



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Basoinsa



Iniciativa RSE-PYME



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



BASOINSA S.L.
C/ Luis Bilbao Libano, nº11, entp. D
48940 Leioa
Vizcaya
España

29 de octubre 2012

Mediante la presente carta BASOINSA S.L. presenta su Informe Progreso del año 2011 y reafirma su adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios de respeto a los Derechos Humanos, Laborales, con el medio ambiente y con las políticas y prácticas anticorrupción.

Durante el presente año ha participado en las iniciativas de formación llevadas a cabo por la Red Española del Pacto Mundial para poder afrontar el reto de mejorar las prácticas de responsabilidad social empresarial en su organización y redactar el Informe de Progreso. Ha comunicado a sus principales clientes y a sus empleados su participación en esta iniciativa y tiene intención de seguir informando sobre ella a sus principales grupos de interés, así como de las medidas que dentro de este marco vaya implantando.

Entre los principales objetivos para el próximo año y que han sido recogidos en el Informe de Progreso de 2011 destacan: el mantenimiento de aquellas medidas con fuerte implantación en la empresa y que permiten la formación continua y la conciliación laboral y familiar con umbrales superiores a los fijados por convenio, el correcto desempeño ambiental de nuestra actividad y la utilización de las distintas herramientas disponibles para mejorar el conocimiento de los distintos grupos de interés, tomando éste como punto de partida para la implantación de medidas que permitan garantizar la calidad y la mejora continua.

Atentamente

Basoinsa s.l.

Basoinsa medioambiental

C.I.F. E-55249101
Nº. 1521 94 480 59 51

Angel M^a Cuesta Zabala

Registro Mercantil de Bizkaia, Tomo 1672, libro 1, folio 141, sección 8, hoja B1-21872, inscripción 5 cif B48184501



Luis Bilbao Libano, 11-Entr. D
48940 Leioa (Bizkaia)
Tel. 94 480 59 51
Fax. 94 480 59 51

www.basoinsa.com
basoinsa@basoinsa.com

INGENIERIA
TCF8



Información general

Perfil de la entidad: Basoinsa

- *Dirección:* C/ Luis Bilbao Libano 11- EntrD
- *Dirección web:* www.basoinsa.com
- *Alto cargo:* Angel Cuesta Zabala, Gerente
- *Fecha de adhesión:* 08/03/2012
- *Número de empleados:* 49
- *Sector:* Medio ambiente
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Evaluación ambientalIngeniería naturalísticaVigilancia ambientalEspacios naturalesEspecies protegidasGeología ambientalSuelos contaminadosAnálisis cuantitativo riesgosEstudios gestión residuos (EGR)Estudios paisajeProyectos forestalesArboriculturaAplicaciones informáticas, SIGUrbanismo sosteniblePaisajismo y jardinería
- *Ventas / Ingresos:* 2818502
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 75442
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Administración pública ambiental como últimos receptores de nuestro trabajo
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Repercusión en la calidad del trabajo Posibilidades de negocio en el futuro
- *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:* Para todas las actividades que realiza la empresa y en función de los principios que sean de aplicación
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* A partir de una iniciativa de RSE que se realizó hace unos años en la empresa donde se identificaron los puntos fuertes y las áreas de mejora
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página intraweb de la empresa y reuniones con los empleados
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Segundo premio en la tercera convocatoria del concurso BilbaoJardín 2011
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual



Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Además de tratar de mantener una comunicación fluida con los grupos de interés, facilitada por el tamaño de la empresa, existen encuestas a clientes, empleados y proveedores. En la página intraweb existe un buzón de quejas, reclamaciones, sugerencias, etc.. Reuniones semanales con empleados con apartado de quejas y sugerencias
- *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 toma de decisiones corresponde a la Dirección (administrador y gerente) Gestión de la implantación de los 10 principios en la empresa corresponden a Gerencia y Departamento de Calidad El presidente del máximo órgano de gobierno es también cargo ejecutivo
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No aplica ya que es el primer año que realiza la evaluación de la implantación de estos principios y por tanto no puede evaluar su progreso

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.basoinsa.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* De cara a próximos ejercicios se evaluará la posibilidad de incluir a nuestros proveedores como grupo de interés y se valorará la posibilidad de informarles sobre esta iniciativa
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Miriam González Rodríguez-Villasonte
- *Tipo de informe:* A+C

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

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (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: Dada la actividad que realiza la empresa, redacción de estudios técnicos y proyectos, y su ámbito de influencia se puede garantizar el respeto y apoyo a los Derechos Humanos. En aras a mejorar la comunicación con nuestros clientes, se va a realizar una encuesta a finales de este año 2012, aunque no se han detectado quejas significativas de clientes en los dos últimos años. Igualmente y para evitar riesgos de falta de comunicación en el grupo de interés de empleados o de mal ambiente laboral, se va a realizar una encuesta a este grupo. Se mantienen las reuniones periódicas (semanales y mensuales con los empleados) que permiten mejorar la comunicación y detectar posibles problemas

Objetivos: Se adjunta la acción preventiva desarrollada a partir de la última auditoría de calidad y medio ambiente para la realización de la encuesta de empleados, así como un ejemplo del tipo de encuesta que suele realizarse

[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: Existe un código de conducta de aplicación en el departamento de inspección que puede no ser



suficientemente conocido como documento escrito, aunque de manera no formal sí son comunicados los comportamientos que se esperan de los empleados. Desde el año 2005 existe un protocolo de bienvenida escrito donde se indica que cada nuevo empleado será informado de las normas de comportamiento, así como un resumen de éstas

Objetivos: Se adjunta la política de calidad y medio ambiente de la empresa, revisada durante el ejercicio de 2011

[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: Es preciso tener los datos de base suministrados por las encuestas o entrevistas personales a clientes y empleados para poder establecer acciones dirigidas a solucionar los problemas detectados



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Consideramos que las reuniones semanales y mensuales entre empleados y de empleados con la dirección son un buen elemento de comunicación que facilitan la transparencia, la detección y solución de problemas, etc.. Además de estas reuniones se levanta acta que pueden ser consultados por todos los empleados hayan estado o no presentes en las reuniones

Objetivos: Aunque existe el buzón de sugerencias, éste se usa poco. Como ya se ha comentado se ha fijado como objetivo realizar la encuesta a empleados

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

Respuesta: 20 %

Implantación: El código ético y de conducta únicamente está recogido en el Manual del Sistema de Inspección implantado para el Departamento de Inspección porque así lo requiere la Norma ISO correspondiente. Es también conocido por el grupo de calidad

Objetivos: Se adjunta código de conducta que se incluye en el manual de calidad de la norma UNE-EN-ISO-17020 de aplicación actualmente en el Departamento de Inspección de Basoinsa

[Descargar el documento adjunto](#)



¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)

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

Respuesta: SI

Implantación: Apoya actividades deportivas del ayuntamiento donde se encuentra

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Comunicar a través página web la iniciativa RSE
Empleados	Código de Conducta	Revisar documentos para actualizar información RSE (manuales, políticas..)

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Realizar la encuesta de satisfacción de clientes
Empleados	RSE	Realizar encuestas o entrevistas personales con empleados



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Incorporar a la encuesta de clientes que realizamos alguna cuestión sobre RSE
	Buzón de sugerencias Comité de Seguimiento y RSE Encuestas	
	Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente	
Empleados	Buzón de sugerencias	Promover el uso del buzón de sugerencias y encuesta empleados
	Encuesta	
	Procedimiento de gestión de incidencias	



• 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 mayoría de nuestros proveedores son empresas pequeñas o profesionales liberales especializados en áreas muy concretas del medio ambiente (expertos en fauna, vegetación, arqueólogos, etc..) por lo que no se ha identificado riesgo en Derechos Humanos en la cadena de proveedores.

Anualmente se les realiza una encuesta a los proveedores sobre su gestión ambiental dentro del sistema de gestión medioambiental según la norma UNE-EN-ISO-14001



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: Se ha propuesto como objetivo de calidad y medio ambiente la implantación paulatina de criterios de compra verde, de especial interés dado el sector de actividad de la empresa

Objetivos: Se adjunta listado de objetivos de 2012

[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 (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Compra de material de oficina con criterios de respeto al medio ambiente

Solicitud de ofertas a proveedores en formato digital

Objetivos: Este objetivo se implantó en el año 2010 para desarrollarlo durante el 2011 y ante los buenos resultados obtenidos se propuso aumentar el número de productos adquiridos con criterios de compra verde



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: 35 %

Implantación: Los proveedores que no disponen de certificación, son evaluados por la entidad.

Se adjunta formato de encuesta a proveedores

Objetivos: Cuando se manda la encuesta para la evaluación, se aprovecha para enviarles la política de calidad y medio ambiente, de forma que estén informados del comportamiento de la entidad, así como de cualquier otra cuestión que pueda resultar de su interés

[Descargar el documento adjunto](#) 

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Compra verde



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Compra verde

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• 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 trata de una organización pequeña con una política de comunicación bien implantada de la que son clara muestra las reuniones semanales de empleados de las que se levanta acta, disponibles para todo el personal de la entidad. Además cualquier empleado puede transmitir sus inquietudes y hablar con la dirección.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Aunque no existe política por escrito, consideramos que las reuniones de los distintos grupos Premie o comités son el foro adecuado para el tratamiento de los distintos temas de interés de los empleados, especialmente las reuniones que semanalmente se realizan todos los miércoles y de los que se levanta acta. Se adjunta descripción de organización Premie y certificado de implantación de este sistema orientado a la implantación de la calidad total y emitido por la Diputación Foral de Bizkaia. Esta organización está implantada desde el año 2000

Objetivos: Existe un mecanismo en la Intraweb para realizar un seguimiento sistemático de este apartado (buzón de sugerencias y quejas), pero este año no se ha recogido ninguna. También en las reuniones semanales de los miércoles se recogen estas preocupaciones, analizando el nivel de ocupación, nuevos trabajos, necesidades de cursos y formación, personal, etc.. Se han modificado los grupos convocados a estas reuniones para que los técnicos con mayor experiencia y tiempo en la empresa tengan una mayor participación de modo que todos aquellos técnicos con más de siete años en la empresa pasen al menos una vez al mes por estas reuniones y durante el año 2012 habrá que hacer un seguimiento de la eficacia de esta modificación, si realmente son más participativos y permiten una mejor comunicación.

Las comisiones de Premie permiten dar soluciones a problemas concretos que se van planteando, tal y como ha ocurrido a lo largo de 2011 con las siguientes comisiones: con la comisión de calidad (seguimiento de las NC, problemas mantenimiento

coches, etc..), la de informática (nuevos servidores, conexión vía skype, participaciones en redes sociales), la de organización física (disposición sala A para reuniones) o la de organización de trabajos (actualización de la IT-PRO-01, formación interna).

[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: La elaboración de las actas y puesta a disposición de todo el personal se considera que son ejemplos de acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio
Está asignado un número de horas al mes para asistencia y seguimiento a estas reuniones
Se adjunta borrador de acta con los temas tratados
Además se dispone de una intraweb en la que se destacan los temas importantes de la empresa dentro del apartado de comunicación, y en la portada de aquellos temas de mayor interés que son actualidad y que se renuevan constantemente.

[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 (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad, por su pequeño tamaño, permite una comunicación directa tanto con la dirección como con los niveles intermedios para la resolución de distintos problemas.
Además hay reuniones semanales y mensuales donde está presente la dirección, de manera que al cabo de un mes todos los empleados han tenido oportunidad de asistir a estas reuniones de seguimiento de la entidad donde se tratan diversas cuestiones, y se levanta acta de los temas tratados que puede ser consultada por todos los miembros de la organización.
Además hay reuniones mensuales de los distintos grupos premie o comité donde se tratan distintas cuestiones (calidad, informática, desarrollo trabajos, mantenimiento oficina y medios técnicos, desarrollo web, I+D+i, legislación..)

Objetivos: Se venían realizando hasta el año 2009 cada dos años encuestas a empleados, que servían para identificar, evaluar y hacer seguimiento del grado de satisfacción de empleados y que se completaban con entrevistas personales. Estas encuestas no se han realizado en los últimos tiempos por lo que está previsto su realización

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Otros	Realizar encuestas o entrevistas personales con empleados

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Realizar encuestas o entrevistas personales con empleados

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Por el tipo de actividad que realiza la entidad que requiere de profesionales cualificados y estar sometido a la legislación laboral de la Unión Europea y española, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo

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

Respuesta: SI

Implantación: En esta entidad existe la posibilidad de acogerse al teletrabajo para personas que lo necesiten y así lo soliciten, siempre y cuando el tipo de trabajo que hacen permita esta modalidad de trabajo por no requerir presencia física el 100% de la jornada.

Igualmente existe, para aquellos puestos en los que sea posible, flexibilidad de horarios



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: La entidad tiene establecidas unas condiciones laborales de la empresa son mejores a los mínimos fijados por convenio colectivo

A principios de año se realiza un calendario laboral donde, a partir de las horas establecidas en el convenio colectivo, se establecen las horas asignadas para puntas de trabajo que pueden ser compensadas por días libres (puentes, vacaciones, etc..) y jornada intensiva en los meses de verano



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: Es práctica habitual que siempre que a fin de año se cumpla el número de horas mínimo establecido en el convenio y sea posible se puedan disfrutar de beneficios tales como: jornada intensiva en verano, flexibilidad de las vacaciones, flexibilidad de horarios por cuestiones personales, posibilidad de disfrutar de puentes salvo necesidades específicas de la empresa,

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

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

Respuesta: No

Implantación: No supone un riesgo por nuestra actividad dado que nos dedicamos a la realización de estudios técnicos y proyectos y estamos sujetos a lo establecido por la legislación laboral y convenios colectivos de aplicación



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: A fecha de 31 de diciembre de 2011, un 33% de la plantilla estaba acogida a distintas medidas para favorecer la conciliación familiar: reducción de jornada, flexibilidad de horarios, teletrabajo. Fue identificado como punto fuerte en un programa de RSE realizado por la Diputación Foral de Bizkaia

Existe un programa de formación sistematizado en la plantilla (se adjunta plan de formación correspondiente al año 2011). Al igual que el anterior fue identificado como un punto fuerte de las actuaciones de responsabilidad social de la empresa

[Descargar el documento adjunto](#)

• 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	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación	Seguir favoreciendo las medidas de conciliación familiar

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Seguir favoreciendo las medidas de conciliación familiar

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: Al ser una actividad técnica que requiere la experiencia de profesionales cualificados, el trabajo infantil no es un factor de riesgo en la implantación de la RSC de la entidad



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: No aplica



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 aplica

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

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

Respuesta: No

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente	No se considera necesario establecer objetivos en este principio

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No se considera necesario establecer objetivos en este principio

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: La entidad realiza anualmente y desde el año 2006 un seguimiento de los indicadores de sexo, edad, etc.. de su plantilla y a partir de este seguimiento ha podido identificar que no existe riesgo de discriminación por género, edad, raza, etc.. como así lo demuestran los datos que se aportan en el apartado de "Seguimiento e indicadores de impactos".

La selección de personal se realiza por motivos exclusivamente técnicos



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: Durante los últimos años, a través de la Fundación Novia Salcedo se ha dado trabajo a jóvenes demandantes de primer empleo, ha participado en el programa de promoción de empleo de jóvenes universitarios a través de becas.

Se colabora con la universidad del País Vasco para la realización de becas en la empresa

También ha acogido en la plantilla a mayores de 45 años de acuerdo con planes para la contratación de este colectivo.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: El diagnóstico de la iniciativa sobre RSE Xertatu-adi de la Diputación Foral de Bizkaia establecía los siguiente en relación a nuestra entidad:

Tradicionalmente, en la empresa se han aplicado políticas, que, aún no estando formuladas de manera formal, en la práctica han llevado a situaciones valoradas positivamente desde la perspectiva de la RSE, con relación a determinados aspectos, como pueden ser los siguientes:

- Gestión del conocimiento interno y fomento de la participación del personal a todos los niveles, potenciando la información y comunicación interna, a través del trabajo en equipo, del correo interno, de la Intranet y de la propia actividad de las Comisiones.
- Igualdad de oportunidades en cuanto a género.

Objetivos: El objetivo de formación es prioritario para la entidad, por lo que tiene establecidos una serie de procedimientos, conocidos por todos los empleados, y con unos responsables asignados por la dirección para garantizar el acceso a todos sus empleados a distintas actividades de formación, como las jornadas de formación interna abiertas a todos los empleados, el tiempo destinado a autoformación bajo la tutela de los directores de departamento, las distintas iniciativas de formación externa que van surgiendo a lo largo del año, la asistencias a congresos, charlas, etc.. Como ejemplo del desarrollo de objetivos en cuanto a formación, se adjunta el plan de formación correspondiente al año 2011, aunque la formación realizada durante este año es mucho más amplia a la que aparece aquí reflejada, ya que únicamente se han recogido los principales cursos.

[Descargar el documento adjunto](#) 

¿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: La selección de personal y acceso a puestos directivos se realiza estrictamente con criterios técnicos, como lo justifican los siguientes datos:

A fecha de 31 de diciembre de 2011 el 55,77% de la plantilla eran mujeres.

El 50% de la dirección son mujeres.

El 36,36% de los directores de departamento son mujeres

Como puede verse por el plan de formación que se ha adjuntado, cuando se establecen los asistentes, la mayoría de los veces se hace en función de sus conocimientos previos y de su posición y ocupación en la empresa. Las escasas ocasiones en que los planes de formación están encaminadas a personas concretas, en ningún caso existe una discriminación por razón de género o edad



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)



WE SUPPORT

Directivos frente a empleados: 8,16 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 55,77 %

Hombres: 44,23 %

Mayores de 45 años: 19,23 %

Menores de 30 años: 21,15 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 63,27 %

Empleados con contrato temporal: 36,73 %

Implantación: Los datos muestran que aunque no exista una política escrita de abolición de discriminación, este principio está implantado en la empresa de manera consustancial, ya que por el tipo de actividad que realiza le interesa contar con buenos profesionales independientemente de su sexo o edad. Se realiza un seguimiento anual de estos indicadores desde el año 2006

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: El manual de calidad también recoge el organigrama de la empresa. Se adjunta manual de calidad.

Para cada trabajo se asigna un director, y si la entidad del trabajo así lo recomienda también un delegado. A través de la intraweb se puede consultar para cada trabajo quien es su director y su delegado

Cada grupo premie tiene asignado un responsable perfectamente identificado

Además, al tratarse de una entidad pequeña todo el mundo conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros

[Descargar el documento adjunto](#)

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

Respuesta: 0

Implantación: No aplica

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros	Mantener acuerdos universidad y fundación NS. Plan de formación

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnóstico de igualdad	Plan de formación
	Formación	
	Otros	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Mejorar coordinación y distribución de funciones entre directores y delegados
	Otros	



• 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: La entidad tienen implantada la norma UNE-EN ISO 14001

Objetivos: Mejorar la ecoeficiencia de la empresa. Cálculo de emisiones de CO2

Mejora del comportamiento ambiental de la entidad: compra verde, revistas en versión digital..



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: 458

Implantación: Se han contabilizado las horas destinadas a mantenimiento de los sistemas certificados ISO-14001 e ISO-9001 de las cuales 458 horas durante el año 2011 se han dedicado a distintas actividades relacionadas con la formación, buenas prácticas medioambientales y mantenimiento del sistema de gestión medioambiental

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Otros Sensibilización en materia medioambiental	Mantenimiento de la ISO-14001 y cumplimiento de los objetivos previstos

 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: Basoinsa, es una ingeniería medioambiental donde todos sus técnicos están formados en este campo y cuya labor diaria está dedicada al medio ambiente. Por lo tanto, es una empresa que tiene como norma básica el respeto y la mejora del medio ambiente, como queda reflejado en sus trabajos.

De acuerdo con la evaluación de riesgos realizada dentro del marco de sistema de gestión medioambiental de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO-14001 se han identificado como principales riesgos ambientales los siguientes:

- Consumo energético (luz y gas)
- Consumo de materias primas, principalmente papel

Objetivos: Control y disminución de estos consumos, de acuerdo con los objetivos establecidos dentro del sistema de gestión medioambiental (adjuntado en otros apartados)



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: La empresa está certificada de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO-14001 desde el año 2003 y de acuerdo a esta norma mantiene unas instrucciones técnicas para el control de consumo y correcta gestión de los residuos. Igualmente cuenta con los procedimientos para la identificación y evaluación de riesgos ambientales. Cuenta con una política de calidad y medio ambiente que es pública para sus distintos grupos de interés (clientes, empleados y proveedores) a través de: página web, intraweb, tablón de anuncios, comunicaciones específicas, etc..

Objetivos: La política de calidad y medio ambiente ha sido revisada en el año 2011, en la revisión por la dirección.

Se ha adjuntado ya



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: Para la consecución de los objetivos citados se prevén las siguientes actuaciones:

- Calcular la huella de carbono y establecer al menos una medida para la reducción de CO2.
- Implantar otro criterio de compra verde, reguladores de agua, solicitud de ofertas a proveedores en digital.

Objetivos: Objetivo para el 2011 era reducir en un 10% el consumo de energía. En valores de consumo absoluto, los valores de 2011 (44159,5 kwh) han sido ligeramente inferiores al 2010 (44967 kwh).

Durante el 2011 se ha implantado un criterio de compra verde: se ha conseguido adquirir papel en DINA-4 con agujeros con algún tipo de etiqueta ecológica reconocida. Además se han empezado a comprar post-it y cuadernos con certificación ecológica.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 44744,5

Agua: 176

Papel: 491,01

Implantación: Los datos de consumo de materias primas y energías son revisados trimestralmente y anualmente.

Existe una aplicación informática que facilita el control de los consumos de energía y materia prima para poder hacer un seguimiento adecuado de los objetivos. Con esta aplicación es factible consultar en cualquier momento el consumo de electricidad, agua, papel, etc.. y hacer un seguimiento de su evolución

Objetivos: Durante el año 2011 el consumo de papel A-4 ha disminuido un 51,2%. El consumo de A-3 ha disminuido drásticamente, en torno a un 99% asociado a haber dejado de trabajar para del Departamento de Obras Públicas de la Diputación Foral de Bizkaia que es quien solicita expresamente este formato. El consumo de papel de plotter ha disminuido un 35 % aproximadamente. En ningún caso se supera el límite del índice idóneo de consumo.

En lo que respecta al consumo eléctrico se sigue sin superar el índice idóneo de consumo establecido en 0,6 kwh por hora trabajada. Se ha mantenido en valores similares a los del año pasado.

Los consumos de gas y de agua no alcanzan valores significativos, habiéndose experimentado una reducción durante el año 2011 en el consumo de gas, mientras que el consumo de agua se ha mantenido en valores similares.

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

Respuesta: SI

Implantación: El grupo responsable de calidad se reúne mensualmente y realiza seguimiento de los objetivos. Dentro de la revisión por la Dirección, de obligado cumplimiento anualmente según el sistema integrado de calidad y medio ambiente, uno de los apartados que se analizan es el Desempeño Ambiental de la Organización. Este seguimiento es auditado anualmente en las auditorías que se llevan a cabo en la empresa (internas y externas) Otro aspecto clave en el desempeño de nuestra actividad es el conocimiento de la legislación ambiental, por lo que existe un grupo Premie, encargado del seguimiento y comunicación de las novedades legislativas que nos puedan afectar.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Compra verde y conocimiento de la ecoeficiencia de la empresa

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Mejorar la ecoeficiencia de la empresa y su comportamiento ambiental



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	<p>Comité Técnico</p> <p>Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales</p> <p>Responsable de Medioambiente</p>	Mejorar la ecoeficiencia de la empresa y su comportamiento ambiental



• 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. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad está desarrollando actualmente un proyecto de I+D+i denominado Fitobitek para la remediación de suelos mediante el empleo de vegetación

En el periodo 2011 - 2012 ha desarrollado el proyecto I+D+i BEGILUR sistema integrado de gestión documental para inspección de suelos contaminados y aguas subterráneas mediante toma de datos con dispositivos móviles, funcionalidades SIG y generación de informes.

En años anteriores ha desarrollado otros proyectos de I+D+i para seguimiento de vigilancias ambientales, para la gestión de la contaminación lumínica y sonora en los espacios naturales y ha colaborado con distintas entidades en el desarrollo de otros programas de I+D+i con una clara apuesta por las mejores tecnologías para un respeto al medio ambiente.



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. (P9C211)

Respuesta: 79697

Implantación: Este importe representa aproximadamente el 3% de la facturación total.

• 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	Desarrollo de programas de I+D+i de mejora ambiental

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 entidad opera dentro del territorio español y se rige por la legislación comunitaria, estatal y autonómica de aplicación, de acuerdo con la cual toda práctica de corrupción se considera delito y como tal sería penalizada.



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: No

Implantación: Basoinsa, desde el inicio de su actividad, ha rechazado cualquier práctica de extorsión, corrupción, etc.. tanto activa como pasivamente.

Se considera que no es necesario establecer políticas específicas para la implantación de este principio, ya que la mayoría de los contratos obtenidos por esta entidad son en concurso público, y por tanto estamos sujetos a lo establecido tanto en la legislación vigente como a los pliegos que rigen dichos concursos públicos que tienen carácter contractual, y son de obligado cumplimiento.

Otros clientes, de gran importancia para nosotros son grandes empresas privadas, muchas de las cuales con una política de RSE fuertemente implantada en su organización, y que se rigen por pliegos y contratos de servicios dentro del marco de la legislación vigente, superando en ocasiones los umbrales legales establecidos en aplicación de su política de responsabilidad 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. (P10C311)

Respuesta: No

Implantación: Consideramos que por el tipo de actividad que desarrollamos no es preciso establecer acciones específicas contra la corrupción y que el cumplimiento de la legislación y documentación contractual es suficiente para garantizar un correcto comportamiento ético de la entidad hacia sus clientes y empleados.
Por las características de nuestros proveedores (personal técnico en su mayoría) no se considera tampoco que puedan ser un grupo de riesgo, ya que además todos ellos se encuentran dentro del marco legislativo comunitario y estatal.



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

Implantación: Los clientes de Basoinsa están sometidos a la legislación española y comunitaria, por lo que conocen las normas referentes a este principio.
Los empleados de Basoinsa son informados cuando entran dentro de la organización sobre las normas de comportamiento que deben seguir.
Se informará en las próximas reuniones semanales de la finalización de la redacción de este Informe de Progreso y de los compromisos que adquirimos y objetivos que nos hemos propuesto.

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

Respuesta: No

Implantación: Por la actividad que desarrollamos, características de nuestros clientes y tipos de contratos que firmamos, entendemos que no existe riesgo de que se produzcan prácticas corruptas, por lo que consideramos que no es necesario establecer mecanismos específicos para su gestión.
La mayoría de nuestros clientes tienen implantadas políticas de RSE y se rigen estrictamente por lo establecido en la legislación y documentos contractuales.
Si se produjeran incidencias que pudieran dar indicios de corrupción se segregarán, analizarán y se establecerán las medidas oportunas para corregir y evitar que vuelva a ocurrir.

• Resumen de Implantación:



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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	Cumplir la legislación al respecto
Empleados	No tenemos política	Cumplir la legislación al respecto

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Cumplimiento de la legislación vigente al respecto
Empleados	No tenemos acción concreta	Cumplimiento de la legislación vigente al respecto

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	Si se diera el caso: Identificar, denunciar y aplicar políticas de transparencia
Empleados	No tenemos seguimiento	Si se diera el caso: Identificar, denunciar y aplicar políticas de transparencia



• 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?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	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	
P1C211	¿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?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
P1C611	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
PRINCIPIO 2		
P2C111	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	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
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.	
P4C711	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
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.	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P5C411	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
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	
P6C211	¿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
P6C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C411	¿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.	
P6C611	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C711	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C111	¿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
P7C211	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C111	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C211	¿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?	
P8C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C511	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C111	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C211	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	medio ambiente.	
	PRINCIPIO 10	
P10C111	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	
P10C211	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
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