mejoras en la comunicación y en las políticas de calidad y medioambiente

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Comité de Seguimiento y RSE</p> <p>Encuestas</p> <p>Procedimiento de gestión de incidencias</p> <p>Servicios de atención al cliente</p> <p>Teléfono de denuncias/quejas</p>	Mejora continua en los mismos procesos
Empleados	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de sugerencias</p> <p>Comisión interna de control o Comité Ético</p> <p>Dirección de RRHH</p> <p>Encuesta</p> <p>Procedimiento de gestión de incidencias</p> <p>Protocolos de prevención del acoso y PRL</p>	Mejora continua en los mismos procesos
Proveedores	<p>Auditorías</p> <p>Buzón de denuncias</p> <p>Cláusulas en contrato</p> <p>Comité/Comisión de Control</p> <p>Encuestas y cuestionarios</p> <p>Evaluación Departamento de compras</p> <p>Procedimiento de gestión de incidencias</p> <p>Seguimiento del Código de Conducta</p> <p>Sistema de clasificación de proveedores</p>	Mejora continua en los mismos procesos



• 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: Desde el departamento de Calidad se envía al proveedor un Cuestionario de Auto evaluación (3-CAP) y desde el departamento de RRHH se envía el cuestionario de la norma SA 8000 para evaluar, clasificar y hacer el seguimiento de la calidad de los proveedores.

Tecnol, en función de las respuestas obtenidas, clasifica a sus proveedores en 3 niveles:

- Clase A: Proveedores homologados que tienen implantado un Sistema de Seguridad de la Calidad según UNE-EN-ISO-9001:2000, un sistema de Gestión Medioambiental UNE-EN-ISO-14001:1996 o un Sistema de Responsabilidad Social SA8000:2001.
- Clase B: Proveedores homologados pero sin tener implantado ninguno de los 3 sistemas anteriores.
- Clase C: Pueden ser proveedores a prueba si están homologados pero no han contestado el cuestionario 3-CAP, o en modo de revisión si su gestión no sigue las pautas de la organización Tecnol.

A través de estos medios, Tecnol se asegura que todos sus proveedores cumplen con los niveles de calidad y servicios y evita el impacto negativo sobre el Medio Ambiente, además de respetar la ética social.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Tecnol comunica a sus proveedores, activos y potenciales, su política de responsabilidad social y les obliga a rellenar un cuestionario sobre la actividad de su empresa y su cumplimiento en materia de Derechos Humanos. Si no cumplen con los requisitos establecidos, no se establecen relaciones comerciales con ellos o pasan a ser inactivos.



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 (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Evaluación y seguimiento a proveedores durante el 2011, de obligado cumplimiento a través del responsable del departamento de compras, que analizará el nº de pedidos, el cumplimiento de los plazos de entrega, etc. En caso de que se produjera algún tipo de incumplimiento o desviación, el responsable se encargaría de analizar el motivo y aplicaría las medidas correctivas oportunas para mejorar la gestión en el proceso de compras.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 25 %

Implantación: Anualmente se realiza el seguimiento de los proveedores homologados, dato que además se tiene en cuenta a la hora de contratar sus servicios

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	<p>Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos</p> <p>Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos</p>	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código Ético comercial	Cumplimiento de normas y requisitos
	Manual de Calidad	
	Procedimiento de compras	
	Sistemas de clasificación de proveedores	
	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Evaluación continua de proveedores

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 (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe factor de riesgo



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La comunicación entre empleados y Dirección se rige por el procedimiento del Manual de Calidad.

A través del Club Tecnol (revista interna de carácter mensual que recoge noticias, novedades, nuevos productos y precios, etc durante el mes en cuestión), la Reunión Mensual interna (tiene el objetivo de comunicar todo lo referente a la organización a todos los niveles) y de las publicaciones en los tableros de anuncios, se comunican las estrategias al personal. En función de la noticia, se utiliza un canal u otro.

En las reuniones establecidas con todo el personal de la organización, se comunica la estrategia Global de Tecnol.



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 (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tecnol dispone de un Comité de Seguridad, Salud y Trabajadores formado por representantes tanto de los trabajadores como de la dirección de la empresa; ha sido visitada por varios líderes sindicales ya que se

impulsa la libre asociación de los empleados.

Por parte del departamento de RRHH se realiza anualmente una encuesta de Clima Laboral con el objetivo de identificar y evaluar las necesidades del personal en materia de conciliación y el grado de satisfacción del personal. Se realiza una comparativa cada año para observar si se mejoran o no los resultados respecto al año anterior.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El mecanismo utilizado por Tecnol es el Buzón de Sugerencias.

El buzón de sugerencias está colocado en un lugar visible y accesible para que pueda participar todo el personal interno; la red comercial puede participar a través del SICOM (Sistema Comercial al que se puede acceder por internet o por la PDA que tienen todos los técnicos comerciales).

Cada mes se escogen las tres mejores sugerencias propuestas tanto por el personal interno como comercial mediante votación y los ganadores son premiados con un bono bancotel.

La mejor sugerencia del mes es aplicada, aunque puede darse el caso que se aplique también una sugerencia que no sea ganadora.

Al finalizar el año, participa toda la plantilla y se votan las 3 mejores Sugerencias del Año a través de este procedimiento: Se publica en el Club Tecnol del mes de diciembre el listado de todas las sugerencias ganadoras a lo largo del año, se da un plazo de votación y los empleados votan la que consideren mejor.

Los premios son los siguientes:

1er premio: Viaje a Tenerife para dos personas durante una semana

2º premio: Viaje a Mallorca para dos personas durante una semana

3º premio: Fin de Semana a un Parador Nacional para dos personas (a escoger).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Seguir mejorando la comunicación
	Convenio Colectivo	
	Política de Comunicación con el Empleado	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Seguir evaluando las necesidades y grado de satisfacción de los empleados

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. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: El trabajo forzoso no es un factor de riesgo para nuestra organización, no se da el caso.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Tecnol es una Empresa Familiarmente Responsable que se basa en la conciliación de la vida personal con la profesional. En Tecnol no existen las horas extra ya que se buscan personas que sean grandes profesionales y no personas que estén disponibles al 100%, las horas de trabajo son unas y el tiempo personal es otro, y tiene que respetarse.

Dispone de 28 acciones sociales para fomentar dicha conciliación.

Como acciones a destacar que estén a favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal podríamos comentar:

- Permiso de paternidad de 15 días (Tecnol lo tenía establecido antes de que se legalizase).
- Dos horas de lactancia en lugar de 1 hora según establece la ley hasta que el bebé tiene 9 meses
- Ayudas para los gastos de guardería de 120€ al mes desde que el bebé tiene 4 meses hasta los 3 años
- Ayudas a familias numerosas hasta un máximo de 6.000€ (en el año 2008 un trabajador de la red comercial adoptó gemelos y Tecnol colaboró con esta ayuda).

Todas las acciones sociales de nuestra organización están publicadas en nuestra página web www.tecnol.es



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El número de horas de trabajo y la remuneración percibida por los trabajadores están establecidos

en el contrato laboral, según la legislación vigente y el convenio colectivo.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, todos los empleados son informados a través de la mutua en las reuniones que se establecen.

Además, cuando un trabajador de nueva incorporación entra a formar parte de la empresa, se le entrega un documento en el que aparecen los riesgos laborales adaptados a cada puesto de trabajo (ya sea comercial, administrativo, mozo de almacén,...), un manual de prevención que se tienen que leer y un cuestionario relacionado con este manual para comprobar que tienen los conocimientos mínimos.

A todos los trabajadores de Tecno se les proporcionan los mecanismos de seguridad, ergonomía y las mejores condiciones para una salud y comodidad óptimas.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tecno es una Empresa Familiarmente Responsable que se basa en la conciliación de la vida personal con la profesional. En Tecno no existen las horas extra ya que se buscan personas que sean grandes profesionales y no personas que estén disponibles al 100%, las horas de trabajo son unas y el tiempo personal es otro, y tiene que respetarse.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C7I1)

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

Respuesta: No

Implantación: No hay actividad en países en vías de desarrollo



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Tal y como marca la norma, a través de las reuniones periódicas y de las encuestas de satisfacción se van valorando las necesidades, inquietudes de los empleados

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de

suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Describalos. (P4C6I1)

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos proveedores en países en vías de desarrollo

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH Política de RSE	Seguimiento de las políticas de responsabilidad social

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Seguimientos acciones de responsabilidad social

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: En nuestra entidad el trabajo infantil no es un factor de riesgo. Tecnol se dedica a la fabricación de productos técnicos para profesionales



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: - Declaración Universal de los Derechos Humanos

- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño
 - Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de Discriminación contra la mujer. En el año 2009 Tecnol estableció un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, además del Protocolo de Actuación ante las posibles situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de sexo y Acoso Moral.
- Tecnol tiene establecidos criterios con la finalidad de no contratar trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos, aunque no se comunican abiertamente.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La gestión externa de la sociedad en materia de Responsabilidad Social Corporativa se realiza a través de la colaboración de Tecnol con varias ONG's. Podemos destacar varias colaboraciones con las siguientes fundaciones:

1. Intermon Oxfam:

- Sistema de aguas en Etiopía
- Restauración de una escuela en Angola
- Patrocinio de "Un día por la esperanza"

2. Fundación Codespa:

- Reforma de la escuela "Mis primeros pasos" en Santo Domingo
- Instalaciones deportivas en una escuela de Honduras

3. UNICEF

- Recogida de material a través de los contenedores situados en la empresa.

Como se puede observar, gran mayoría de los proyectos están relacionados con la educación, básicamente para los países en vías de desarrollo, tales como Perú, Marruecos, Honduras y La República Dominicana.

Desde Dirección se fomentan acciones de sensibilización en la organización en base a los principios establecidos en la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social de Tecnol. Destacar que actualmente se hacen donaciones, esponsorización social y se participa en campañas éticas y proyectos sociales, sensibilizando tanto a la plantilla de Tecnol como a los clientes en la importancia de destinar un % de la facturación empresarial a las acciones sociales.

Desde la Dirección se continúa avalando esta Política, desarrollando líneas estratégicas y valores adecuados en relación a la gestión ética y la igualdad de oportunidades, apoyada por un proyecto de futuro que evidencia el compromiso social existente.

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

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

Respuesta: No

Implantación: No es un factor de riesgo



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos. (P5C511)

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

Respuesta: 0

Implantación: No tenemos proveedores en países en vías de desarrollo

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE Política interna Procedimiento de prohibición del trabajo infantil Protocolos de selección del personal	Seguimiento de las políticas

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Seguir con las políticas marcada en la norma en materia de responsabilidad social

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: No procede.

En todas las comunicaciones de la organización hacia el exterior se respeta la imagen de la mujer y ningún caso se utiliza su imagen con connotaciones negativas.

El lenguaje utilizado tanto en la web corporativa como en las revistas, respeta la igualdad entre hombres y mujeres, utilizando siempre palabras y expresiones que no afecten a la imagen de la mujer.

Además, la plantilla está formada por hombres y mujeres que ocupan las mismas funciones y tareas, sin existir la desigualdad por razón de sexo, lo que transmite a los clientes, igualdad entre los dos sexos.

Se evalúa la proporción de hombres y mujeres de la propia plantilla como indicador interno mensual:

Analizamos los datos de la plantilla desde un punto de vista de igualdad entre hombres y mujeres, de un total de plantilla de 89. Se observa un total de 29 mujeres (32,6%) y 60 hombres (67,42%).

En Tecnol, los órganos de dirección se componen de un Comité Ejecutivo y un Comité de Dirección. El Comité Ejecutivo está formado por 4 personas, 2 hombres y 2 mujeres; el Comité de Dirección está formado por 3 mujeres y 2 hombres.

Como conclusión, podemos destacar que existe paridad entre hombres y mujeres en ambos Comités.

El objetivo de Tecnol es continuar con esta paridad, que debe ser no únicamente numérica, sino también cualitativa.

Tecnol favorece la promoción de la mujer en todas las categorías y funciones en las que esté menos representada, como en nuestro caso, la red comercial. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción, eliminando las barreras que dificulten la promoción profesional de las mujeres.

A cierre del año 2011, del total de la plantilla (89 personas), 10 son extranjeros (11%) de 6 nacionalidades diferentes.



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? Descríbalos. (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existe la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización mediante las siguientes acciones:

- Se asegura que en las definiciones de los puestos de trabajo y de competencias profesionales no se utilicen palabras que puedan ser susceptibles de tener un trasfondo sexista ni discriminatorio.
- Se revisan las denominaciones de los puestos de trabajo y los procesos de selección y se encuentran denominaciones sexistas, se cambiarán.
- El departamento de RRHH (formado por hombres y mujeres) no tiene en cuenta estereotipos a la hora de contratar un hombre o una mujer, ni discrimina por cualquier tipo de causa.

Y los siguientes medios:

- Existe un Comité de Seguridad, Salud y Empresa, formado por personas que ocupan diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización y que se encarga de velar para que las retribuciones sean equitativas, que vendrán dadas únicamente por alguno de estos criterios: conocimientos, experiencia, responsabilidad, éxitos en los proyectos realizados y ventas(en el caso de la red comercial).
- Se contabiliza mensualmente el número de hombres y mujeres por cargos profesionales, administrativos y comerciales. En caso de que existieran diferencias significativas, se analizarían las causas y se tomarían medidas para facilitar la promoción, teniendo en cuenta que hay gran dificultad para encontrar mujeres en ramos tradicionalmente masculinos como es el sector de la construcción y el mantenimiento en el perfil comercial.
- Se ofrece promoción a todo el personal por igual, independientemente de si son hombres o mujeres y se realiza un proceso de selección interno en el que interviene el departamento de RRHH, el responsable del departamento, Dirección y el Agente de Igualdad.

Tecnol no excluye a ningún colectivo.



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: Tecnol tiene implantado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, un Protocolo de Actuación antes las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral y un Agente de Igualdad (se corresponde con la persona responsable de Recursos Humanos, es un proyecto del Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Catalunya).

Como hemos comentado en el apartado anterior, Tecnol dispone de acciones y medios para que las comunicaciones y el lenguaje no sea sexista, garantiza la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad y de dirección, y apuesta por la igualdad en materia retributiva y condiciones de trabajo.

Tecnol ha colaborado y colabora, con ONG's, talleres de discapacitados, proyectos educativos, etc., y tiene personal de diferentes nacionalidades en plantilla; por lo que tiene implantada una política de respeto a las personas y al Medio Ambiente.

Varias asociaciones de mujeres como el FIDEM (Fundación Internacional Dona Emprendedora) ha reconocido la política

de Tecnol, haciendo entrega del premio a la Conciliación de la vida personal y profesional a nuestro Director General, el Sr. Xavier Martinez, que recibió el premio de manos de Su Alteza Real la Princesa de Asturias.

Implantación y seguimiento de las políticas formuladas por el Agente de Igualdad:

- *Lenguaje no sexista en las comunicaciones. Desde Tecnol deseamos una sociedad más igualitaria. Para llegar a nuestro objetivo tenemos que empezar por el lenguaje, fijándonos en las palabras tanto orales como escritas que utilizamos, ya que es una forma de reflexión y concienciación, para darnos cuenta que la humanidad está formada por dos sexos. Mencionar exclusivamente a hombres y mujeres produce el efecto de exclusión al otro sexo.*

El uso de un lenguaje sexista, en la medida que éste refleja nuestras ideas y nuestra visión del mundo, supone una barrera más hacia la consecución del principio de igualdad de oportunidades. Un ejemplo de este apartado son las ofertas de trabajo que TQ Tecnol publica en los diferentes medios de comunicación como Internet o prensa. Se puede comprobar como los anuncios están exentos de cualquier discriminación lingüística, dando igualdad de oportunidades a toda la población con los requisitos de formación y experiencia requeridos en la oferta de trabajo.

- *Control de los correos para no enviar ni recibir correos electrónicos con contenido discriminatorio.*

- *Contratación de personal para equilibrar el % entre hombres y mujeres.*

- *Favorecer la contratación de personas de diferentes nacionalidades.*

Revisión de la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social donde se hace referencia a los Derechos Humanos.

Integración de las políticas de Derechos Humanos en los puntos clave de la gestión empresarial, que se presentan en las ponencias sobre RSC y conciliación de la vida familiar y laboral en el que Tecnol es partícipe.

¿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 Tecnol se fomenta mucho la promoción interna, el personal directivo es gente que ha empezado desde la base y poco a poco han ido promocionando.

Durante los inicios de Tecnol siempre se ha reflexionado mucho para que las mujeres ocupen cargos en la empresa. Por eso cabe destacar la paridad existente en Tecnol a la hora de ocupar altos cargos.

En Tecnol, los órganos de dirección se componen de un Comité Ejecutivo y un Comité de Dirección:

- Comité Ejecutivo: formado por 2 mujeres y 2 hombres.

- Comité de Dirección: formado por 3 mujeres y 2 hombres.

En conclusión, podemos decir que en los dos Comités hay paridad entre hombres y mujeres. El objetivo de Tecnol es continuar con esta paridad; desde Dirección se considera que la verdadera paridad no sea solamente numérica, también cualitativa.

El objetivo de Tecnol es favorecer la promoción de las mujeres en todas las categorías y funciones en las que esté menos representada, en nuestro caso, la red comercial. Garantizar la objetividad y no discriminación a la promoción, eliminando las barreras que dificulten la promoción profesional de las mujeres.



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: 9 %

Directivos mujeres: 4,5 %

Directivos hombres: 4,5 %

Mujeres: 32,58 %

Hombres: 67,41 %

Mayores de 45 años: 12 %

Menores de 30 años: 18 %

Empleados no nacionales: 12 %

Empleados con contrato fijo: 86,5 %

Empleados con contrato temporal: 13,5 %

Implantación: Datos obtenidos

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

Respuesta: SI

Implantación: ...

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

Respuesta: 0

Implantación: Tecno! no ha tenido ningun caso de acoso, intimidación o abuso 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 de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de Integración Social Política de RRHH Política de RSE	Continuar con los criterios de no discriminación

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 LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Medidas de género Plan de Carreras Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Seguir con la política ya establecida

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	...



• 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: Todos los empleados/as de TecnoI, tienen un alto grado de sensibilización en materia de medio ambiente ya que este hecho mejora el desarrollo de las actividades laborales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: ...

• 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	Seguir potenciando la sensibilización
	Sensibilización en materia medioambiental	

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. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: ...



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? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: A través de la políticas de gestión de calidad, la empresa asegura el cumplimiento de la legalidad.



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: No

Implantación: ...



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 1

Agua: 1

Papel: 1

Implantación:

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

Respuesta: No

Implantación: ...

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje	Seguir con la concienzación de las políticas de medio ambiente
	Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	
	Sistemas de gestión de calidad	

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

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



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: .



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: 1

Implantación: .

• Resumen de Implantación:

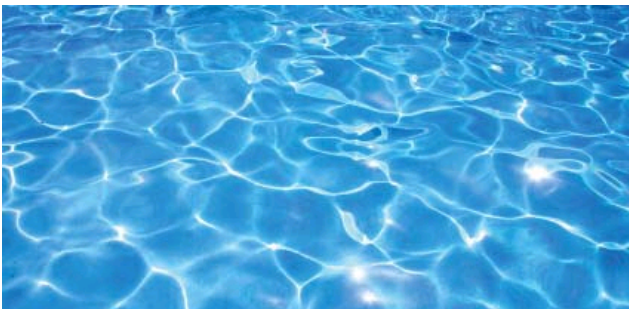
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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

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: .



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: SI

Implantación: .



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: .



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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(P10C4I1)

Cientes: 0

Empleados: 89

Proveedores: 0

Implantación: .

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: .

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código de Conducta Código Ético Manual de Calidad Política de RSE	No permitir que un caso de extorsión, corrupción y blanqueo afecte a la organiza
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	No permitir que un caso de extorsión, corrupción y blanqueo afecte a la organiza
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de Compras Política de RSE Política de Transparencia	No permitir que un caso de extorsión, corrupción y blanqueo afecte a la organiza

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Difusión de la política	.
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política Incentivos para el cumplimiento de la política	.
Proveedores	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial Canal ético	.
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial Canal ético	.
Proveedores	Auditorías Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial Canal 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
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
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? Describalos	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	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
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?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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	
P2C4I1	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		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿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
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿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		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿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
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C7I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
P4C6I1	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos.	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	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
P5C2I1	¿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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
P5C4I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
P5C5I1	Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	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 y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿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
P10C5I1	¿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