



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Total Logistic Services, S.L.

• Carta de Renovación del compromiso



Estimados todos:

Es una gran satisfacción dirigirme nuevamente a Ustedes en nombre propio y en el de todas las personas que conforman nuestra familia para presentarles el Informe de Progreso de la política y actuación que totallogistic ha llevado a cabo durante el pasado ejercicio 2011 en materia de Responsabilidad Social Empresarial.

Asimismo me complace comunicarles expresamente nuestra renovación del compromiso que nuestra empresa mantiene con los Diez Principios que configuran el Pacto Mundial de Naciones Unidas que desde nuestra organización, procuramos promover y mantener desde nuestra adhesión al mismo el pasado año 2006.



José Luis Martínez Lázaro
Consejero Delegado y Director General

A pesar de las vicisitudes con las que acabamos el pasado ejercicio y las negativas expectativas con las que nos hemos encontrado desde que comenzamos el año 2012, nuestra compañía sigue volcándose en el ejercicio de su actividad con más ímpetu que nunca con el objetivo de mantener nuestra capacidad de respuesta, calidad de servicio y satisfacción para todos y cada uno de los diferentes Grupos de Interés de nuestra compañía, intentando por todos los medios mantener la generación de valor a las que les tenemos acostumbrados.

Es precisamente en momentos como estos cuando, para hablar de Responsabilidad Social, la política y gestión empresarial de una compañía deben contar como pilar fundamental con un profundo respeto hacia los valores que la han perpetuado con el paso de los años. En nuestro caso tenemos la inmensa fortuna de contar entre nuestro patrimonio máspreciado con unos valores y principios éticos de actuación que, generación tras generación, desde hace más de 95 años venimos aplicando como parte primordial de nuestra filosofía de trabajo, incidiendo directamente en el desarrollo de nuestras actividades y en la planificación estratégica de las mismas.

Somos conscientes que nuestro compromiso con el Pacto Mundial nos ha permitido crecer y desarrollarnos profesionalmente como empresa responsable de nuestros actos y del de los distintos grupos de interés que nos acompañan en el día a día de nuestra existencia, así como de la contribución que la misma conlleva al desarrollo sostenible de la sociedad en la que vivimos.

En totallogistic continuamos apostado por una gestión social éticamente responsable como motor que forje relaciones de confianza con nuestros clientes, proveedores, trabajadores y con todos los grupos de interés afines a nosotros, a nuestros valores y a nuestra filosofía de empresa conforme a los Diez Principios en los que creemos y tenemos el compromiso de promover.

Inscrita en el Registro Mercantil de Melilla - Tomo 58 - Sección 8ª - Folio 100 - Hoja ML 559 - C.I.F. B2986 1059



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



Un año más, en totallogistic hemos apostado por el respeto de los Derechos Humanos incluyendo sus valores en la política de empresa que desarrollamos y teniéndolos presentes en todas nuestras actuaciones presentes y futuras. En este sentido hemos desarrollado una acción entre nuestros proveedores y colaboradores consistente en la reclamación expresa de su compromiso a adaptarse a los nuevos cambios que debemos afrontar conforme a nuestra Responsabilidad Empresarial.

Para el ejercicio 2012 hemos vuelto a marcar como objetivo principal el impulso del Principio 1 durante el desarrollo de un proyecto internacional que estamos desarrollando en África. Nuestra idea es transmitir e implementar durante el proyecto en todos nuestros colaboradores locales la filosofía de este principio y conseguir su apoyo para con el respeto de los Derechos Humanos fundamentales.

En Algeciras, a 10 de Octubre de 2012.

Nuestra apuesta es nuestro compromiso.

Atentamente,

José Luis Martínez Lázaro
Consejero Delegado y Director General
Total Logistic Services, S.L.

Inscrita en el Registro Mercantil de Melilla - Tomo 58 - Sección 8ª - Folio 100 - Hoja ML 559 - C.I.F. B2996 059

Información general

Perfil de la entidad: Total Logistic Services, S.L.

- *Dirección:* Avda. del Estrecho, nº 5.15
- *Dirección web:* www.totallogistic.es
- *Alto cargo:* Jose Luis Martínez Lázaro, Director
- *Fecha de adhesión:* 01/06/2006
- *Número de empleados:* 25
- *Sector:* Transportes y almacenamiento
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Transporte y almacenamiento
- *Ventas / Ingresos:* 3.975.129,79 Euros
- *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:* Como empresa de servicios logísticos consideramos como nuestros principales Grupos de Interés a nuestros clientes, empleados y proveedores ya que son el motor del desarrollo de nuestras actividades.
- *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:* No se establecen limitaciones en cuanto al alcance del Informe.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* En función de los indicadores que más se adecúan para definir la actividad de nuestra empresa conforme a los principios de transparencia y comunicación.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de nuestra web corporativa y bajo petición de quien lo requiera via mail.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No hemos recibido premios ni distinción alguna.
- *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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Actualmente nuestra empresa accede a las opiniones de nuestros grupos de interés mediante encuestas de satisfacción generadas por nuestro sistema de calidad en lo que respecta a clientes y mediante buzón de sugerencias en lo que respecta a trabajadores.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La estructura de nuestra empresa encargada de intervenir en materia de RSC incluye tanto al Consejero Delegado de la misma como al Consejo de Dirección.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Fundamentalmente, nuestros mecanismos de seguimiento están dirigidos hacia los proveedores y su cumplimiento en materia de contratación de personal y condiciones de trabajo de sus empleados. En la actualidad no se incluye de manera explícita este control aunque se tiene en cuenta durante la evaluación de los mismos. Utilizamos un sistema de evaluación de proveedores que tienen en cuenta estos aspectos. Las verificaciones del cumplimiento de nuestras políticas son realizadas por las más altas instancias de nuestra organización en el día a día del desarrollo de nuestra actividad. Los clientes son encuestados conforme a nuestra política de Calidad con el objeto de hacer un seguimiento de su satisfacción y para la mejora continua de la misma.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Nuestra empresa desarrolla acciones concretas de apoyo a organizaciones no gubernamentales que colaboran en proyectos de cooperación internacional. Asimismo nos encontramos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el pasado 2006.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 12 de noviembre de 2012
- *Responsable:* Jose Luis Martínez Lázaro
- *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.



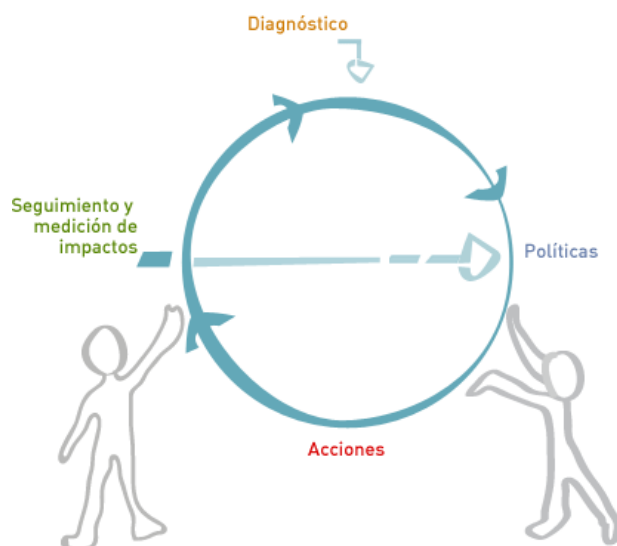
ACCIONES

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 (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: No

Implantación: Nuestra empresa se asegura que el desarrollo de sus actividades se realiza al amparo de las normativas nacionales e internacionales.

Dichas acciones concretas en relación a este primer principio son reflejadas en el desarrollo diario de nuestra actividad profesional.



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 miembros de nuestra organización están debidamente informados de la política de la empresa en relación a la defensa y promoción de los Derechos Humanos. Fomentamos y mantenemos nuestra política de Calidad y nuestra política de RSC.

Nuestra organización tiene implantado un sistema de calidad conforme a la norma ISO 9001-2008 el cual incluye un sistema de atención al cliente.



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: Nuestra política de RSC asegura que cumplimos y promovemos la no vulneración de los Derechos Humanos. Nuestra política de RSC es tenida en cuenta a la hora de seleccionar nuestros proveedores favoreciendo a aquellos que disponen de certificados que demuestren su apoyo y respeto por la protección de los Derechos Humanos.

Nuestra organización contempla el acceso directo de los trabajadores a la Dirección General de la empresa para el comentario de las operaciones de la misma.

Asimismo se promueve la comunicación directa entre todos los miembros de la organización previa toma de decisiones. Nuestra organización colabora con distintas organizaciones no gubernamentales en la promoción de los Derechos Humanos mediante aportaciones económicas y con la colaboración de nuestro personal y equipo directivo en el desarrollo de proyectos logísticos.

Nuestra organización mantiene anualmente su política de patrocinio de actividades deportivas para la promoción de valores en nuestra juventud que se encuentran directamente ligados con los 10 Principios del Pacto.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Fundamentalmente, nuestros mecanismos de seguimiento están dirigidos hacia los proveedores y su cumplimiento en materia de contratación de personal y condiciones de trabajo de sus empleados. En la actualidad no se incluye de manera explícita este control aunque se tiene en cuenta durante la evaluación de los mismos. Utilizamos un sistema de evaluación de proveedores que tienen en cuenta estos aspectos. Las verificaciones del cumplimiento de nuestras políticas son realizadas por las más altas instancias de nuestra organización en el día a día del desarrollo de nuestra actividad. Los clientes son encuestados conforme a nuestra política de Calidad con el objeto de hacer un seguimiento de su satisfacción y para la mejora continua de la misma.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los miembros de nuestra organización son informados durante su incorporación sobre nuestra política en materia de Derechos Humanos. Asimismo se remiten circulares periódicamente sobre el desarrollo de nuestras actividades en las que se menciona la misma así como cualquier otro aspecto que les afecte.

• 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	Maximizar la difusión de nuestras políticas.
Empleados	Código Ético Política de RSE Reglamento interno	Maximizar la difusión de nuestras políticas.
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de RSE Política de Transparencia	Maximizar la difusión de nuestras políticas.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Maximizar la difusión de nuestra política de RSE
Empleados	RSE	Maximizar la difusión de nuestra política de RSE
Proveedores	RSE	Maximizar la difusión de nuestra política de RSE

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Cientes	Encuestas	Mantener e incrementar los sistemas de seguimiento.
	Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente	
Empleados	Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Encuesta	Mantener e incrementar los sistemas de seguimiento.
Proveedores	Cláusulas en contrato Evaluación Departamento de compras	Mantener e incrementar los sistemas de seguimiento.
	Sistema de clasificación de proveedores	



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestra organización mantiene un sistema de homologación de proveedores que fomenta el cumplimiento de nuestra política de RSC.



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: Nuestra política de Derechos Humanos es tomada en cuenta a la hora de seleccionar proveedores favoreciendo a aquellos que disponen de certificaciones a tal efecto.



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: La dirección de la empresa controla que, siempre que se pueda, se realicen aprovisionamientos de bienes y servicios con proveedores certificados.



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: 90 %

Implantación: Estimamos que el 90% de nuestros proveedores disponen de certificados a tal efecto.

• 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 gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Mantenimiento y seguimiento del control de proveedores	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	RSE	Mantenimiento y seguimiento.	

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: Nuestra actividad se rige en todo momento por la legalidad vigente y mantenemos un convenio específico de nuestro sector donde se regulan los derechos de los empleados.

Los empleados de esta organización están implicados en la toma de decisiones que afectan a su bienestar y la mejora de nuestros recursos, cualquier solicitud es tomada en cuenta, valorada y decidida de forma conjunta. Adaptación de horarios, política de promoción interna, conciliación laboral, flexibilidad horaria, capacidad de decisión, y apoyo al talento y fomento de la creatividad y participación, son el resultado de esta comunicación continua entre la dirección y los trabajadores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra organización contempla el acceso directo de los trabajadores a la Dirección General de la empresa para el comentario de las operaciones de la misma. Asimismo se promueve la comunicación directa entre todos los miembros de la organización previa toma de decisiones.



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: La dirección de la empresa mantiene reuniones periódicas con el personal y un representante de los trabajadores es invitado a las celebraciones de los Consejos de Dirección de la Empresa para abordar aquellos aspectos que afectan a las relaciones laborales de los trabajadores.



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: Nuestra organización, además de la línea directa que se mantiene entre la Dirección General de la empresa y los trabajadores, mantiene un buzón de sugerencias donde se recogen dichos aspectos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado Política de RRHH	seguimiento y mejora continua del proceso.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Mantenimiento y mejora	

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: Nuestra política en materia de Derechos Humanos rechaza el trabajo forzoso o bajo coacción. Los compromisos laborales son acatados por la Organización y por sus empleados en igualdad de condiciones.

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestra política de RR.HH. en coordinación con nuestra política de RSC se encarga de asegurar que no sea necesaria la implementación de medidas de conciliación. Para ello las circunstancias específicas de cada trabajador son atendidas de manera que pueda conciliar su vida laboral y profesional. Por ejemplo, nuestra empresa ha establecido turnos especiales de trabajo de media jornada o jornada continua para trabajadores que acaben de tener un hijo al objeto de que puedan atender a los mismos.



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: Todos los miembros de la organización son informados de sus deberes y derechos durante su contratación. Por otra parte tienen acceso al Convenio Colectivo que les ampara.



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: Los horarios de trabajo durante las épocas estivales (Navidad, Semana Santa, Verano y festivos) son adecuados de forma que los trabajadores puedan desarrollar una mejor conciliación familiar. En determinadas épocas del año se establecen jornadas continuas. Algunos miembros de la organización desarrollan su trabajo en jornada continua para que puedan atender cuestiones familiares (atención de enfermos crónicos, atención de niños, etc.). Se fomenta la valoración del trabajo por la calidad del mismo y no por el número de horas empleadas a tal efecto.



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: Cada director de área de la empresa informa al responsable de personal manteniendo un registro de control y seguimiento.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE	Mantenimiento y control de cumplimiento.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mantenimiento y control de cumplimiento.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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: La contratación infantil no es un factor de riesgo en nuestra empresa. Está totalmente prohibida, moral y legalmente, la contratación de niños.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Es un Principio básico de nuestra política de RSC y como tal es comunicada y difundida.



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: Nuestra organización contempla la prohibición de la contratación de menores así como la promoción de este Principio fundamental. Asimismo y mediante la promoción de actividades deportivas entre los niños, desarrollamos planes de comunicación que reflejen el conocimiento y difusión de los 10 Principios del Pacto Mundial.

• 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 Normativa vigente Política de RRHH Política de RSE Política interna	Mantenimiento de la política.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Mantenimiento e impulso de nuevas acciones de promoción.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Nuestra organización cuenta con mecanismos para la defensa y promoción de los trabajadores frente a la discriminación incluyendo el diálogo y la observación. Sirva como ejemplo la integración en nuestra organización de miembros de otras razas, credos y/o nacionalidades.



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: Nuestra política de RSC y los valores de nuestra organización declaran expresamente la 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.



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: Todas las contrataciones de personal son consideradas conforme a las aptitudes idóneas para el

puesto de trabajo a desarrollar teniendo en cuenta la formación y la experiencia del trabajador independientemente de su condición, raza o sexo.

¿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: Todas las contrataciones de personal son consideradas conforme a las aptitudes idóneas para el puesto de trabajo a desarrollar teniendo en cuenta la formación y la experiencia del trabajador independientemente de su condición, raza o sexo.



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: 10 %

Directivos mujeres: 20 %

Directivos hombres: 80 %

Mujeres: 30 %

Hombres: 70 %

Mayores de 45 años: 8 %

Menores de 30 años: 35 %

Empleados no nacionales: 1 %

Empleados con contrato fijo: 95 %

Empleados con contrato temporal: 5 %

Implantación: Nuestra política de RRHH promueve la contratación indefinida de los trabajadores.

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: Los empleados de nuestra empresa están debidamente informados de sus órganos de relación y disponen de acceso directo a los mismos.

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

Respuesta: 0

Implantación: Nuestra empresa no tiene expedientes abiertos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE	Mantenimiento de la política.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Impulso de las acciones.
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Registros oficiales	Mantenimiento y seguimiento



• 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: Aunque nuestra organización no tiene certificado un sistema de gestión medioambiental, la preservación del medioambiente es otro de los principios básicos de nuestra política de RSC. Nuestras actividades pueden considerarse de bajo riesgo pero procuramos reducir nuestro impacto y ser responsables con los residuos que generamos y con el Medio Ambiente en general. Fomentamos el consumo responsable mediante la compra, en la medida de lo posible, de materiales reciclados (papel reciclado, tóner reciclado, equipos de oficina como fotocopiadoras y fax). Mantenimiento de un plan de reciclaje y separación de residuos: (papel, plásticos, envases, pilas, tóner, etc.). Los equipos informáticos obsoletos son entregados a nuestro proveedor informático para su reciclaje.



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: 200

Implantación: Nuestra organización invierte el 0,5% de sus recursos en la promoción y constante formación de la educación medioambiental de sus trabajadores. No obstante el desarrollo de nuestras actividades tiene un impacto mínimo sobre el medioambiente.

• 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 Sensibilización en materia medioambiental	Mantenimiento y seguimiento.

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: Nuestra empresa no tiene riesgos en materia mediambiental.



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: Nuestra empresa no dispone de una política concreta pero esta se encuentra incluida en nuestra política de RSC.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La dirección general de la empresa es el máximo responsable en materia medioambiental junto con los responsables de departamentos involucrados en la misma a tal efecto.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 140000

Agua: 200

Papel: 2

Implantación: Nuestra organización mantiene una constante política medioambiental de eficiencia y ahorro de los recursos.

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

Respuesta: No

Implantación: Aunque no disponemos de un mecanismo concreto de control, la Dirección General en coordinación con los jefes de área verifican el seguimiento de nuestra política de ahorro y eficiencia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros	Implantación de mecanismos.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mante
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Reducción de consumos.



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra política de compras valora el suministro de recursos eficientes y respetuosos con el medioambiente. Se fomenta la inversión en nuevas tecnologías para maximizar el ahorro de recursos. A tal efecto durante el ejercicio 2011 se verificó que todas las compras de suministros fuesen eficientes y 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: 5

Implantación: Inversión en la compra e implementación de software de gestión, hardware y equipos ofimáticos más eficientes.

• 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	RSE	Mantenimiento y seguimiento.

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: La dirección general de la empresa controla todas y cada una de las actividades de la misma.



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: La dirección general de la empresa controla todas y cada una de las actividades de la misma.

[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. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las operaciones comerciales con nuestros clientes son reflejadas mediante contratos y/o pedidos que no permiten el desarrollo de conductas de este tipo. Nuestros empleados conocen y aceptan expresamente nuestra política establecida en este sentido. Las relaciones con los proveedores exigen que aquellos beneficios o prebendas que puedan ser ofrecidos a cambio de la consecución de la compra sean efectuadas solo como descuentos

comerciales o mejora en las condiciones de financiación.



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(P10C4I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Todos nuestro grupos de interés están debidamente informados de nuestra política de RSC.

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

Respuesta: SI

Implantación: través de nuestra Dirección General o Consejo de Dirección.

• 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 Manual de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Mantenimiento y mejora
Empleados	Código de Conducta Código Ético Normas éticas y valores corporativos Política de RSE Políticas internas de gestión Reglamento interno	Mantenimiento y mejora
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política de Compras Política de RSE Política de Transparencia	mantenimiento y seguimiento.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	mantenimiento y seguimiento
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	mantenimiento y seguimiento
Proveedores	Difusión de la política	Mantenimiento y seguimiento del control de proveedores

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	mantenimiento y seguimiento
Empleados	Buzón de sugerencias Canal de denuncias anónimo o confidencial Canal ético Comités de gestión	mantenimiento y seguimiento
Proveedores	Buzón de sugerencias	mantenimiento y seguimiento del control de proveedores.

• 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?	
21	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

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.	
P4C5I1	¿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		
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
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.	
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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
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