



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Prismaglobal



Prismaglobal

Estimados señores:

Prismaglobal sigue un año más apostando por la responsabilidad social empresarial y, sin duda alguna, es el eje de su nuevo Plan Estratégico 2012-2015. La memoria que aquí presentamos es un fiel reflejo de esta apuesta compartida por todas las personas que formamos el pequeño gran equipo de esta Agencia de Comunicación.

Esta apuesta por los valores de la RSE formaba parte de nuestro ADN mucho antes de que a finales de 2009 firmáramos nuestra adhesión al Pacto Mundial. Si ser plenamente conscientes de ello, nuestra manera de trabajar estaba regida por muchos de los principios que pretende divulgar esta iniciativa de la ONU. Sin embargo, fue a partir de entonces cuando comenzamos a ordenar y dotar de estrategia orientada a negocio nuestro programa de RSE. En este sentido, el Pacto Mundial nos ha ayudado a centrar nuestros esfuerzos y a impulsar la senda de la RSE, complicada para una Pyme como nosotros que no cuenta con grandes recursos. Con su apoyo nos convertimos en la primera Agencia de Comunicación española en obtener la certificación SGE-21, una certificación que hemos renovado este año una vez más. Y con su apoyo hemos conseguido estar en la "champions" de la RSE compartiendo experiencias que las principales empresas del país.

El camino no está siendo fácil, la crisis económica que padecemos nos hace, cada vez más, optimizar los pocos recursos que tenemos. Sin embargo, para Prismaglobal su apuesta por la RSE va mucho más allá de los diferentes escenarios económicos y, es más, yo diría que incluso la responsabilidad social empresarial se ha convertido en un diferencial que aporta un valor añadido y diferencial muy importante a nuestra empresa, un valor que nos ha permitido, junto al esfuerzo de todo el equipo, continuar con este proyecto.

Este año que presentamos en nuestra memoria ha sido un año de duro trabajo pero también de importantes satisfacciones. Así, en noviembre fuimos finalistas de los premios Corresponsables en la categoría de pymes. También comenzamos el diseño de nuevas soluciones de RSE que se han implementado o se están implementando en campos tan variados como el medio ambiente, la prevención de riesgos, la transparencia o en la mejora de las relaciones con nuestros grupos de interés. Esta memoria nos sirve para evaluar y comunicar lo que hicimos pero ya estamos inmersos en nuevos proyectos, nuevas respuestas para los nuevos tiempos que vivimos, nuevas propuestas que siempre pasan por un mayor protagonismo de los valores de la RSE. Nuevas respuestas que nos han llevado en 2012 a profundizar nuestra relación con el Pacto Mundial, una relación que nos ha ayudado a compartir los retos y las soluciones con otras empresas y grupos de interés de todo el mundo o a implicarnos en proyectos de sostenibilidad a nivel mundial, pero esto ya será objeto de la memoria 2012.

Mientras tanto, intentamos seguir predicando con el ejemplo reforzando nuestras políticas internas de RSE e intentando implicar en ellas a todos nuestros grupos de interés. Un largo camino recorrido, pero mucho camino todavía por recorrer y una ventaja en el camino, la compañía del Pacto Mundial.

Por ello una vez más durante 2012 renovamos el compromiso con el Pacto Mundial para colaborar y trabajar en la superación de retos que generaran un aprendizaje y una mejora en el campo de la RSE en Prismaglobal

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de octubre de 2012

Gotzon González Auzmendi,
Director General de Prismaglobal



Información general

Perfil de la entidad: Prismaglobal

- **Dirección:** C/Alibarra, 58
- **Dirección web:** www.prismaglobal.es
- **Alto cargo:** Gotzon González Auzmendi , Director General
- **Fecha de adhesión:** 29/12/2009
- **Número de empleados:** 70
- **Sector:** Otros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** SERVICIOS DE PROXIMIDAD A LA CIUDADANIA Y AGENCIA DE COMUNICACIÓN INTEGRAL
- **Ventas / Ingresos:** 3.548.800
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna
- **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:** Mediante un sistema propio de reflexión y participación de toda la compañía, se detectaron los grupos de personas sobre los que Prismaglobal tiene impacto o que impactan sobre Prismaglobal e influyen en la consecución o no de la estrategia de la empresa.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Todo el Grupo
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Se dispone de Memoria de Responsabilidad Social de 2008, 2009 y 2010 en las que se recogen los aspectos principales y que están basados en el sistema de gestión muy amplio que posee la empresa conforme a los referentes existentes y entre los que están incluidos los 10 Principios del Pacto Mundial.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Desde muy diversas vías y según los grupos de interés: Clientes: A través de la web corporativa, Newsletters a clientes, Asistencia a foros como RIO+20 en los que se establecieron grupos de trabajo con clientes, Asistencia Técnica en la Green Capital de Vitoria-Gasteiz, asistencia a los Market Place de Forética con iniciativas seleccionadas...etc. Empleados: Intranet, Web, Reuniones Generales, Formación específica sobre aspectos del Informe, etc Proveedores: Web, Reuniones con los principales, newsletters...etc
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Premios 2011: 1.- Categoría de



Promoción de ciudades y países- Sol de Bronce por "Verde por fuera, verde por dentro" 2.- Categoría de Marketing Social- Bronce FIP por "Ser voluntario en Aspace es un regalo" 3.-Categoría marketing social- Bronce de FIP por "Verde por fuera, verde por dentro". 4.- Categoría Marketing medioambiental- Oro FIP por " Verde por fuera, Verde por dentro." 5.- Mejor campaña categoría de sostenibilidad- Premios Marketing y Territorio por " Verde por fuera, verde por dentro." 6.-Finalistas Premios Corresponsables categoría pymes-Plan de Movilidad Interno

● *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:* Con todos los grupos de interés existen numerosas fuentes de recogida de sugerencias: reuniones con clientes, a través de la web, grupos de participación externa, a través de las colaboraciones y alianzas, mediante la medición directa de la satisfacción con todos los grupos de interés. Existe además con las personas que trabajan en la empresa la recogida de sugerencias a través de la intranet y de los múltiples sistemas de participación que funcionan: (reuniones, grupos de reflexión, desayunos de trabajo, etc..)

● *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 propiedad y la Dirección de la Empresa supervisan los órganos y participan en ellos. El propietario mayoritario es además el Director General y lidera tanto el Comité Estratégico como el de Ética, velando por tanto por la implantación de los 10 principios del Pacto Mundial.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) La empresa dispone de un cuadro de mando con indicadores en el ámbito económico, Social y Medioambiental, en el cual están contemplados los 10 principios del Pacto Mundial. Los indicadores tienen establecidos objetivos operativos anuales.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:* <http://>

● *Implantación otros Grupos de Interés:*

● *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012



● *Responsable:* Andrés Fernández Perez

● *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.



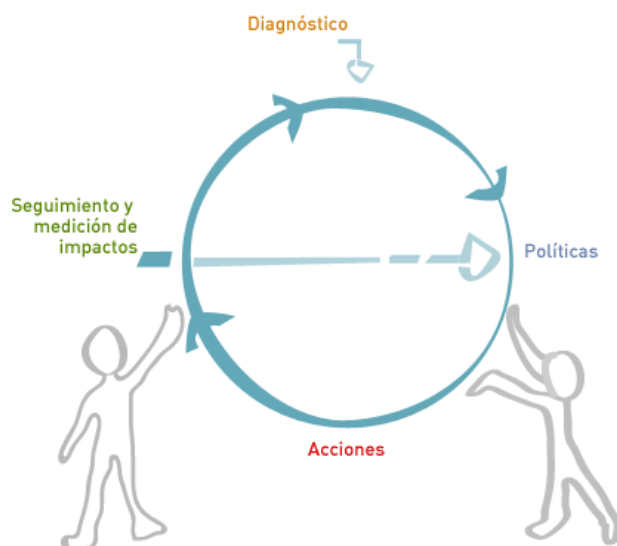
ACCIONES

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: Los mecanismos de control de riesgos y desviaciones establecidos a través de los procedimientos de nuestro Sistema de Gestión conforme a la SGE 21 nos permiten velar por el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial.

La empresa dispone de un Procedimiento de Auditorías internas y externas y como resultado de las mismas se puede valorar que no existe riesgo.

Objetivos: Los objetivos en esta materia se establecen como resultado del Plan Estratégico de la Empresa.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Las personas que trabajan en Prismaglobal disponen y participan en la definición de la misión, visión y valores de la empresa. Además de forma específica la empresa tiene establecida:

Política de anticorrupción

Política de Igualdad



Prevención de Riesgos Laborales incluida Guía de Acoso

Objetivos: El desarrollo de los objetivos operativos anuales emanados del Plan Estratégico se lleva a cabo a través de los procesos de gestión existentes, con el seguimiento, control y modificaciones necesarias del Comité de Estratégico en sus reuniones planificadas.

[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: A través de las relaciones con los grupos de interés y basados en el propio código de conducta de la empresa desarrollamos acciones directamente ligadas con el Pacto Mundial.

Objetivos: Seguimiento periódico desde el Comité Estratégico

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los Objetivos para 2012 emanan en parte de los pendientes del Plan Estratégico anterior 2010-2011 y del nuevo Plan Estratégico 2012-2014 realizado con la participación de las personas y liderado por el Comité Estratégico.

Objetivos: Desarrollo a través de procesos participativos y seguimineto a traves de Comité Estratégico.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos han recibido la información en el Manual de Acogida, en Reuniones Generales Semestrales y tienen acceso constante a la misma a través de la Intranet.

Objetivos: Analizar en el Comité Estratégico el grado de asimilación de estos principios éticos.

• 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	Código Ético Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Difundir entre los clientes la Memoria de Sostenibilidad
Empleados	Código de Conducta Código Ético Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Mantener 0 conflictos laborales
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de RSE Política de Transparencia Políticas internas de gestión Reglamento interno	Difundir la buena práctica de diagnóstico de factores de riesgo.



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Implantación de la cultura de medición de resultados.
	RSE	
Empleados	Acción social	Plan de Reestructuración responsable en caso de necesidad.
	RSE	
Proveedores	Acción social	Formar a los proveedores clave en RSE
	RSE	



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> Auditorías Buzón de sugerencias Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Otros Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas 	Implantar el sistema de medición de resultados en los proyectos.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Auditorías Buzón de sugerencias Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Encuesta Otros Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL 	Mejorar la valoración Plan Acogido, Plan Salida, O conflictos laborales, Evaluac
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Auditorías Cláusulas en contrato Comité/Comisión de Control Encuestas y cuestionarios Procedimiento de gestión de incidencias Seguimiento del Código de Conducta Sistema de clasificación de proveedores 	Reuniones proveedores principales



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: La naturaleza de los proveedores que tiene Prismaglobal no son de riesgo, intentamos promover el desarrollo local y en el criterio de selección se valoran las buenas prácticas entre las que está el respeto de los Derechos Humanos.

Las subcontrataciones cumplen los protocolos de Vigilancia.

Objetivos: Difundir y sensibilizar en nuestra política de RSE

Promover los criterios de compra responsable



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: Existen en la empresa criterios de compra responsable. En la elaboración de proyectos incluimos aspectos de buenas prácticas en aplicación de los Derechos Humanos e incluimos mecanismos de control:

Gestión de no conformidades

Guía de Acoso

Política de Regalos

Objetivos: Los objetivos se desarrollan mediante el seguimiento de los indicadores establecidos, las auditorías interna y el control y seguimiento del Comité Estratégico.



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: Se ha decidido abordar a los proveedores principales y revisar la forma de trabajo. Se han adecuado los pagos con los proveedores de acuerdo a la nueva Ley de Pagos.

Objetivos: Proponemos mejorar el respeto a los Derechos Humanos y para ello en la elaboración de nuestros proyectos incluimos aspectos de buenas prácticas en la aplicación de los Derechos Humanos.



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: 70 %

Implantación: En la Ficha que se elabora con cada proveedor se recogen tanto las certificaciones como las buenas prácticas en materia de RSE que tienen implantadas.

Objetivos: Ampliar al máximo de proveedores posible dicha recogida de información.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Código Ético comercial Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Reuniones proveedores principales



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Colaboraciones con principales 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 (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Se ha impartido dentro del Plan de Formación de la empresa y en el área específica de Prevención un apartado en el que de forma resumida se ha informado tanto de los derechos en materia de sindicación como de prevención que establece la Ley. Dicha información ha sido posteriormente colocada en la intranet para la divulgación entre nuevos ingresos.

Objetivos: La participación y la transparencia se han puesto de manifiesto en las diversas acciones de gestión del conocimiento que se han desarrollado. Las sugerencias se debaten y en caso de viabilidad se implantan.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se han establecido equipos para debatir y proponer aspectos de mejora en flexibilidad, gestión del tiempo, movilidad interna sostenible...etc.

Objetivos: Dentro del sistema de gestión existe un Procedimiento de participación en el que se especifican las diversas formas de participación que existen en la empresa.

[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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Existe por cada empleado un documento firmado en el que se recogen los aspectos fundamentales de la Ley en este ámbito y los diferentes contenidos en los que cada trabajador ha sido informado.

Objetivos: La transparencia y la confianza son dos aspectos que figuran dentro del ADN de la empresa y son la base de las relaciones que están establecidas entre la Dirección de la empresa y los trabajadores.

Existe un procedimiento específico dentro del sistema de gestión sobre participación interna, que regula este ámbito.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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 (P3C41)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha implantado durante el año 2011 la Evaluación de Desempeño.

Se ha realizado la segunda encuesta bianual de satisfacción de las personas que trabajan en la entidad.

Existe en la Intranet un apartado específico de recogida de opiniones y propuestas de mejora.

Las reuniones generales trimestrales y las reuniones continuas de proyecto son foros en los que también existe clima para expresar las opiniones.

Objetivos: Se han alcanzado los objetivos tanto de implantación de la evaluación del desempeño como de mejora de los resultados de la encuesta de satisfacción interna, a pesar de haber sufrido un plan de ajuste de la estructura y de los proyectos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Política de RRHH Política de RSE	Incrementar la participación en diversos aspectos del área de personas.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Impartir formación concreta sobre aspectos legales en este ámbito.
	RSE	

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: Prismaglobal tiene centros de trabajo en Vitoria-Gasteiz, Oviedo, Madrid y Barcelona y todas las personas gozan de libertad a la hora de realizar su trabajo.

Objetivos: El Código de Conducta ante las personas de Prismaglobal recoge un apartado específico sobre las Condiciones de Trabajo fomentando espacios de bienestar tanto físico como mental y socio-emocional.

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

Respuesta: SI

Implantación: Dentro de la encuesta de satisfacción realizada a todas las personas destaca la mejora de la puntuación tanto en términos generales como por apartados, siendo la conciliación y la flexibilidad los más valorados.

Objetivos: Cada dos años se estudian nuevas medidas de conciliación, que son propuestas y debatidas por las personas en los diferentes foros que se establecen para ello.



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: Las condiciones de flexibilidad son muy amplias y adaptadas a cada necesidad. Existen cambios de horarios, reducciones de jornadas, jornadas mixtas (casa-oficina), compensaciones de horas realizadas por proyecto, todo el sistema se basa en la autogestión responsable.

Objetivos: Los objetivos se abordaron desde un trabajo innovador en el que mediante técnicas de creatividad se visualizaron diversas opciones para mejorar la satisfacción en el 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. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Prismaglobal se caracteriza por disponer de múltiples opciones de flexibilidad individualizada y las necesidades individuales gozan de una alta posibilidad de ser cubiertas mediante adecuaciones de jornadas a cada persona.

Se trabaja por resultados y por tanto no es preciso un control riguroso.

Objetivos: Se han establecido diversas fórmulas participativas para mejorar las condiciones de trabajo, de hecho cada año se proponen al menos dos mejoras que son estudiadas.



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. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Se dispone de un cuadro de seguimiento de las diversas modalidades de conciliación existentes.

Objetivos: Además de las medidas implantadas y que son muy valoradas por las personas, según la encuesta de satisfacción de las personas, se va a abordar una prueba piloto de flexibilidad con aportaciones de iniciativas de los trabajadores.

• Resumen de Implantación:

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



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta	Prueba piloto de trabajo flexible desde casa.
	Contrato de trabajo	
	Política de Conciliación	
	Política de RRHH	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Teletrabajo, fórmulas de flexibilidad, semanas formativas
	RSE	

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: Prismaglobal mantiene un compromiso ético y moral frente al maltrato y explotación infantil y así lo manifiesta en su Código de Conducta de RSE en el apartado de Personas.

Dentro de las personas de Prismaglobal se da un alto número que participa de una u otra manera con ONG`S que abogan por la finalización del trabajo infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: EL Código de Conducta, así como las diferentes actividades culturales dirigidas a niños fomentan los valores justos y éticos en relación al trabajo infantil. Exposiciones y cuenta cuentos destacan entre ellas (Azoka Txikia).

Objetivos: Fomentar internamente a través de la web y portales corporativos de distintas formas de colaborar para erradicar el trabajo infantil. Participación colaborativa de forma social



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 hay necesidad de acciones concretas por el ámbito en que nos movemos y por el desarrollo dentro de algunos proyectos de actividades culturales para el público infantil.

• 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 Política de RRHH	ACCIÓN EN VOLUNTARIADO CORPORATIVO CON ONG'S O ENTIDADES SIMILARES

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Participar socialmente de forma colaborativa.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Prismaglobal esta conformado por un conjunto de personas heterogéneas tanto desde lo cultural al género pasando por la formación profesional.

Un 60% de las personas son mujeres con una formación media universitaria de Grado o Diplomatura. De las contrataciones realizadas tanto indefinidas como temporales en 2011 (171) un 60% corresponde mujeres y un 40% a hombres.

Durante 2011 en Proyectos temporales se ha llevado a cabo la incorporación de personas con discapacidad mediante planes de empleo con apoyo como ASAFES.

Objetivos: Apoyo de Empleo para Jóvenes.

Gestión ética y responsable de la edad en Prismaglobal atendiendo a la protección de las personas cercanas a la jubilación.

Selección de personal con incorporación de personas con discapacidad en Proyectos temporales.

Equidad en remuneración respecto a mujeres y hombres. Aplicación de principios de justicia social e igualdad como base y principio fundamental



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: La normativa RSE, Código de Conducta y el Comité de Ética trabajan de forma activa en fomentar acciones con personas jóvenes, discapacidad y velar por la equidad en la igualdad de género.

Objetivos: En el Área de Personas se ha llevado formación en Igualdad de Oportunidades. A partir de esta formación se diseñarán acciones de sensibilización de forma interna



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Colaboramos tanto con Asafes como con Aspace en apoyo a sus temas internos como con la contratación de personas para proyectos, sensibilizando internamente a nuestras personas sobre las dificultades de estos colectivos y fomentar la buena integración.

Objetivos: Fomentamos la asistencia a charlas divulgativas de igualdad de género, de no discriminación...etc. Contratamos personas para proyectos cuando nos es posible que provengan de estos colectivos. Colaboramos con entidades como Aspace y Asafes para su mejora interna.

¿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 Prismaglobal se toma como principio de base la no discriminación por género tanto para el acceso profesional como para el desarrollo y crecimiento personal.

En la intranet dentro del apartado de RSE se encuentra presente el protocolo de acoso y abuso en el trabajo. Desde el área de personas se ha llevado a cabo formación en Igualdad de Oportunidades.

Objetivos: Comunicar y Sensibilizar así como mejorar en igualdad mediante la participación colaborativa de las personas.



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: 4 %

Directivos mujeres: 2 %

Directivos hombres: 2 %

Mujeres: 60 %

Hombres: 40 %

Mayores de 45 años: 5 %

Menores de 30 años: 47 %



Empleados no nacionales: 2 %

Empleados con contrato fijo: 59 %

Empleados con contrato temporal: 41 %

Implantación: Los indicadores se van reflejando de forma mensual y al inicio de año se hace una valoración por el Comité de Ética para la mejora de los mismos.

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: La entidad en los informes y reuniones a lo largo del año recoge la composición de los órganos estratégicos.
También se recogen en los indicadores anuales de RSE y se tratan en las auditorías de revisión.

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

Respuesta: 0

Implantación: No se ha dado ningún expediente ni situación de acoso.
En la Encuesta de satisfacción bianual de 2011 los items Gestión de Conflictos, Igualdad y Reconomiento personal han aumentado en satisfacción respecto a la referencia 2009.


Objetivos: Observatorio del protocolo de acoso, revisar el mismo periodicamente y continuar con la sensibilización y el trabajo del Comité de Ética


• 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 Política de Contratación y Selección Política de Integración Social Política de RRHH Política de RSE	Sensibilizar internamente en discapacidad e igualdad de género



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Seguir colaborando y contratando personas de colectivos desfavorecidos

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Memoria sostenibilidad Otros	Continuar con la información y hacer participe a las personas en Prismaglobal



• 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: Prismaglobal mantiene actualizado y en constante renovación su sistema de gestión medioambiental que incluye diagnóstico y evaluación de aspectos e impactos medioambientales, indicadores de seguimiento y objetivo de planes de acción.

Objetivos: Implantación de norma medioambiental con asesoramiento externo.



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: 3000

Implantación: La inversión corresponde al asesoramiento, a la certificación de EKOSCAN y en horas internas para la implantación de la norma EKOSCAN

Objetivos: Estudio previo valorativo de la situación y desarrollo planificado con metodología y fases de implantación.


[Descargar el documento adjunto](#) ⇨


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Implantación de norma medioambiental EKOSKAN
	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. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Prismaglobal como entidad tiene una responsabilidad con el medioambiente, esta responsabilidad hace que la entidad tenga en cuenta las normas vigentes, su cumplimiento, desarrollo e implantación entre las personas de Prismaglobal.

Asimismo identifica los riesgos, los mantiene controlados y trabaja por su eliminación

Objetivos: Mejora en el control de riesgos por implantación de normas medioambientales como EKOSCAN



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: En todas las fases del Evento desde su inicio a finalización se tienen en cuenta los criterios medioambientales tanto en las compras, subcontrataciones y gestión de materiales. Llevando a cabo eventos mediante la reutilización de materiales usados en otros Proyectos.

Objetivos: Evaluación y análisis de los materiales usados nuevos y la mejora medioambiental en su reutilización.



ACCIONES:

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



Respuesta: SI

Implantación: PRISCICLA: Movimiento interno sobre reciclaje desarrollado por las personas de Prismaglobal para el fomento de hábitos ecosaludables con el reciclaje.

MOVILIDAD SOSTENIBLE: Programa para mejora de la movilidad directa e indirecta de Prismaglobal.

RETHINKING POR ACTION

Objetivos: Analizar la situación inicial de forma participativa. Elaborar planes de mejora tanto para movilidad directa (reuniones, trabajo en el centro de la ciudad) e indirecta (desplazamientos de las personas a su puesto de trabajo)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 58806

Agua: 306

Papel: 900

Implantación: Se ha disminuido el consumo eléctrico y el de papel por las acciones implantadas y la reorganización de los lugares de trabajo.

Objetivos: Mejora continua en el descenso de los consumos y estudiar nuevas soluciones y campos de mejora.

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

Respuesta: SI


Implantación: Mejora continua de forma participativa en los indicadores para llevar a cabo un mayor control de las mediciones y acciones a implantar


Objetivos: Responsable de Medioambiente mediante la participación de las personas de Prismaglobal. Revisión en auditorías de la Norma RSE SG21: 2008


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Políticas formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Creación de un manual y difusión sobre la realización de eventos sostenibles

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	PRISCICLA Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Revisar indicadores para nueva medidas. Norma RSE SG21: 2008



• 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: Prismaglobal apuesta por el uso de la tecnología para la mejora del medioambiente como el uso de teletrabajo y videoconferencia, reducción de papel y tonner por una política de uso responsable.

Objetivos: Uso de la videoconferencia, Plan Piloto de Flexibilidad de horarios para el teletrabajo, compra de consumibles (papel tonner) respetuosos con el medioambiente.



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: 800


Implantación: Facilitar la sala de videoconferencia, difundir su uso. Refuerzo de las normas de uso responsable con el medioambiente a través de la intranet corporativa.


Objetivos: Montaje de Sala de videoconferencia, mensajes en la intranet en apartado RSE, difusión de normas de reciclaje en el Plan de Acogida.


• Resumen de Implantación:

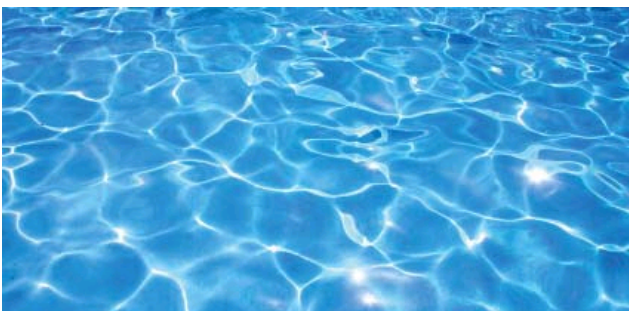
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Uso mayor de la tecnología, evitar movilidad y mejora huella C02

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: La Política de anticorrupción se incluye en todos los pedidos públicos y privados.

El personal de Prismaglobal es informado sobre el Código de Conducta de las Personas y como actuar en situaciones de soborno y extorsión.

Se lleva a cabo una comprobación con proveedores y clientes mediante sondeo telefónico sobre la RSE y su aplicación.

Objetivos: Observatorio y mejora continua con Clientes, Proveedores y personal .



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: El Código de Conducta de RSE para Personas, Clientes, Proveedores, Sociedad y Propiedad es revisado de forma anual por la Dirección y la Técnico de RSE junto al Comité Ético y Dirección General para que el mismo esté actualizado y sea coherente con las situaciones y el entorno de trabajo.

Objetivos: Observatorio del Código de Conducta y mantener transparencia con Personas, Clientes y Proveedores.



ACCIONES:

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



Respuesta: SI

Implantación: Prismaglobal en el trato con Personas, Clientes, Proveedores, Sociedad y Propiedad tiene entre sus valores la honestidad la cuál se refleja en las actuaciones externas pero también internas.

Objetivos: Observatorio y mejora continua en el desarrollo de la transparencia y acciones éticas. Continuidad del Comité Ético



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: La Política anticorrupción se incluye en todos los pedidos públicos y privados.

Se mantiene un contacto periódico con Clientes, Proveedores y Empleados para transmitir la política y principios de transparencia y buen negocio de Prismaglobal.

Objetivos: Continuar con el contacto con las personas y la difusión de los principios de Prismaglobal

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

Respuesta: SI

Implantación: Se establece un control de calidad y se complementa con auditorías de la norma SGE 21 de RSE implantada en la empresa desde 2010.


Objetivos: Aplicación del Control de Calidad, revisión de los resultados.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Favoritismos	
Empleados	Competencia desleal	
Proveedores	Competencia desleal Tráfico de influencias	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código de Conducta	Revisar el Código de Conducta para mejora continua del mismo.
Empleados	Código de Conducta	Revisar el Código de Conducta para mejora continua del mismo.
Proveedores	Política de RSE	Revisar el Código de Conducta para mejora continua del mismo.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política Otros	Fomentar unas transacciones comerciales éticas.
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política Otros	Plan de Comunicación interna con inclusión de la competencia desleal
Proveedores	Difusión de la política	Transacciones legales y éticas con la normativa vigente. Comunicación

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Canal ético	Observatorio de las relaciones comerciales
Empleados	Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial Canal ético Otros Visitas de verificación	En 2011 se ha llevado a cabo la Evaluación del Desempeño con el tema valores
Proveedores	Auditorías	Seguimiento del Control de Calidad e incidencias



• 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? Describalos.	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