



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Grupo Orbere, S.L.

Iniciativa RSE-PYME



Jose Luís Erezuma.

Presidente

GRUPO ORBERE



**"Las expectativas altas son la llave para alcanzarlo todo."**

### **Samuel Moore Walton (Empresario estadounidense fundador del Wal-Mart)**

Si en el año 2011 nos sentíamos realmente satisfechos por el grado de cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial, en 2012 volvimos a entusiasmarnos al comprobar que, lejos de quedarnos estancados en materia de Responsabilidad Social Empresarial, sin quererlo y por inercia, seguimos implicándonos y evolucionando en el cumplimiento de dichos principios.

El respeto al medioambiente es nuestro fuerte. Desde la creación del Instituto de Sostenibilidad Sostenalia en el año 2007, los proyectos de reducción de emisiones contaminantes y de sensibilización medioambiental con instituciones públicas o entidades privadas han sido numerosos. Sin embargo, fue en 2012 cuando, en línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad, conseguimos la certificación en Huella de Carbono en nuestras propias empresas (Grupo Orbere, Consulting Orbere, Sostenalia, Segurtek e Integralia) conforme a los requisitos UNE-EN ISO 14064:2012.

El objetivo de este cálculo fue el de conocer nuestra contribución al calentamiento global (62,2 toneladas en el año 2011) y establecer un Plan de Reducción de emisiones focalizado en minimizar las emisiones asociadas a la movilidad de los empleados, al consumo de papel y al consumo de energía. Con esta acción quisimos sumarnos a la iniciativa "20/20/20" de los Estados miembros de la Unión Europea, consistente en un paquete de medidas para reducir un 20% el consumo de energía primaria, reducir otro 20% las emisiones de gases de efecto invernadero, y elevar la contribución de las energías renovables al 20% del consumo, en el horizonte 2020. En Grupo Orbere comprometernos con esta iniciativa supone pasar de 40,63 toneladas de CO<sub>2</sub> e a 32,50 toneladas en 2020.

Otra de las acciones motivo de orgullo del año 2012 fue la mejora de la comunicación entre empresa y personal trabajador, especialmente con el personal de las delegaciones no pertenecientes a la Comunidad Autónoma del País Vasco. Hasta ese momento, la comunicación dentro de la delegación central (Bilbao) era fluida y



## Informe de Progreso Pacto Mundial

bidireccional, lo que redundaba en una buena relación y la posibilidad de tratar temas importantes directamente. Con las delegaciones, sin embargo, la comunicación era mejorable.

A partir del 2012, gracias a la adquisición de un sistema de videoconferencia que incluye una sala virtual de videoconferencias y hasta diez asistentes simultáneos, el personal de las delegaciones disfruta de los mismos privilegios en cuanto a comunicación que la plantilla de la Delegación Central. Además, con este sistema, las delegaciones pueden beneficiarse de las formaciones organizadas en la delegación central, acabando así con la inaccesibilidad a la formación por motivos de ubicación.

Además de lo mencionado, Grupo Orbere sigue siendo fiel a su política de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida familiar y Laboral. Muestra de ello son las cuatro mujeres que, al dar a luz en el 2012, decidieron acogerse a la reducción de jornada para poder cuidar de sus hijos e hijas, las que sumadas a las mujeres que anteriormente se acogían a esta reducción suponen un total del 20% de la plantilla. El resto de la plantilla por su parte, sigue disfrutando de medidas de conciliación como el horario flexible o la jornada reducida en verano y vísperas de festivos, lo cual es uno de los aspectos mejor valorados de la empresa por parte del personal trabajador.

De todo lo mencionado nos sentimos realmente orgullosos pero, como decía Samuel Moore Walton, fundador del Wal-Mart, *"Las expectativas altas son la llave para alcanzarlo todo"*, y en Grupo Orbere, expectativas y ganas de seguir mejorando en Responsabilidad Social Empresarial no nos faltan. Por ello, para el 2013 y 2014 ya tenemos nuevas metas. Las más importantes, convertirnos en Agencia de Colocación de Lanbide para facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas, y certificarnos en EMAS (Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría) para poder seguir avanzando en las políticas medioambientales.

Para finalizar, queremos reiterar nuestra vocación de empresa cumplidora y difusora de los 10 Principios del Pacto Mundial, y, volviendo a ponernos como objetivo el desarrollo de políticas y proyectos cumplidores con estos principios, renovamos nuestro compromiso, para, como ya dijimos el año pasado, "Seguir caminando por esta senda que, aunque voluntaria, consideramos obligatoria".

En Bilbao, a octubre del 2013.



## Informe de Progreso Pacto Mundial

### Información general

Nombre de la entidad: Grupo Orbere, S.L.

Dirección: C/ Islas Canarias, 21 - 4º

Dirección web: [www.orbere.com](http://www.orbere.com)

Alto cargo: Director Jose Luís Erezuma

Fecha de adhesión: 03-02-2005

Número de empleados: 50

Sector: Servicios profesionales (consultoría y auditoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Formación y Consultoría en Sistemas de gestión de la calidad, Estrategia e Innovación, Consultoría económico-financiera, Sostenibilidad Medioambiental, Eficiencia Energética, Prevención de Riesgos Laborales, Personas e Internacionalización.

Ventas / Ingresos (miles de euros): 3.758

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 29 (Protocolo Familiar, formación Hobetuz, y bonificaciones de la Fundación Tripartita)

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: Se han seleccionado los grupos de interés en base a dos criterios: grado de influencia en el desarrollo de la actividad de Grupo Orbere y relación directa con la entidad.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: La actividad de Grupo Orbere se desarrolla en España, donde existen delegaciones en las siguientes ciudades o provincias: Bilbao (donde se encuentra la Oficina Central), La Coruña, Gipuzkoa, Navarra, Albacete, Cantabria, Las Palmas y Sevilla. Además, se dispone de consultores pertenecientes al Grupo en Murcia, Valencia, Huelva y Cádiz. No obstante, Grupo Orbere puede actuar en cualquier punto del país, siempre a través de los servicios ofertados a sus Clientes.

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: El presente informe de progreso ha sido elaborado con la colaboración de los responsables de las distintas empresas / áreas de negocio de Grupo Orbere. El Informe recoge tanto políticas y acciones a nivel interno como a nivel externo de las diferentes empresas pertenecientes a Grupo Orbere (Consulting Orbere, Instituto Sostenalia, Integralia y Segurtek), y también de las diferentes delegaciones.



## Informe de Progreso Pacto Mundial

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Por el grado de repercusión de las acciones en los diferentes grupos de interés y el impacto social y medio ambiental.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: El Informe de Progreso se cuelga en la Página Web de Grupo Orbere con lo cual está accesible para consulta por todos los grupos de interés.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

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: Escuchando e indagando entre los diferentes grupos de interés y analizando la viabilidad de cada una de las propuestas es como Grupo Orbere obtiene la información más importante para desarrollar su estrategia tanto a nivel interno como externo.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: La estructura de Grupo Orbere está compuesta por el Director General, Jose Luís Erezuma, quien a la vez es propietario de la entidad junto con Esther Eguzkiagirre. La entidad dispone además de un gerente, Oskar Gutiérrez y una persona responsable de Recursos Humanos, Lola Eguia. Cada una de estas personas, en colaboración con las personas responsables del área de sostenibilidad, calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, protección de datos, etc., es responsable de implantar los 10 principios del Pacto Mundial en la entidad.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Sí, la Junta Directiva mide el progreso. A través de la elaboración del informe, en el que participan las diferentes áreas de negocio y la dirección de la empresa, se mide la evolución en materia de responsabilidad social empresarial.

### **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) Al objeto de apoyar el Principio 5 "Erradicación del trabajo infantil" Grupo Orbere colabora anualmente con BAKUBA, una asociación sin ánimo de lucro de Bilbao que desde febrero de 2007 se dedica a la integración social de niños y niñas del barrio de Bilbao la Vieja.

Respecto al Principio 8 "Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental", Grupo Orbere se ha sumado a la iniciativa 20x20x20 de los Estados Miembros de la Unión Europea y también se ha propuesto reducir para el año 2020 el 20% su



## Informe de Progreso Pacto Mundial

huella de carbono. Esto supondría pasar de 40,63 toneladas de CO2 e a 32,50 toneladas. Para ello ha realizado el cálculo de su Huella de Carbono en Grupo Orbere y todas las empresas asociadas.

### **Más información**

Notas:

Dirección web: [www.orbere.com](http://www.orbere.com)

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe: 24-10-2013

Responsable: Esther Eguzkiagirre / Lara Rodríguez

Tipo de informe: A

## Metodología



### DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.

---



### POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.

---



### ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

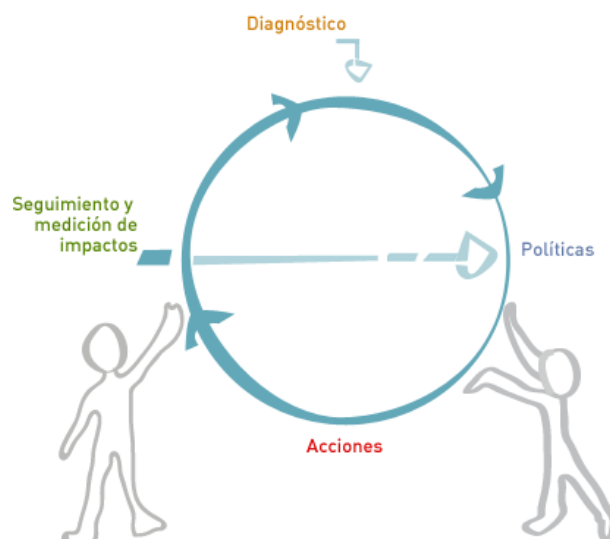
---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

---





# Informe de Progreso Pacto Mundial



## 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)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** Nuestros valores, comunicados a los diferentes grupos de interés a través de la página Web y los diferentes materiales corporativos son: Fomentar relaciones profesionales satisfactorias a largo plazo con nuestros clientes, promover y apoyar el desarrollo profesional y personal de nuestro equipo humano y gestionar e impulsar el conocimiento hacia la excelencia, la innovación y la creatividad. En este sentido, la identificación de los diferentes riesgos en Derechos Humanos, en lo que concierne especialmente a Clientes y Empleados, resulta fundamental puesto que ambos colectivos son la razón de ser de la entidad. Sin el compromiso y la profesionalidad del personal trabajador, y la confianza de la clientela, Grupo Orbere no sería la Consultoría de referencia que es hoy en día. Además, todas las empresas del Grupo Orbere cumplen escrupulosamente con los requisitos legales aplicables a sus diferentes actividades, principalmente de consultoría y formación. Ejemplos de ello son el cumplimiento de la LOPD (Ley Orgánica de Protección de Datos) por parte de todas las empresas integrantes en el Grupo. Cada una de ellas cumple con todas las obligaciones que marca la Ley: Inscripción de ficheros en la Agencia Española de Protección de Datos, Documento de Seguridad, Contratos de Confidencialidad y Cláusulas legales informativas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

**Respuesta:** Con el fin de detectar a tiempo la insatisfacción del cliente y poner medidas para solventar los posibles problemas, se establece como objetivo el realizar encuestas de satisfacción de forma anual para tener una valoración general sobre la profesionalidad y calidad del equipo consultor, y sobre el trato con la clientela. En lo que respecta a los trabajadores, el objetivo está dirigido a la consecución de una mayor comunicación





## Informe de Progreso Pacto Mundial

para dar a conocer cualquier hecho que acontezca en la empresa y que de manera directa o indirecta repercuta en el personal trabajador.

---



### **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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** En Grupo Orbere se mantienen las políticas desarrolladas años anteriores. En Grupo Orbere, trasladamos los compromisos públicos recogidos en nuestra política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social a nuestra actividad profesional. El comportamiento organizacional debe ser y es coherente con los valores de Grupo Orbere.

---



### **ACCIONES:**

¿Dispone su 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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:** En Grupo Orbere mantenemos las acciones realizadas en años anteriores. Grupo Orbere coopera proactivamente con sus clientes a través de una relación cercana de asesoramiento e información que facilita el cumplimiento de los requisitos legales. Además, Grupo Orbere informa a todo su personal sobre las novedades en el marco jurídico estatal y actividades que puedan ser beneficiosas para el desarrollo personal y profesional, para facilitar la canalización del conocimiento generado a los diferentes áreas de influencia de cada persona.

---



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Periódicamente todas las empresas de Grupo Orbere son auditadas por entidades acreditadas por el ENAC o de reconocido prestigio, como por ejemplo OCACERT o AENOR. Los resultados de estas visitas a nuestras instalaciones se han resuelto en todas las ocasiones de forma satisfactoria.

---

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

Respuesta: 100

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: Todo el personal es conocedor de la política y valores de Grupo Orbere desde que entra a trabajar en la empresa.

De acuerdo al Sistema de Gestión implantado disponemos de plan de acogida que se entrega junto con el contrato laboral para facilitar la inserción del nuevo personal.


Además, Grupo Orbere pertenece a AVIC (Asociación Vasca de Empresas de Ingeniería y Consultoría) quien dispone de un código de conducta que se le da a firmar al personal en el momento de su incorporación.

---

## Resumen de Implantación:


 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de comunicación y transparencia Insatisfacción del cliente y mala reputación	Realizar encuestas de satisfacción de clientes.
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad Falta de comunicación	Enviar mails informativos de forma regular. Realizar acciones de engagement.
Proveedores	No tenemos riesgo	Mantenernos como hasta ahora.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad Código Ético Política RSE	Darle una mayor difusión
Empleados	Código Ético Política RSE	Darle una mayor difusión
Proveedores	Código Ético Política de Calidad Política RSE	Darle una mayor difusión

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Incrementar evaluaciones de necesidades, expectativas y satisfacción.
Empleados	RSE	Incrementar evaluaciones de necesidades, expectativas y satisfacción.
Proveedores	RSE	Incrementar evaluaciones de necesidades, expectativas y satisfacción.



# Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Procedimiento de gestión de incidencias Encuesta	Sistematización
Empleados	Encuesta Canales de comunicación Dirección RRHH	Sistematización
Proveedores	Evaluación del departamento de compras	Sistematización



## 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 (P2C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Al tratarse nuestros proveedores de empresas españolas, es difícil que se vulneren los derechos humanos. No obstante, tal y como hemos venido haciendo durante los últimos años, como criterios para la selección de proveedores priorizamos aquellos que dispongan de certificados de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, OHSAS , etc...

---



### 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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La persona responsable de compras de Grupo Orbere mantiene el documento de "Compra Pública Verde" del Gobierno Vasco, en el cual se recogen criterios y recomendaciones para realizar la compra de productos y servicios sostenibles de menor impacto medio ambiental.

---



## Informe de Progreso Pacto Mundial



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Los certificados de calidad y medio ambiente en base a las normas UNE EN ISO 9001 y UNE EN ISO 14001 que se renuevan de forma anual, evidencian nuestro cumplimiento con el requisito de 7.4 Compras de la norma de referencia UNE EN ISO 9001, que establece que la organización debe disponer de criterios de selección, evaluación y reevaluación de proveedores.

En este sentido, los criterios establecidos por Grupo Orbere van más allá de la calidad de los productos y servicios contratados, priorizando en la medida de lo posible a aquellos proveedores que evidencien responsabilidad con el medio ambiente.

---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 78


Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


Respuesta: El porcentaje es aproximado pero creemos que se ha incrementado aproximadamente un 3% respecto al anterior informe de progreso realizado en el año 2011. Aunque se desconocen los porcentajes de cada uno de los certificados, se sabe que los certificados mayoritarios son la ISO 9001, en primer lugar, y en segundo lugar la ISO 14001.


---



## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	Seguir cumpliendo con los Derechos Humanos como se ha hecho hasta ahora.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras	Lograr que el 85% de proveedores disponga de certificados en calidad, RSE o PRL

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Priorizar las compras de productos cuya Huella Ecológica esté medida.



# Informe de Progreso Pacto Mundial



## 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 (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La Dirección General de Grupo Orbere respeta la libertad de afiliación y reconoce el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores/as. Pero además, el compromiso con este derecho está implícitamente reconocido por la adhesión al Pacto Mundial y por el punto 4 del Código Ético y de Conducta referente a los Recursos Humanos. En este punto, Grupo Orbere sigue comprometiéndose a garantizar, entre otros aspectos, "la libertad de sindicación y el derecho a la negociación colectiva".



### POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Todo el personal de Grupo Orbere está amparado por el Estatuto de trabajadores y por el Convenio Estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, empresas de servicios de informática estudios de mercado y de opinión pública.





## Informe de Progreso Pacto Mundial

Asimismo, Grupo Orbere dispone del Código de Conducta AVIC, el cual guía las actuaciones de los consultores conduciendo su trabajo de una forma ética para alcanzar y mantener la confianza de la profesión en los miembros de su propio equipo, entre colegas, con los empresarios, clientes y administraciones públicas.



### 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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:** En Grupo Orbere la comunicación entre dirección y personal es fluida y bidireccional. En la Delegación Central (Bilbao) el diálogo es constante, facilitado en parte por la convivencia de ambas partes en la misma oficina. La comunicación se produce tanto de manera informal (visitas a los diferentes departamentos, encuentros en los pasillos, llamadas telefónicas, etc.), como de manera formal (reuniones programadas semanales o mensuales). La comunicación en el resto de delegaciones se lleva a cabo vía telefónica, con reuniones periódicas, tanto presenciales (haciendo visitas a las delegaciones) como vía telemática. Gracias a un dispositivo de videoconferencia multicanal adquirido en el año 2012 las reuniones con las delegaciones del resto de España son mucho más regulares y es posible reunir a todas las delegaciones en una misma videoconferencia.

Respecto a la formación, todo el personal de Grupo Orbere es, en caso de que así lo solicite, beneficiario de formaciones con diferentes temáticas, tanto de forma individual como de forma grupal. Tanto en horario laboral como fuera de él, y tanto en las propias instalaciones de Grupo Orbere como fuera de ellas. Las acciones formativas que desarrollaron el año 2012 algunas de las personas trabajadoras de Grupo Orbere fueron las siguientes: "Desarrollo de Proyectos de Innovación" (CECOBI), "Social Media y Community Manger" (Bureau Veritas), "Marketing Verde" (Ambientum), "Norma ISO 50.001. Sistemas de Gestión Energética" (Ambientum), "Técnico Especialista en cálculo profesional de Huella de Carbono" (Solid Forest), "Gestión Energética en la Empresa" (Creara), "SPSS avanzado" (Universidad de Deusto), "Internacionalización de PYMES" (EOI), "Gestión Económico Financiera. Resultados Clave" (EUSKALIT), "Formación para el Plan de Igualdad" (Bureau Veritas) y "Cálculo de Huella de Carbono en productos" (DNV Business Assurance).

Por último, cabe mencionar que, en caso de cambios o reformas laborales, la persona responsable de RRHH informa de ello a través de correo electrónico, o de forma directa en caso de que el personal trabajador así lo solicite.



## 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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Existen diferentes vías mediante las cuales el personal de Grupo Orbere puede comunicar sus preocupaciones, sugerencias, etc., con la intención de mejorar el ambiente de trabajo, lograr un mayor conocimiento sobre los derechos del trabajador, incrementar el desarrollo personal y profesional de las personas y aumentar los beneficios (tangibles e intangibles) de la empresa. Las vías son las siguientes: comunicación directa con directivos, comunicación a través del área de RRHH o a través de encuestas de satisfacción.


## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Mantener el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo	Lograr que el 100% de la plantilla conozca el Convenio Colectivo.



## Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Informar de cualquier cambio que se produzca en el campo laboral.



## Informe de Progreso Pacto Mundial



### 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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** En Grupo Orbere no percibimos ningún riesgo en lo que a trabajo forzoso se refiere. El desarrollo de nuestra actividad tiene lugar en España, donde el trabajo forzoso es anticonstitucional. Lo que sí es cierto es que actualmente, en 2013, Orbere está llevando a cabo un proceso de internacionalización que le ha ubicado ya en México, concretamente en México DF, Guadalajara y Monterey, y también en China, donde se prevé que comience la actividad a finales del año 2013. Sin embargo, estamos seguros de que el ejercicio de la actividad de consultoría en estos países en vías de desarrollo no va a suponer ningún riesgo en cuanto a trabajo forzoso o bajo coacción se refiere ya que, el trabajo de consultoría es un trabajo basado en los conocimientos y el valor de las personas, por lo que el trabajo forzoso no es susceptible de darse en este campo.

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** Consideramos que en cuanto a Conciliación de la vida familiar y laboral se refiere, Grupo Orbere es un ejemplo a seguir, por lo que no se identifican riesgos en este sentido. Además, Grupo Orbere tiene una Técnica en Igualdad de Género en plantilla, que, además de realizar



## Informe de Progreso Pacto Mundial

proyectos de Igualdad y Conciliación a entidades externas, vela porque se cumplan al 100% las políticas en Igualdad de Género y Conciliación de la vida familiar y laboral.

Mencionar en este punto que, si bien es cierto que los permisos especiales se dan sobre todo a personal con cargas familiares y mujeres embarazadas, en el año 2012 un trabajador de la empresa obtuvo permiso especial por parte de dirección y RRHH para modificar su horario laboral con el fin de desarrollar su carrera profesional a través de formación externa.

---



### 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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** El calendario anual está perfectamente definido desde comienzos de año y se distribuye entre todo el personal trabajador. En él se dan a conocer las horas de trabajo diarias, mensuales y anuales, así como los días festivos, puentes y vacaciones obligatorias. Asimismo, cada persona trabajadora dispone de su contrato de trabajo en el que se informa sobre la remuneración bruta anual y el tipo de contrato.

En cuanto a los beneficios sociales, Grupo Orbere tiene implantado un Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral.

---



### 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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:** La edad media de la plantilla es de aproximadamente 38 años, y tras un año 2011 caracterizado por las bodas y los embarazos en la plantilla, y un número muy elevado de personas trabajadoras con hijos menores de 8 años, nos hemos reafirmado aún más si cabe en que las medidas de



conciliación en la entidad resultan imprescindibles.

Se detallan a continuación la medidas de conciliación instauradas en la empresa:

- Horario flexible de entrada y salida
- Entre media hora y hora y media para comer
- Comedor en la empresa
- Todos los puentes libres
- Viernes tarde libres
- Jornada intensiva en verano. 15 junio-15 septiembre
- Jornada intensiva en Navidad
- Jornada intensiva víspera de puentes
- Salida de la oficina para emergencias familiares
- Ventajas en diferentes servicios (seguros, etc...)
- 22 días de vacaciones en lugar de 30 naturales por convenio
- 1 día de libre disposición
- Tiempo a disposición de la plantilla para temas personales
- Posibilidad de reducción de jornada
- Posibilidad de teletrabajo



### 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? (P4C511)

Respuesta: Si


Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio


**Respuesta:** Todas las personas en plantilla de Grupo Orbere se benefician de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral implantadas en la empresa. De hecho, si en algún momento de jornada intensiva, por poner un ejemplo, es necesario trabajar por las tardes, esas horas pueden ser disfrutadas posteriormente.


Además, en la Delegación Central (Bilbao) en el año 2012 cinco mujeres tenían reducción de jornada y posibilidad de excendencias para el cuidado de los hijos. Este año 2013 ya son siete las mujeres que disfrutaban de la reducción de jornada en la Delegación Central de Grupo Orbere (Bilbao).



## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación) Mujeres embarazadas en plantilla	Mantener las políticas de concilización de la vida familiar y laboral.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Contrato de trabajo Política de Conciliación	Mantener vigentes las actuales políticas.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mantener la RSE en este campo.



## 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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** Además de cumplir con la legislación española vigente que prohíbe el trabajo infantil, para el desarrollo de las funciones propias del sector de Consultoría en Grupo Orbere seguimos marcando como requisito el tener una formación mínima de Grado Superior, lo cual supone no poder emplear a personas menores de 18 años. Concretamente, observando los datos del 2012, más del 80% de la plantilla es Titulada Superior (Ingeniería, Ingeniería Técnica, Licenciatura o Diplomatura), lo cual demuestra el nulo riesgo existente en lo que respecta al empleo de menores.

De la misma manera, el hecho de trabajar con proveedores nacionales, hace que este riesgo sea inexistente en la cadena de suministro.



### POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** Como ya se ha mencionado en anteriores informes de progreso, para Grupo Orbere es y seguirá siendo un objetivo indiscutible el mantener como requisito de contratación la mayoría de edad,





# Informe de Progreso Pacto Mundial

salvo en aquellos casos en los que se pueda establecer un convenio o marco de colaboración con un centro de formación profesional para facilitar la adquisición de experiencia de los estudiantes, que en ningún caso podrán ser menores de 17 años.



## 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 (P5C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Al objeto de apoyar el Principio 5 "Erradicación del trabajo infantil" Grupo Orbere colabora anualmente con BAKUBA, una asociación sin animo de lucro de Bilbao que desde febrero de 2007 se dedica a la integración social de niños y niñas del barrio de Bilbao la Vieja. En el año 2012 se colaboró con la compra de juguetes para los niños en la campaña navideña.

## Resumen de Implantación:


Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Cuando comience la actividad en China realizar labores de sensibilización.

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos



# Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Protocolos de selección del personal Política interna Normativa vigente Política RRHH	Mantener la política vigente.
-----------	--	-------------------------------

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Incrementar las ayudas a colectivos desfavorecidos.



## Informe de Progreso Pacto Mundial



### 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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** Si por algo destaca el grupo empresarial Grupo Orbere es por la Igualdad de Oportunidades. Hablamos especialmente de género y edad. En lo que a Igualdad de Género respecta, actualmente el 63% de la plantilla de Orbere (Incluyendo todas las empresas del grupo y las delegaciones a nivel nacional) está compuesta por mujeres; y los puestos directivos están ocupados por mujeres en un 60% de las ocasiones. Respecto a la edad, aunque la media es de 38 años, la diversidad de edades es muy amplia, siendo la edad de la persona más joven en el 2012 de 23 años, y la de la mayor edad 65 años. En cuanto al criterio de formación, los perfiles del personal de Grupo Orbere son de lo más diversos, habiendo tanto personas con grados formativos como con carreras superiores de muy diversas áreas (empresariales, ciencias de la comunicación, ingeniería, sociología, etc). En el año 2012, Grupo Orbere no contaba con ninguna persona con minusvalía. Sin embargo, desde el año 2010, de acuerdo al Plan Director Municipal de Accesibilidad o la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la Delegación Central de Grupo Orbere (Bilbao) cuenta con baño para minusválidos.



#### POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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



## Informe de Progreso Pacto Mundial

(P6C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** En el año 2011 se implantó en Grupo Orbere un Plan de Igualdad de mujeres y hombres en la empresa en la que se plasmaron los avances de los últimos años y se marcaron objetivos para seguir avanzando. La consultora externa que acompañó a Grupo Orbere en la implantación del Plan de Igualdad fue Gehilan 2000.

---



### **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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:** El pasado 2012 se finalizaron las obras para lograr que las oficinas de la Delegación Central de Grupo Orbere fueran homologadas por Lanbide como centro colaborador para la impartición de formación y como agencia de colocación.

En 2010, se construyeron dos ascensores facilitando así el principio de No Discriminación de las personas con movilidad limitada, tanto a nivel de personas trabajadoras como a nivel de clientela.

De la misma manera, y de acuerdo con el Plan Director Municipal de Accesibilidad, en 2010 se creó en las oficinas de la delegación central un baño adaptado para minusválidos.

---

¿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 (P6C411)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Como ya se ha mencionado anteriormente Grupo Orbere es una empresa familiar con una plantilla de 50 personas donde todo el personal conoce los puestos y funciones desarrolladas por cada persona. En este sentido, todo el personal conoce a las personas sobre las cuales recaen los puestos de responsabilidad, que en este caso corresponden en un 60% a mujeres.

Los puestos de mujeres son los siguientes: Co-propietaria, Directora de RRHH, Coordinadora de Formación, Coordinadora del Servicio de Prevención Ajeno Securtek, Delegada de Albacete, Delegada de Las Palmas y Delegada de Sevilla.



### 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 (P6C511)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 10

% de directivos mujeres

Respuesta: 60

% de directivos hombres

Respuesta: 40

% de mujeres

Respuesta: 63

% de hombres

Respuesta: 36

% de mayores de 45 años

Respuesta: 9

% de menores de 30 años



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 11

% de empleados no nacionales

Respuesta: 0

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 96

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 4

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

**Respuesta:** La no discriminación especialmente por razones de sexo o edad se da de forma natural en Orbere. Respecto a la edad, consideramos que tanto los mayores de 45 como los menores de 30 son imprescindibles en una organización. La primera categoría por los conocimientos y la experiencia profesional, y la segunda por la energía, las ganas de aprender y la capacidad innovadora. Respecto a la Igualdad de Género, aunque creemos que se da de una forma natural, el hecho de disponer de una Técnica de Igualdad de Género es posible que ayude. Ella "vigila" para que se use el lenguaje inclusivo, "riñe" porque no se contempla la perspectiva de género y ayuda todos los días a avanzar en el camino de la igualdad. De hecho, en general, es ella quien ha ayudado a contemplar la transversalidad de género en todos los procesos: en la selección de personal, en las negociaciones, en las medidas de conciliación de la vida laboral y personal, etc.

---

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

Respuesta: No

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** Aunque no se publique la composición de órganos directivos, Grupo Orbere es una empresa familiar de menos de 100 personas en plantilla por lo que, por todas las personas trabajadoras es conocido el puesto y las funciones que desarrolla cada persona.

---



# Informe de Progreso Pacto Mundial


Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)


Respuesta: 0


Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Nunca ha habido un expediente abierto por lo que no existen mecanismo definidos para evaluar los resultados.

## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	Homologarnos en Emakunde en 2013

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Igualdad Plan de Igualdad	Realizar mayores esfuerzos para normalizar el lenguaje inclusivo.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad Diagnóstico de igualdad Formación Medidas de género	Mantener las medidas vigentes.



# Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	No se publica	Publicar la composición de organos directivos.





## 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 (P7C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:** Instituto de Innovación Sostenible Sostenalia es una empresa perteneciente al grupo empresarial Grupo Orbere cuya actividad es la realización de proyectos y la impartición de formación de temática ambiental. En este sentido, el personal de Sostenalia es experto en este área de conocimiento, y de forma indirecta difunde los conocimientos en esta materia y fomenta los hábitos responsables con el medio ambiente del resto de empresas de Grupo Orbere. Por lo tanto, desde Grupo Orbere en general, y desde Sostenalia en particular se promueve el respeto al medio ambiente entre el personal trabajador, los clientes y también los proveedores. Con el fin de estar al día de las novedades de carácter ambiental el equipo de Sostenalia realizó en el año 2012 los siguientes cursos:

- Marketing Verde (Ambientum)
- Norma ISO 50.001. Sistemas de Gestión Energética (Ambientum)
- Técnico Especialista en cálculo profesional de Huella de Carbono (Solid Forest)
- Gestión Energética en la Empresa (Creara)
- Cálculo de Huella de Carbono en productos (DNV Business Assurance).

Además, Grupo Orbere dispone del sistema de gestión medioambiental ISO 14001, de cuyo mantenimiento se encarga la responsable de Medio Ambiente de Grupo Orbere. Este sistema es auditado anualmente por un organismo independiente que verifica el cumplimiento de la norma.

Fruto del mencionado Sistema de Gestión medio ambiental, Grupo Orbere lleva a cabo de forma semestral el control de los consumos de agua, electricidad, papel y tóners, y también cuantifica los residuos de papel, pilas y plásticos, al objeto de poder establecer acciones de mejora y minimizar los consumos y residuos.



# Informe de Progreso Pacto Mundial



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)

Respuesta: 350 horas

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Tal y como se indicó en el Informe de Progreso del 2011 aproximadamente el 20% de la jornada del equipo consultor se destina a formación, lo cual supone aproximadamente 350 horas por persona, de un total aproximado de 1.750 horas de trabajo anuales. La formación en material medioambiental sólo está destinada al personal de Instituto Sostenalia. El resto del personal es informado puntualmente de las iniciativas o medidas existentes para reducir el consumo en la oficina y en el hogar. No obstante, la respuesta es orientativa porque al ser una empresa de Consultoría en materia de Medio Ambiente, parte de nuestra razón de ser es renovar y ampliar nuestros conocimientos en esta materia. Además de la formación, por toda la oficina hay de carteles sensibilizadores para la correcta gestión de los residuos.

## Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental Formación en el respeto del medio ambiente	Incrementar la sensibilización en materia medio ambiental entre la plantilla.



## Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Grupo Orbere es consciente de que un desarrollo sostenible requiere de nuevos instrumentos operativos que modifiquen los actuales modelos de producción. En este sentido, todos los esfuerzos deben dirigirse a la reducción de emisiones contaminantes a través de la implementación de medidas de mitigación que permitan descarbonizar la economía.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Con el objetivo de ver resultados de forma más inmediata y motivar así al personal de la empresa, se ha fijado en un 10% la reducción de la huella de carbono para el año 2015. Significaría pasar de 40,63 toneladas a 36,56 toneladas en dos años. ¿Cómo se va a hacer? En primer lugar fomentando el uso del transporte público entre la plantilla y los docentes colaboradores y reduciendo los desplazamientos en coche y, en segundo lugar, reduciendo el consumo de energía.



### 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



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** Disponemos del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9.001 y Sistema de Gestión Ambiental ISO 14.001 de las cuales ha sido informada toda la organización.

Los certificados de Calidad y Medio Ambiente son renovados anualmente y son la evidencia del cumplimiento de nuestra políticas.

Además, en el año 21012 se realizó la cuantificación de la Huella de Carbono de todas las empresas de Grupo Orbere, con el objetivo de conocer nuestra contribución al calentamiento global y establecer un Plan de Reducción de emisiones para el año 2.013.

Consideramos que el cambio climático es uno de los mayores desafíos a los que se enfrenta la humanidad, siendo necesarias medidas a escala mundial para estabilizar la temperatura de la superficie del Planeta con el fin de evitar daños irreparables. En este sentido, los Estados miembros de la Unión Europea crearon en 2008 la iniciativa "20/20/20". Este paquete de medidas consiste en reducir un 20% el consumo de energía primaria, reducir otro 20% las emisiones de gases de efecto invernadero, y elevar la contribución de las energías renovables al 20% del consumo, en el horizonte 2020.

El equipo directivo de Consulting Orbere, S.L.U., con la ayuda de una empresa externa especializada en proyectos ligados a la sostenibilidad, ha querido sumarse a esta iniciativa y por ello se ha propuesto reducir para el año 2020 el 20% su huella de carbono. Esto supondría pasar de 40,63 toneladas de CO2 e a 32,50 toneladas.

[Descargar el documento adjunto ⇨](#)



### **ACCIONES:**

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

**Respuesta:** Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:** Grupo Orbere, en línea con su compromiso con la sostenibilidad, calculó en 2012 la huella de carbono asociada a la actividad de todas sus empresas. Así, ha conseguido la certificación por parte de un verificador externo de la huella de carbono de Consulting Orbere, Segurtek, Integralia, Grupo Orbere e Instituto Sostenalia; empresa responsable de poner en marcha esta iniciativa.

Las emisiones de CO2 equivalente generadas por el conjunto de las cinco empresas alcanzaron 62,2 toneladas en el año 2.011, lo que representa un promedio 1,5 toneladas de CO2 equivalente por trabajador/a.



## Informe de Progreso Pacto Mundial

En lo que respecta al proceso de cálculo, se ha realizado bajo la Norma UNE-EN ISO 14064:2012 y hemos contemplado las emisiones de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3 asociadas a la actividad de nuestra sede central situada en Bilbao. Así, dentro del Alcance 3, debido a su relevancia y nuestra capacidad para reducir las emisiones asociadas, hemos incluido las emisiones generadas por los desplazamientos por motivos laborales de los trabajadores en vehículos de su propiedad u otros medios de transporte, los desplazamientos in itinere, las emisiones asociadas al consumo de papel, tóner y otros insumos como plásticos y pilas, así como las emisiones asociadas a la gestión de los residuos generados.

En el caso de Consulting Orbere el alcance del cálculo ha sido más ambicioso, incluyendo las emisiones generadas por los desplazamientos de los formadores externos que impartieron cursos gestionados por la empresa durante el año 2.011.

En Grupo Orbere hemos calculado nuestra huella de carbono con el objetivo principal de conocer nuestra contribución al calentamiento global y establecer un Plan de Reducción de emisiones este año 2.013, que se focalizará en minimizar las emisiones asociadas a la movilidad de los empleados y al consumo de papel.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)

Electricidad

Respuesta: 28691kw (en el primer semestre)

Agua

Respuesta: 75m3 (en el primer semestre)

Papel

Respuesta: 450 (en el primer semestre)

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Grupo Orbere dispone de la UNE en ISO 14000, es decir, un sistema de gestión medioambiental que le obliga a tener un control exhaustivo de los consumos de electricidad, agua y papel, así como de cartuchos/tóners y pilas, para poder así tener indicadores y establecer acciones de mejora para la reducción de los consumos.



# Informe de Progreso Pacto Mundial


Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)


Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El control de los consumos lo realiza la responsable de medio ambiente de Grupo Orbere.  
Además, diversas entidades auditoras de ISO 14.001 corroboran anualmente que se cumplan los objetivos a este respecto.

## Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	Minimización de las emisiones de gases contaminantes.

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No Especificado	Sistemas de gestión de calidad Manual de Calidad y Medioambiente Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de reducción de consumo	Mantener certificados de calidad y medioambiente y reducir huella de carbono.



# Informe de Progreso Pacto Mundial

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	Reducir las emisiones de gases contaminantes.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	Responsable de Medioambiente	Mantener la ISO 14.001 Seguir reduciendo los consumos de energía, agua y papel.



# Informe de Progreso Pacto Mundial



## Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:** Como ya se comentó en el Informe de Progreso del año 2011, las oficinas centrales de Grupo Orbere tienen un emplazamiento estratégico que fomenta el uso del transporte público, disponiendo de paradas de buses a dos minutos y de metro a cinco minutos.

Además, la oficina de la delegación central incorpora sistemas de ahorro energético tales como:

- Regletas reductoras de consumo para evitar los consumos fantasmas.
- Sistemas de cerramiento con doble acristalamiento con rotura de puente térmico.
- Temporizadores de luz en los baños.
- Cisternas de doble descarga.
- Equipos eficientes Energy Star. (Actualmente 93%)
- Sistemas de climatización eficientes.

Otras acciones interesantes desarrolladas en Grupo Orbere son:

- Utilización de papel certificado proveniente de explotaciones forestales sostenibles certificadas.
- Fomento de videoconferencias para evitar desplazamientos. En 2012 se adquirió el sistema de videoconferencia OIGAA MEETING HD de VOZ TELECOM. Este sistema incluye: 1 Sala virtual de videoconferencias en la que se permiten hasta 10 asistentes simultáneos y hasta 50 sesiones al mes. Así se reducen mucho los desplazamientos a otras delegaciones y por lo tanto el uso de vehículos con sus correspondientes emisiones de gases contaminantes.
- Mensajes de sensibilización en los correos electrónicos para evitar impresiones innecesarias entre los receptores de dichos mails.
- Existencia de bandejas con papel para reutilizar en cada departamento.
- Carteles de sensibilización en los que se establecen las temperaturas a establecer en los sistemas de climatización (Verano: 25°C. Invierno 22°C). Esta recomendación de dirección está basada en el IDAE (Instituto de diversificación y ahorro de energía). En estos carteles se informa sobre el incremento del 7%





## Informe de Progreso Pacto Mundial

de consumo de energía por cada grado incrementado.

Por otro lado, Grupo Orbere, más concretamente Sostenalia, Instituto de Sostenibilidad perteneciente al grupo empresarial, dentro del desarrollo de su actividad de consultoría fomenta entre sus clientes el uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos. Los proyectos relacionados con este objetivo son los siguientes:

- Comercio Verde: se trata de un proyecto enfocado a la mejora de la competitividad del comercio minorista, desde el posicionamiento de la obtención de un distintivo diferenciador, que garantice el compromiso de cada establecimiento con la Sostenibilidad y el respeto hacia el Medio Ambiente, y mediante el cual, se genere una ventaja competitiva respecto a su competencia directa, Grandes Superficies. El proyecto ha sido contrastado y avalado por el Ministerio de Medio Ambiente y el Observatorio de la Sostenibilidad de España, OSE, y se está financiando 100% por el Departamento de Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Auditorías Energéticas: Consiste en un proceso sistemático, independiente y documentado mediante el cual se permite conocer en detalle los consumos energéticos de una organización y sus posibilidades de ahorro. Tiene como objetivos el analizar el comportamiento energético de las instalaciones objeto de estudio, evaluar el estado y aprovechamiento general de las instalaciones, identificar y cuantificar las oportunidades de ahorro energético y redactar el plan para la red.
- Cálculo de la Huella de Carbono: Herramienta mediante la cual se pueden cuantificar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI: CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, PFC, HFC23 y SF<sub>6</sub>) tanto directas como indirectas, generadas por la actividad humana o acumuladas a lo largo del ciclo de vida de un producto o servicio y contabilizadas en toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente.
- Pacto de Alcaldes y Alcaldesas: Iniciativa a nivel europeo a través de la cual los municipios y ciudades adheridas se comprometen a ir más allá de los objetivos de la política energética de la Unión Europea en cuanto a reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> mediante una mayor eficiencia energética y la producción y empleo de energía más limpia, a través de la implementación de un Plan de Acción con medidas concretas.
- Proyectos de sensibilización y divulgación ambiental: Se trata de proyectos que fomentan la sensibilización de las empresas, asociaciones, trabajadores y ciudadanía en materia de protección medioambiental, proporcionan material de apoyo para abordar la lucha contra el cambio climático en cada organización, informan a empresas y público en general de las opciones más eficientes y menos contaminantes. En 2012 se desarrolló la segunda parte del proyecto "Actúa en Verde" creado para la Asociación de Técnicos de Artes Escénicas (ATAE) para promover las buenas prácticas ambientales en las Artes Escénicas y servicios conexos.



### 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: 0,05%



# Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Aunque no se dispone de datos exactos se estima que la inversión financiera total sobre el total de ingresos brutos en el año 2012 para la implantación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente fue del 0,05%.

Mencionar que parte de la inversión ha sido destinada a la compra de nuevas impresoras y ordenadores portátiles con el certificado ENERGY STAR.

## Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	RSE	Incrementar el número de equipos informáticos con certificado ENERGY STAR



## 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 impactos (P10C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** No se ha realizado un diagnóstico en relación a este punto ya que Grupo Orbere responde siempre a las normas jurídicas de España que penalizan el soborno y la corrupción a través de su Código Penal, y cualquier incumplimiento de la Ley afectaría gravemente al desarrollo de la actividad y a la imagen de la empresa.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C211)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** No existe una política definida en relación a este principio, sin embargo el cumplir con este principio forma parte de la empresa. Aunque no queda plasmado por escrito, el personal de Grupo Orbere sabe que no debe admitir regalos de parte de la clientela o los proveedores con el propósito de obtener tratos preferentes.



## Informe de Progreso Pacto Mundial



### 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: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Grupo Orbere, al ser socio del Pacto Mundial, se compromete con los 10 Principio del Pacto Mundial, lo cual incluye el rechazo a cualquier forma de corrupción.

---



### 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 corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)

Empleados

Respuesta: 35

Proveedores

Respuesta: 35

Clientes

Respuesta: 35

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: A decir verdad no se dispone de mecanismos de seguimiento para evaluar los resultados de las prácticas y los resultados arriba indicados son estimados.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: El objetivo es establecer mecanismos de seguimiento.

---



# Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: No


Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: A pesar de no disponer de mecanismos de seguimiento en relación a este principio, Grupo Orbere realiza anualmente encuestas de satisfacción telefónicas a sus clientes con el fin de verificar la atención prestada y el buen hacer de sus consultores. Dichas encuestas se realizan de forma independiente desde Integralia, empresa perteneciente a Grupo Orbere, pero que, con la finalidad de que las respuestas sean lo más objetivas posible, se presenta como empresa independiente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"


Respuesta: Definir mecanismos de seguimiento.


## Resumen de Implantación:


 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	Seguir cumpliendo la legislación española en materia de soborno y corrupción.
Empleados	No tenemos riesgo	Seguir cumpliendo la legislación española en materia de soborno y corrupción.
Proveedores	No tenemos riesgo	Seguir cumpliendo la legislación española en materia de soborno y corrupción.



# Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política Política Anticorrupción	Definir política
Empleados	No tenemos política	Definir política
Proveedores	No tenemos política	Definir política

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Creación y difusión de la política y acciones.
Empleados	No tenemos acción concreta	Creación y difusión de la política y acciones.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Creación y difusión de la política y acciones.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento	Definir mecanismos de seguimiento.
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento	Definir mecanismos de seguimiento.
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento	Definir mecanismos de seguimiento.



## 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
	<b>Perfil de la entidad</b>	
<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
13		2.6
14		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



# Informe de Progreso Pacto Mundial

17		3.8
18		3.10
19		3.11
<a href="#">20</a>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<a href="#">21</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	
	<b>Estrategia y gobierno</b>	
<a href="#">25</a>	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
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>	
<a href="#">30</a>	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.)	
	<b>PRINCIPIO 1</b>	
<a href="#">P1C1I1</a>	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)	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿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)	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)	





# Informe de Progreso Pacto Mundial

<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	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)	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿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? (P2C2I1)	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)	
<a href="#">P2C4I1</a>	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)	Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C1I1</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
<a href="#">P3C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
<a href="#">P3C3I1</a>	¿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)	
<a href="#">P3C4I1</a>	¿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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		



# Informe de Progreso Pacto Mundial

<a href="#">P4C1I1</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1)	HR7
<a href="#">P4C2I1</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
<a href="#">P4C3I1</a>	¿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)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
<a href="#">P4C4I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)	
<a href="#">P4C5I1</a>	¿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? (P4C5I1)	LA3
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C1I1</a>	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 (P5C1I1)	HR6
<a href="#">P5C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
<a href="#">P5C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C1I1</a>	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 (P6C1I1)	
<a href="#">P6C2I1</a>	¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C2I1)	4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política



# Informe de Progreso Pacto Mundial

<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿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)	
<a href="#">P6C5I1</a>	Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)	LA13
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)	Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1)	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿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)	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿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)	
<a href="#">P8C4I1</a>	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
<b>PRINCIPIO 9</b>		



## Informe de Progreso Pacto Mundial

<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)	
<a href="#">P9C2I1</a>	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)	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	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 impactos (P10C1I1)	
<a href="#">P10C2I1</a>	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)	Dimensión Social/Sociedad/Política
<a href="#">P10C3I1</a>	¿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)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
<a href="#">P10C4I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)	
<a href="#">P10C5I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
<b>ÍNDICE</b>		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12