



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Electroships Galicia S.L.

Iniciativa RSE-PYME



Informe de Progreso Pacto Mundial



Ferrol, 16 Octubre 2013

Electroships Galicia S.L. reafirma su compromiso con la iniciativa del Pacto mundial, presentándoles nuestro informe de progreso, en el que se recogen los avances hechos por la empresa durante el año 2012 en la implementación y promoción de los Diez principios del Pacto Mundial, así como los objetivos fijados para los próximos años.

La empresa apuesta por un modelo de negocio transparente, sostenible y respetuoso con los derechos humanos y con el medio ambiente, como camino para el crecimiento de la organización.

Fruto de esta apuesta, Electroships Galicia S.L. ha reforzado su compromiso con la innovación y con la tecnología, cimientos sobre los que basa su compromiso con el desarrollo sostenible.

Continuamos trabajando para implicar a nuestra cadena de suministro en el compromiso con el desarrollo sostenible, exigiendo a nuestros proveedores la firma de la Declaración de Compromiso Ético. Pretendemos asegurar mediante auditorías externas que los proveedores y la cadena de suministro cumplen con los derechos humanos, sociales, seguridad y salud, calidad y medio ambiente.

La empresa se había propuesto como objetivos medioambientales reducir el consumo de combustible en un 5%, así como la mejora de las infraestructuras, ambiente de trabajo y la gestión ambiental. Se han propuesto como nuevos objetivos la disminución en el consumo de recursos naturales, mediante la elaboración de una guía de buenas prácticas ambientales y su difusión entre los trabajadores. Así como la sensibilización a terceros en un consumo responsable del papel mediante la configuración de los mails de salida de todo el personal, con inclusión de información relativa al consumo responsable del papel.

Disponemos de una dirección de correo electrónico SIG@grupoasten.es para recepción de quejas, reclamaciones y sugerencias, hasta el momento utilizada internamente pero nos hemos propuesto fomentar su utilización entre nuestros clientes y proveedores.

En definitiva, este Informe de Progreso evidencia la transparencia hacia nuestros grupos de interés, a través del cual presentamos nuestra visión y actuaciones para responder con éxito a los nuevos desafíos y oportunidades que se nos planteen para conseguir un desarrollo sostenible.

Atentamente,

Felipe Sas Río



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

Nombre de la entidad: Electroships Galicia S.L.

Dirección: Avd Arrieiros, calle 2, parc I1. Narón (A coruña)

Dirección web: www.grupoasten.es

Alto cargo: Gerente Felipe Sas Río

Fecha de adhesión: 11-01-2012

Número de empleados: 61

Sector: Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: instalaciones electricas

Ventas / Ingresos (miles de euros): 3128.97341

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): No

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: En función de los requisitos exigidos por la normativa que tenemos implantada, para la que sería imprescindible los grupos de interes seleccionados.

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: España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? En función de la relevancia del asunto

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: El Informe de Progreso se incluirá en intranet para que sea conocido por los empleados, así como en tablones de anuncios y la página web del GRUPO AUSTEN (www.grupoasten.es) para difusión a clientes y proveedores.

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

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: Mediante el análisis de quejas, reclamaciones y sugerencias.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: Se dispone de una dirección técnico-estratégica y económica- financiera que encabeza la gerencia.

Documento adjunto: [2794-2012-1-01-0.pdf](#)

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: La Junta mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante el análisis y la evaluación de indicadores.

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) No tiene proyectos de colaboración y desarrollo de acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas.

Más información

Notas:

Documento adjunto: [2794-2012-1-02-0.pdf](#)

Dirección web: www.grupoausten.es

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe: --

Responsable: Lorena Beceiro Cinza

Tipo de informe:

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.



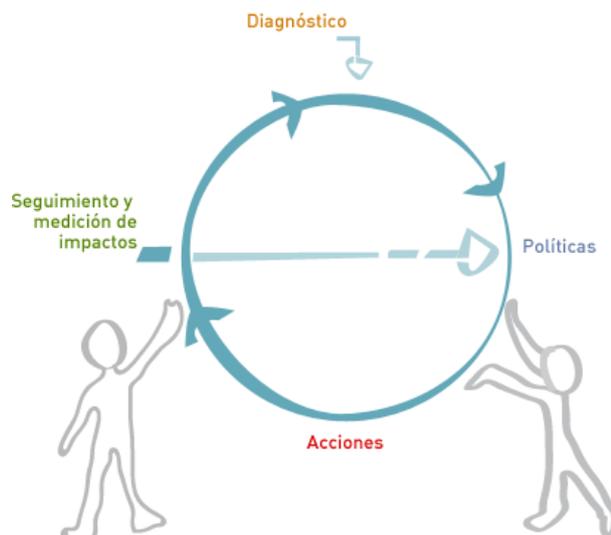
ACCIONES

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: Proveedores: formación y la sensibilización del proveedor. Hacemos entrega al proveedor de los principales documentos del sistema: Código Ético; Política Integrada del sistema; Visión, misión y valor; Políticas EFR y Directrices EFR. Pero quizás no tengan la formación ni estén sensibilizados con la normativa en la que hemos implantado y certificado.

Clientes: Acceso a instalaciones de cliente. Se exige como requisitos de acceso a instalaciones la entrega de documentación de los trabajadores, quizás demasiada para el volumen de obra de que se trata.

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

Respuesta: Publicitar al proveedor la página web del Grupo Austen para consulta de documentación interna para conseguir una mayor sensibilización con nuestro sistema de gestión.



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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: La empresa Electroships Galicia S.L. dispone de una política integrada de gestión orientada a satisfacer las necesidades de los clientes. La alta dirección fija unos principios de conducta en base a las normas ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000 y EFR 1000.

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

Respuesta: Compromisos adquiridos por la organización:

A la sociedad: La alta dirección pondrá los medios para proyectar al exterior una imagen corporativa de calidad y respeto al medio ambiente.

Planificación: Se establecen procedimientos para identificar aspectos y riesgos de los procesos.

Liderazgo: Se establece como unidad de acción. no forzosamente desde la dirección hacia abajo.

Normativo reglamentario: La organización asume el compromiso de cumplir con la legislación.

Al proceso: Los procesos están definidos, identificados e interrelacionados.

Relaciones exteriores: Se potencian las relaciones entre la organización y los proveedores, accionistas, administraciones públicas y comunidad. La alta dirección ofrece transparencia en política y objetivos.

Mejora continua: es el objetivo permanente de la organización

Revisión de la política: Se revisa política de ética, calidad, seguridad, salud laboral y medio ambiente, tomando la consideración de las partes interesadas, resultado de auditorías, logro de objetivos y necesidades presentes y futuras de la organización.

[Descargar el documento adjunto ⇨](#)



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 (P1C3I1)

Respuesta: Si

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

Respuesta: Hemos implantado y certificado la siguiente normativa RSE: SA 8000 y EFR 1000 (2)

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

Respuesta: Fomentar la implicación del personal en la evolución del sistema. Fomentar y difundir: Políticas EFR, Código Ético, Misión, Visión y Valor, Directrices EFR, Política integrada de gestión.



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: Se hacen encuestas de satisfacción a clientes y proveedores, a éstos también se les hace auditorias analizando comportamiento ambiental, gestión ética.

Se dispone de una dirección de mail SIG@grupoasten.es para empleados. Se realizan encuestas a los empleados para analizar EFR y clima laboral.

Los canales de comunicación utilizados: intranet, extranet, tablonas de anuncios.

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

Respuesta: Promulgar la implicación del personal fomentando la utilización de medidas implantadas y posibilidad de sugerencia de nueva implantación.

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: Tenemos implantada normativa de RSE: SA 8000, los trabajadores conocen los requisitos de Responsabilidad Social:

- 1- Trabajo infantil
- 2- Trabajo forzoso y obligatorio
- 3- seguridad y salud
- 4- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
- 5- Discriminación
- 6- Medidas disciplinarias

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Se ha conseguido el objetivo propuesto en 2011: Extranet con clave de acceso para los



Informe de Progreso Pacto Mundial

trabajadores a documentación del sistema.

Se fija como nuevo objetivo para 2012: fomentar el uso de la página web del Grupo Austen (www.grupoausten.es) entre los empleados. Para ello envío de mails a sus correos personales informando de las novedades.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE Código Ético Política de Calidad	Detectar sus necesidades, satisfacerlas e incluso superarlas.
Empleados	Reglamento interno Política de RSE Código Ético	Se valora la implicación del empleado. La empresa se compromete a sensibilizar.
Proveedores	Política de Calidad Código Ético Política de RSE	Se potencian las relaciones ext. Se ofrece transparencia en política y objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Difundir a clientes: Código Etico, Misión,..., Directices EFR, Política.
Empleados	RSE	informar y sensibilizar para obtener implicación en medidas EFR, Código Etico...
Proveedores	RSE	Difundir a proveedores: Código Etico, Misión,..., Directices EFR, Política.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Otros (especificar seguimiento en el campo de notas)	Se hacen encuestas de satisfacción cliente. Las quejas se registran como N/C
Empleados	Encuesta Buzón de sugerencias Canales de comunicación	Se realizan encuestas para analizar medidas EFR y clima laboral. Mail
Proveedores	Auditorías Encuestas y cuestionarios Procedimiento de gestión de incidencias	Auditorias a proveedores. Las quejas y reclamaciones se registran como N/C



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: En la implantación de RSE de la cual hemos hecho partícipes a los proveedores y subcontratistas antes de iniciar cualquier relación comercial, solicitábamos, la firma de la declaración de compromiso ético, ahora se han incluido las cláusulas de gestión éticas en pedidos. Así mismo auditamos anualmente como mínimo a dos proveedores.

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

Respuesta: Asegurar mediante auditorias externas que los proveedores y la cadena de suministro cumplen con los derechos humanos.
Nos hemos propuesto la elaboración de una guía de buenas practicas éticas y de RSE para los proveedores.



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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: A nuestros proveedores y subcontratistas les enviamos nuestras políticas:

Política integrada de gestión

Código ético

Misión, visión y valor

Además antes enviabamos la Declaración de compromiso ético que ahora evitamos al haber incluido en los pedidos las cláusulas de gestión ética.

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

Respuesta: Asegurar que los proveedores y subcontratistas cumplen con nuestra política de compras.

Nos hemos fijado como objetivo el difundir entre nuestros proveedores y subcontratistas una guía de buenas prácticas de gestión ética y de RSE.



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 proveedores y subcontratistas están dispuestos a permitir la realización de auditorías para revisar y verificar el cumplimiento de políticas.

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

Respuesta: Realización de auditorías a proveedores habituales.



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: 60



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: Muchos de los proveedores disponen de certificación ISO 9001. Poco de ellos disponen de certificación en Responsabilidad Social. Incluso existe un porcentaje de empresas mínimo, que por su tamaño, no pueden permitirse el coste que supondría la implantación de un sistema de calidad. Muchos de los proveedores cumplen los requisitos mínimos de RSE, de SA8000, lo aplican aunque no lo tienen registrado.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Se ha simplificado el cuestionario de evaluación de proveedores y subcontratas, donde se valora el comportamiento ambiental, la gestión preventiva, la gestión de calidad, gestión ética y de RSE. Lo que pretendemos es facilitar a los proveedores la cumplimentación de los mismos. Con la elaboración y distribución de una guía de buenas practicas de gestión ética y RSE queremos sensibilizar a nuestros proveedores con la normativa que tenemos implantada y quizás empiecen a valorar la importancia de la responsabilidad social en su propia organización.

Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos



Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	<p>Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)</p> <p>Sistemas de clasificación de proveedores</p> <p>Procedimiento de compras</p> <p>Código Ético comercial</p> <p>Manual de Calidad</p>	Asegurar que los proveedores y subcontratistas cumplen con nuestras políticas.
-------------	--	--

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Realización de auditorías a proveedores y subcontratistas



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 empresa Electroships Galicia dispone de un comité sindical formado por un presidente y cuatro delegados sindicales. Trimestralmente la empresa realiza reuniones del sistema, a las que asisten gerencia, mandos, delegados sindicales y representante del sistema.

Tenemos una dirección de contacto con el responsable del sistema SIG@grupoausten.es, a la que el empleado se puede dirigir para exponer sus quejas y sugerencia de forma confidencial



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: Fomentar la implicación del trabajador y su compromiso para el cumplimiento de políticas.

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

Respuesta: Incrementar el uso de las medidas EFR por parte de los trabajadores en un 20%.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Se ha establecido como nuevo objetivo identificar las carencias mas destacadas en la empresa que afecten al modelo EFR y trabajar sobre ellas, utilizando para ello las encuestas de clima laboral y las encuestas de uso y satisfacción de medidas EFR. Se ha fijado como plazo diciembre 2013.



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: Nos hemos propuesto continuar en el empeño de la consecución del objetivo, el aumento por parte de los empleados de la utilización de las medidas implantadas.

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

Respuesta: En el año 2011 nos habíamos propuesto como objetivo el aumento por parte de los empleados de la utilización de las medidas EFR implantadas, se ha aumentado el plazo para la consecución del objetivo, hasta diciembre 2012 . Se procederá al seguimiento y medición de dicho objetivo. Durante el año 2011 el seguimiento de medidas EFR, no se ha realizado de forma fiable, ni utilizado el mismo criterio en los porcentajes de calculo de uso y satisfacción de medidas, por eso se ha fijado como dato de partida los porcentajes obtenidos en junio 2012, a partir de estos datos comprobaremos la eficacia del objetivo.

Se ha establecido como nuevo objetivo identificar las carencias mas destacadas en la empresa que afecten al modelo EFR y trabajar sobre ellas, utilizando para ello las encuestas de clima laboral y las encuestas de uso y satisfacción de medidas EFR. Se ha fijado como plazo diciembre 2013.



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



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

Respuesta: La empresa dispone de un mail de contacto para quejas y sugerencias del empleado de forma confidencial. "SIG@grupoasten.es". Así como contacto directo con la Fundación Masfamilia. En la web de fundación Masfamilia el trabajador dispone de un canal de comunicación EFR, para presentar sus quejas y reclamaciones, cuando consideren que en la empresa no han sido escuchados. Se ha facilitado a todos los trabajadores el link de acceso a al canal de comunicación EFR.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: La empresa pretende fomentar el uso del mail "SIG@grupoasten.es" para quejas y sugerencia de forma confidencial. Implicando así a los trabajadores en la mejora continua del sistema de gestión. La medición del objetivo será el aumento de nº de mails redibidos en dicha dirección de mail.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Código de Conducta Política RSE	Mayor participación del empleado en la consecución de objetivos RSE.



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Aumentar la utilización de medidas implantadas EFR, por los 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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La organización está en contra de todo tipo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Debemos de asegurar que el trabajo se realiza en las mejores condiciones posibles de seguridad y salud.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Cumplir la ley 31/1995: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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: Se han implantado medidas de conciliación familiar:

Flexibilidad laboral o reducción de jornada en caso de empleados con cargas familiares

Disponibilidad horaria para la realización de formación relacionada con el puesto de trabajo, en la actualidad el personal de oficina recibe clases de inglés en horario de jornada laboral.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Disponibilidad para acompañar a la pareja a las clases de preparación al parto.
Durante el primer año despues de la baja de maternidad seguir cobrando el 100%, reduciendo una hora la jornada laboral.
Posibilidad de acompañar a un hijo menor al médico.

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

Respuesta: Se pretende seguir implantando nuevas medidas en función de las necesidades demandadas por los trabajadores.



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: Cumplimos con el convenio colectivo de la siderometalúrgica, provincia de A Coruña, con el Estatuto de los trabajadores y tenemos implantadas políticas EFR, con medidas de conciliación relacionadas con el apoyo a la familia (beneficios sociales), flexibilidad temporal, espacial y de estabilidad, calidad en el empleo.

En el convenio colectivo de la siderometalúrgica está recogida la remuneración y las horas anuales de trabajo, los beneficios sociales y medidas de conciliación que no se aplican en el convenio, están recogidas en las políticas EFR.



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



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Los empleados deben de conocer la políticas EFR y disfrutar de los descuentos, beneficios sociales y medidas establecidas.

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

Respuesta: Hemos fijado como objetivo incrementar un 20% el uso de medidas, para lograrlo hemos utilizado extranet como canal de difusión de las medidas a los empleados. Queremos fomentar el uso del mail "SIG@grupoausten.es", para ellos utilizaremos las reuniones trimestrales para seguimiento, comunicación y sensibilización de medidas. Se utilizan encuestas de uso y satisfacción de medidas y para el seguimiento de las mismas.



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: Se utilizan las encuestas de satisfacción de uso de medidas, para el seguimiento del grado de satisfacción. El seguimiento y medición del uso de medidas se hace en función de los permisos de trabajo determinados, establecidos a partir de las medidas de conciliación implantadas, dichos permisos de trabajo son registrados en los partes de trabajo diario de cada trabajador.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Se ha fijado como objetivo el incremento del uso de las medidas EFR en un 20%. Durante el año 2011 el seguimiento del uso de medidas EFR, no se ha realizado de forma fiable, ni se ha utilizado el mismo criterio en los porcentajes de cálculo de uso de medidas, a partir de ahora se considerará como porcentaje de cálculo en todos los casos el 100% de la plantilla y se tomará como dato de partida junio 2012 y a partir de ahí comprobaremos la eficacia del objetivo.



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) Otros (especificar riesgo en el campo de notas)	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Política de RSE Convenio Colectivo	Cumplimos con el convenio colectivo, y tenemos implantadas políticas EFR

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Difusión de políticas EFR, entre los empleados y utilización de medidas.



Informe de Progreso Pacto Mundial



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: La empresa Electrosips Galicia no contrata a trabajadores menores de edad. Por gestión ética no dará cabida jamás a la posibilidad de trabajo infantil, y es partidaria de su erradicación y denuncia.

En el código ético el Grupo Austen se adhiere al cumplimiento de lo dispuesto en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo número 29, 87, 98, 105, 111, 38 y 182 que afectan a: trabajo forzoso, edad mínima para trabajar, libertad sindical, discriminación y explotación.



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: En el código ético el Grupo Austen se adhiere al cumplimiento de lo dispuesto en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo número 29, 87, 98, 105, 111, 38 y 182 que afectan a: trabajo forzoso, edad mínima para trabajar, libertad sindical, discriminación y explotación.



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 (P5C3I1)

Respuesta: No

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

Respuesta: Contribuimos denunciando esta práctica y favorecer la escolarización de menores.

Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Erradicación del trabajo infantil. Descartada posibilidad contratación infantil.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Contribuimos denunciando esta práctica y favorecer la escolarización de menores.



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: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No se aplica ningún trato discriminatorio, ni en la contratación, remuneración, formación y promoción, basándose en la raza, casta, género, nacionalidad, religión, edad, estado civil, orientación sexual y afiliación sindical o política.



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? Describalos (P6C211)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En el código ético apartado 2 se hace referencia a la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION. Los empleados del GRUPO AUSTEN, debemos de basar nuestro comportamiento en el principio de igualdad y no discriminación, no pudiendo establecerse discriminación alguna por razón de sexo, raza u origen étnico, nacionalidad, religión. edad. orientación sexual, pensamiento, costumbre o discapacidad.



Informe de Progreso Pacto Mundial

El GRUPO AUSTEN respeta el derecho de los trabajadores a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que por ello se produzca discriminación alguna.
En la Declaración de compromiso ético hacemos referencia a la igualdad de oportunidades.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

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

Respuesta: Cumplimos con la Ley LISMI, disponemos en plantilla de un 2% de personal con discapacidad. En el año 2012 formaban la plantilla 68 trabajadores, dos de las personas contratadas con discapacidad.

¿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

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

Respuesta: No aplicamos ninguna práctica de contratación, formación, remuneración y promoción de los empleados, basándonos en su sexo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

% de directivos frente a empleados



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 2.94

% de directivos mujeres

Respuesta: 0

% de directivos hombres

Respuesta: 2.94

% de mujeres

Respuesta: 5.88

% de hombres

Respuesta: 94.11

% de mayores de 45 años

Respuesta: 16.17

% de menores de 30 años

Respuesta: 8.82

% de empleados no nacionales

Respuesta: 1.47

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 76.47

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 23.52

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

Respuesta: No hay cargos directivos mujeres



Informe de Progreso Pacto Mundial

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

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

Respuesta: El organigrama de la empresa está contenido en el manual integrado del sistema. Está disponible en extranet para información y consulta.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Hemos conseguido el objetivo propuesto en el año 2011, la documentación del sistema está disponible en extranet para información y consulta de los trabajadores. Propondremos como nuevo objetivo fomentar e incentivar la consulta de la información en extranet.

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

Respuesta: 0

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

Respuesta: No disponemos de ningún expediente por acusación de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSE Código Ético Convenio Colectivo	En el código ético aparece la igualdad de oportunidades y no discriminación

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Seguimos cumpliendo con la Ley LISMI

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	Intranet Web	El organigrama está publicado en extranet , se pretende fomentar la consulta.



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: Inicialmente a la contratación se imparte al personal una formación de sensibilización medioambiental y anualmente se imparte la formación de sensibilización del sistema de gestión, donde se incluye formación medioambiental.

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

Respuesta: Se ha elaborado una guía de buenas practicas ambientales, en la oficina y taller en las nuevas instalaciones.



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: 10

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

Respuesta: La formación inicial en el momento de la contratación es de 8 h, luego anualmente se imparte una formación anual de sensibilización del sistema con contenidos en medioambiente, de una duración de 2 h



Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental Formación en el respeto del medio ambiente	Sensibilización medioambiental se imparte anualmente, y se publica en extranet



Informe de Progreso Pacto Mundial



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: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La empresa promueve y fomenta la responsabilidad medioambiental. Pretende mejorar el comportamiento de la empresa y empleados con el medio y prevenir la contaminación. Cumplimos con la legislación municipal, autonómica, estatal, europea e internacional. Procura emplear materias primas y tecnología de menor impacto ambiental, colaborando con administraciones, impartiendo formación al personal y transmitiendo a los proveedores y subcontratistas nuestra política de gestión ambiental.

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

Respuesta: De forma voluntaria nos sometemos a auditorías ambientales. Estamos certificados en EMAS.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: Disponemos de una política integrada de prevención, calidad, medio ambiente y RSE.



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: La empresa promueve y fomenta la responsabilidad medio ambiental. Pretende mejorar el comportamiento de la empresa y empleados con el medio y prevenir la contaminación. Cumplimos con la legislación municipal autonómica, estatal, europea e internacional. Procura emplear materias primas y tecnología de menor impacto ambiental, colaborando con administraciones, impartiendo formación al personal y transmitiendo a proveedores y subcontratistas nuestra política de gestión medioambiental.

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

Respuesta: Se ha simplificado el cuestionario de evaluación que se envía a los proveedores y subcontratistas, en el que entre otras cosas se mide el comportamiento ambiental. Para sí facilitar a los mismos su cumplimentación.

Se pretende publicitar nuestro mail SIG@grupoasten.es, confidencial, que hasta el momento venían utilizando los trabajadores, a los proveedores para que envíen sus quejas y sugerencias, así como que hagan uso de nuestra página web: www.grupoasten.es.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad

Respuesta: 17779

Agua

Respuesta: 9



Informe de Progreso Pacto Mundial

Papel

Respuesta: 334.3

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

Respuesta: Los consumos están expresados en las unidades solicitadas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Se ha establecido como objetivo la reducción del consumo de combustible en un 5%.

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: En la DMA se evalúan los aspectos medioambientales directos, indirectos y potenciales, utilizando la comparativa de consumos. Se establece un programa de gestión ambiental, objetivos, comportamiento ambiental, evaluación del cumplimiento legal, plan de emergencia, formación, comunicación, conclusión, validación y verificación.

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

Respuesta: Se han establecido como objetivos la reducción del consumo de combustible un 5% y la mejora de las infraestructuras, ambiente de trabajo y gestión ambiental. Así como la disminución en el consumo de recursos naturales mediante la elaboración de una guía de buenas prácticas ambientales y su difusión entre los trabajadores. La sensibilización a terceros en un consumo responsable del papel, configurando los mails de salida de todo el personal con inclusión de información relativa a un consumo responsable del papel.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No Especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	La política es integrada, prevención, calidad, medio ambiente y RSE

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	No tenemos acción concreta	Promover y fomentar la responsabilidad medio ambiental.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	Responsable de Medioambiente Mecanismo de evaluación del cumplimiento de los objetivos medio ambientales	Reducción consumo de combustible. Mejora de las infraestructuras y gestión ambien



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: No

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

Respuesta: Estamos implicados e involucrados en el desarrollo de soluciones de eficiencia energética, gestión de residuos, etc.



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: 10

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

Respuesta: En el desarrollo de nuestra actividad, buscamos soluciones de ahorro energético y gestión de residuos.



Resumen de Implantación:

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	No tenemos acción concreta	Pretendemos utilizar las materias primas menos abrasivas con el medio ambiente.



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: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: En la situación de crisis general que se está viviendo consideramos como riesgos destacados el tráfico de influencias y la competencia desleal en los grupos de interés, clientes y proveedores, en cuanto a los empleados favoritismos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En la política se hace referencia a:
PREVENCIÓN DEL ACOSO O INTIMIDACIÓN.

GRUPO AUSTEN desea mantener un ambiente libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación, tanto en el centro de trabajo, como en los viajes de negocio o eventos sociales relacionados con la actividad laboral.

En el código ético se hace referencia al acoso o intimidación. se entiende por ello cualquier comportamiento no deseado que atente contra la dignidad de la persona, creando un entorno hostil, intimidatorio, degradante u ofensivo.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si alguna persona se siente presionada, criticada u ofendida por otra, debe de manifestar y es obligación de cada uno denunciar cualquier ofensa, maltrato o incluso acoso tanto físico como psíquico que se pueda presenciar a cualquiera de los miembros del Comité de Gestión de Sistemas.

En caso de producirse cualquier caso de acoso o intimidación, GRUPO AUSTEN tomará las medidas legales oportunas para sancionar esta conducta.

Los temas relacionados con el acoso serán tratados de modo confidencial con el comité de Gestión.

REGALOS Y COMPENSACIONES

En el marco de la relaciones con nuestros clientes y/o proveedores, no aceptaremos u ofreceremos regalos que sobrepasen el valor razonable de los habituales en la tomas de negocios (material de uso interno o regalos característicos de época navideña). Debemos evitar todo tipo de práctica que pueda restar libertad de decisión o interferir en el desarrollo de las relaciones comerciales con los clientes, proveedores o suponer un trato de favor por parte de organismos de la Administración.

GRUPO AUSTEN considera deshonestas o poco honestas las siguientes prácticas:

- Aceptar o dar regalos en metálico.
- Dar regalos a clientes, salvo las promociones comerciales debidamente establecidas, o funcionarios públicos.
- Recibir pagos o regalos de proveedores, agentes o representantes que puedan influir en la toma de decisiones.
- Otorgar honorarios por servicios a terceras partes realizados con fines poco transparentes o donde no se pueda demostrar la proporcionalidad de los honorarios con los servicios prestados.

COMPROMISO CON LAS PARTES INTERESADAS

SATISFACCION DE NUESTROS CLIENTES

El principio básico en el que se establecerán las relaciones con nuestros Clientes, debe ser la búsqueda continua de su satisfacción.

Para conseguirlo, los trataremos con atención personalizada, dedicación y siempre de forma honesta, correcta e íntegra.

Prestaremos especial atención a la Calidad y Seguridad de nuestros servicios, invirtiendo continuamente en investigación para adaptarlos a las nuevas necesidades de nuestros clientes.

La publicidad no deberá de constituir nunca un medio para abusar de la buena fe del cliente, ni será engañosa.

RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

GRUPO AUSTEN desea establecer relaciones duraderas con los proveedores que quieren crecer con nosotros. Deben regirse por los principios de honestidad e integridad y su elección dependerá de su mérito y capacidad, teniendo en cuenta la relación entre la calidad del producto o servicio ofrecido y el coste del mismo.

Esperamos:

- Poder favorecer y/o apoyar las ofertas de las empresas colaboradoras o el comportamiento de las que respete nuestros propios valores y principios, cuando estas estén en igualdad de condiciones ante sus competidoras.
- Poder mantener relaciones cordiales y duraderas, respetando sus intereses privados.
- Poder exigirles en sus servicios la máxima calidad siendo siempre competentes en cuanto a innovación, coste y fidelidad respetando siempre el compromiso de confidencialidad contraído con el GRUPO AUSTEN.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- Facilitar toda la información o documentación de forma clara y con el tiempo necesario para que puedan desarrollar su trabajo.
- Que sean honestos e íntegros en su trabajo como nosotros lo seremos con ellos, y nos comprometemos a evitar los litigios innecesarios, proponiendo y aceptando arbitrajes por terceros.

RELACIONES ENTRE EMPLEADOS

GRUPO AUSTEN pretende impulsar el espíritu de equipo y colaboración entre todos los empleados, fomentando la iniciativa individual y colectiva de todos y cada uno de nosotros, para la consecución de los objetivos de la empresa. En nuestra relación con nuestros compañeros, debe prevalecer el respeto a la dignidad humana, los derechos fundamentales y demás puntos del presente código.

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

Respuesta: Difundir nuestra política a clientes, proveedores y hacerlos partícipes de nuestros principios.



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: Difundir y hacer partícipes de los principios de nuestra política a clientes y proveedores.



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)

Clientes

Respuesta: 19

Empleados



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 68

Proveedores

Respuesta: 40

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

Respuesta: A los clientes y proveedores se les entrega política y código ético. Pero no sabemos hasta que punto el proveedor y cliente es conocedor de la documentación que se les envía.

¿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: La empresa dispone de un canal de comunicación interno de carácter confidencial para sus empleados.

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

Respuesta: Publicitar dicho canal para clientes y proveedores.

Resumen de Implantación:

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



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético Política de RSE	Difundir nuestra política a clientes y prov, y que participen de los principios.
Empleados	Código Ético Código de Conducta Política de RSE Otros (especificar política en el campo de notas)	Se aplica el código de conducta establecido en convenio de la siderometalúrgica.
Proveedores	Política de Calidad Código Ético Política de RSE	Difundir nuestra política a clientes y prov, y que participen de los principios.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Difusión y participación de client.y prov. de los principios de nuestra política
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Disponemos un canal interno confidencial para quejas, reclamaciones y denuncias
Proveedores	Difusión de la política Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)	Difusión y participación de client.y prov. de los principios de nuestra política

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Publicitar el canal interno de comunicación para clientes y proveedores.
Empleados	Buzón de sugerencias	La empresa dispone de un canal de comunicación interno de caracter confidencial.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	Canal de denuncias anónimo o confidencial	Publicitar el canal interno de comunicación para clientes y proveedores.
-------------	---	--



Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<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
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
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
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	
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)	
P1C3I1	¿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

P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C2I1)	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)	
P2C4I1	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
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
P3C2I1	¿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
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)	LA12
PRINCIPIO 4		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P4C1I1	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
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C5I1)	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C1I1)	HR6
P5C2I1	¿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
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)	
P6C2I1	¿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

P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma (P6C4I1)	
P6C5I1	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
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)	Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	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)	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C3I1)	
P8C4I1	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
PRINCIPIO 9		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P9C1I1	¿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)	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente (P9C2I1)	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impactos (P10C1I1)	
P10C2I1	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
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
P10C4I1	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)	
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12