



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

PSICÓLOGOS EMPRESARIALES &
Asociados S.A.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: PSICÓLOGOS EMPRESARIALES & Asociados S.A.

- *Dirección web:* www.psicologosempresariales.es
- *Alto cargo:* Marta Martin de la Fuente, Consejera Delagada
- *Fecha de adhesión:* 29/12/2009
- *Sector:* Servicios profesionales
- *Actividad:* Consultoría Tecnológica de RRHH
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Gobiernos y Administraciones públicas, Otros
- *Países en los que está presente:* España y Argentina
- *Alcance del Informe de Progreso:* España. Nuestro objetivo es incluir a Argentina para el 2011
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Es el primer Informe de Progreso que realiza Psicólogos Empresariales. Lo colgaremos en la web y enviaremos por mail a los Grupos de Interés
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 19 de julio de 2010
- *Responsable:* Marta Martin de la Fuente
- *Tipo de informe:* A



• Carta de Renovación del Compromiso

Mensaje del Presidente



Psicólogos Empresariales & Asociados nació con una vocación de su fundador y una misión de Consultoría que reflejamos en nuestro eslogan: *"Pasión por las Personas", en las Organizaciones, a través de la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías para su evaluación y desarrollo.*

Sin contar los años de gestación, maduración y acopio de informaciones para fundamentar sólidamente nuestra vocación y misión, Psicólogos Empresariales Asociados, como Consultora, lleva ya más de 25 años, asumiendo esta *"responsabilidad social corporativa"*, de la que nos sentimos muy orgullosos, como psicólogos y consultores, todos los que interaccionamos con las personas, los grupos y las organizaciones, que son nuestros clientes.

La Responsabilidad Social es consustancial a nuestra actividad en cada uno de los procesos con los clientes y en el estilo de nuestra propia gestión con nuestros colaboradores. La pertenencia a Pacto Mundial y el compromiso en la realización del Informe de Progreso, queremos que sean nuestro *"signo o imagen de presentación e identificación"* ante la sociedad, en cualquiera de los ámbitos o sectores en los que actuamos: Administración Pública, Sectores Empresariales, Instituciones Sanitarias y Educativas, personas individuales: trabajadores y directivos.

La investigación e innovación tecnológica que se materializa en nuevas Técnicas de Evaluación de Personas y de Organizaciones, nos diferencia sustancialmente de la pura orientación al negocio consistente en la aplicación de esas técnicas. Otras Consultoras y cientos de Organizaciones se nutren de las *innovaciones tecnológicas de Psicólogos Empresariales & Asociados.*

De este modo, contribuimos al desarrollo de las personas, como raíz de los cambios y mejoras en la sociedad, especialmente en el mundo del trabajo, ámbito esencial de la realización personal, familiar y comunitaria, por contribuir a la creación de riqueza y a la conformación de las actitudes de corresponsabilidad social.

Es un orgullo para Psicólogos Empresariales Asociados la pertenencia y compromiso con el Pacto Mundial, para la protección de los Derechos Humanos en las Empresas, orientado a la Responsabilidad Social Corporativa, con las demás Empresas asociadas y pertenecientes, entre ellas muchos de nuestros clientes.

José Martín
Presidente de Psicólogos Empresariales & Asociados

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



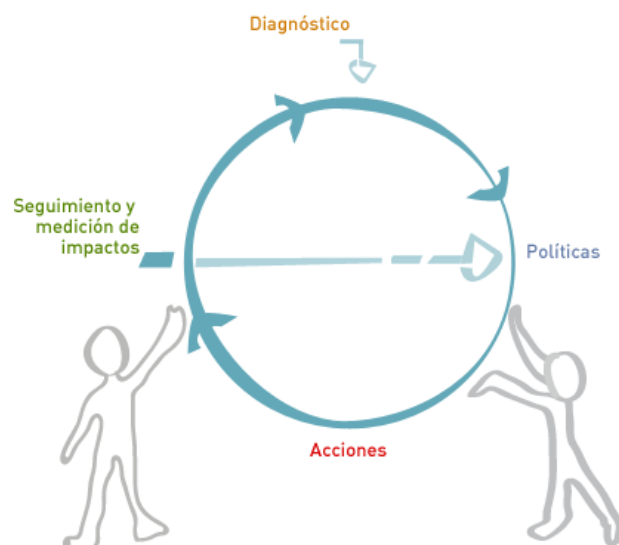
ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C111)

Respuesta: No

Implantación: La totalidad de las actividades de Psicólogos Empresariales se desarrollan en territorio español, excepto el negocio desarrollado y gestionado a través de su Asociada, Confidentia- Psicólogos Empresariales en Argentina, que trabaja en toda la Región. Para cualquier aspecto relacionado con los derechos humanos y los derechos de los trabajadores, nos regimos por la legislación española en cada una de las materias, o la legislación de cada uno de los países. Por todas estas razones, no consideramos que tengamos riesgos en DDHH

Objetivos: La política de expansión de Psicólogos Empresariales en Latino America, nos obliga a incluir progresivamente el alcance del Informe de Progreso en todos aquellos países donde tenemos Asociados, Distribuidores y Clientes.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: A través de nuestra web, www.psicologosempresariales.es, el público en general puede conocer los Objetivos, Misión, Visión y Valores de Psicólogos Empresariales.

Para nuevas incorporaciones de empleados tenemos establecido un procedimiento o Plan de Acogida, en el que se entrega un manual a la personas incorporadas para que conozca y se ubique en la organización. Dicho documento incluye información relativa a políticas, valores y procedimientos internos.

Objetivos: Desarrollar el Plan de Acogida incluyendo políticas más claras de desarrollo profesional dentro de la empresa, manual de prevención de riesgos laborales y posibles facilidades o beneficios sociales.



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P1C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Al considerar que no tenemos riesgos en el ámbito de DDHH no hemos realizado ninguna acción concreta en el año 2009



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No

Implantación: Dado que no consideramos que haya riesgos importantes en nuestro sector y actividad, no tenemos establecido ningún tipo de mecanismo de seguimiento, más que un Buzón abierto a sugerencias en las Oficinas de Madrid.

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

Respuesta: 90 %

Implantación: El Plan de Cogida incluye un Manual donde se informa de normas, objetivo, visión, misión y valores de la empresa, al igual que estructura, departamentos, personas a las que acudir, etc. Sin embargo, creo que las últimas incorporaciones, al ser simplemente temporales no han recibido dicha información

Objetivos: Establecer un procedimiento más estandarizado para asegurar que la información del Plan de Acogida es conocida por todos nuestros empleados y colaboradores.

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Españoles O.:Incluir clientes de nuestra Asociada argentina	R.:Información en la Web O.: -	R.:No acciones concretas O.: -	R.:No hay establecido ningún mecanismo O.: -
Empleados	R.:Españoles O.:Incluir empleados de nuestra Asociada argentina	R.:Plan de Acogida O.: -	R.:No acciones concretas O.: -	R.:No hay establecido ningún mecanismo O.: -
Proveedores	R.:Españoles O.:Incluir proveedores de nuestra Asociada argentina	R.:Información en la Web O.: -	R.:No acciones concretas O.: -	R.:No hay establecido ningún mecanismo O.: -
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:Españoles O.:Incluir clientes de este sector de nuestra Asociada argentina	R.:Información en la Web O.: -	R.:No acciones concretas O.: -	R.:No hay establecido ningún mecanismo O.: -
Distribuidores y Asociados	R.:LATAM O.:Incluir el alcance del Informe de Progreso a LATAM	R.:Información en la Web O.:Presentar el Informe de Progreso, impulsar Plan de Acogida en sus firmas	R.:No acciones concretas O.: -	R.:No hay establecido ningún mecanismo O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Todos los Proveedores de Psicólogos Empresariales se ubican en territorio español y por lo tanto, están sometidos a la legislación española, por lo que consideremos que no existen riesgos de relevancia con respecto a DDHH



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: La política de Psicólogos Empresariales con respecto a la selección de proveedores, basada en la presentación de un mínimo de tres ofertas de diferentes proveedores, pretende salvaguardar el principio de calidad/ precio. Está política valora, adicionalmente, certificados que presenten los proveedores e informes de colaboración en acción social (aunque es muy poco habitual encontrarlo)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Siendo el Diagnostico considerado de riesgo no significativo, en Psicólogos Empresariales no hemos considerado realizar acciones concretas al respecto



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 33 %

Implantación: Los proveedores que disponen de certificaciones se centran en la ISO 9001 y/o ISO 14000

(*) Sin contar con proveedores generalistas (luz, agua, tlf), que todos ellos cuentan con las correspondientes certificaciones de calidad, medioambiente, etc.

Objetivos: En base a nuestra política en este sentido, nos planteamos Solicitar /recomendar dichas certificaciones a nuestros Proveedores como parte de nuestro proceso de calidad en el servicio al cliente

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.: Sometidos a la Legislación Española O.: -	R.: Proceso de Selección del Área de Compras O.: -	R.: No hemos realizado acciones concretas O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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

Implantación: Consideramos que actualmente no existe riesgo en este ámbito, dado que en Psicólogos Empresariales existe Representación de los Trabajadores, adicionalmente al Convenio Colectivo y la Legislación Española al respecto



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Psicólogos Empresariales dispone de 3 Representantes de los Trabajadores a través de los cuales plantear todo tipo de consultas de forma bidireccional: de los empleados a la empresa, y de la empresa a los empleados, teniendo como referencia el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Dada la situación y coyuntura de crisis se llegaron a varios acuerdos con los trabajadores, para afrontar con más fortaleza la crisis, a cambio de más días de vacaciones.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Reuniones de personal: toda la plantilla. Psicólogos Empresariales realiza un mínimo de 2 reuniones de personal al año para presentar datos sobre Final del Ejercicio y Presupuestos y Acciones Estratégicas para el año siguiente.

Adicionalmente, la reuniones con los Representantes de los trabajadores son un medio de comunicación, principalmente de los empleados con la empresa.

También tenemos abierto Buzón de Sugerencias para todos aquellos asuntos que se quieran tratar confidencialmente. A nivel individual, realizamos la Evaluación del Desempeño anualmente

Objetivos: Como expertos en la materia, sabemos que la Evaluación del Desempeño requiere al menos de 1 o 2 entrevistas más de seguimiento a lo largo del año

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:Éstán representados por los Delegados de Personal</p> <hr/> <p>O.:Desarrollar su involucración en asuntos de empresa</p>	<p>R.:Representación de los Trabajadores</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:En 2009, 4-5 reuniones de personal</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Delegados de Personal, Buzón de Sugerencias y Evaluación del Desempeño</p> <hr/> <p>O.:Mejorar las Evaluaciones del Desempeño con mayor seguimiento</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Dada la normativa laboral, consideramos que el trabajo forzoso no es un riesgo en nuestro sector, ya que el Convenio Colectivo protege adecuadamente al trabajador en referencia a este tema

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas.(P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Psicólogos Empresariales a lo largo de los años, adaptándose a las nuevas circunstancias y la nueva legislación al respecto, estando su plantilla conformada por un 95% de mujeres en edades de entre 25 y 42 años, facilitando la conciliación en la medida de lo posible, y adaptándonos a las necesidades de cada caso.

Horario flexible: 30 min en horario de entrada, comida y salida.

Teletrabajo: en aquellos puestos y funciones que lo permiten, gestionado y autorizado por el Superior correspondiente

Reducción de jornada, por carga familiar: en aquellos casos solicitada.

Periodo de lactancia acumulado

Excedencias por cuidado de hijos o familiares: en aquellos casos solicitado

Ticket guadería



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las condiciones del puesto vienen especificadas en el contrato laboral.



Adicionalmente, al inicio del ejercicio, publicamos el calendario laboral con jornada, horarios, periodos vacacionales, puentes, etc.

Objetivos: Documentar la Política de Conciliación de la Empresa

Publicar una Tabla de remuneraciones (rangos) estandar, para que todos los empleados conozcan su posición actual y sus posibilidades de promoción



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: No

Implantación: En 2009, no hemos realizado acciones concretas en relación este tema, más que seguir nuestra Política General de RRHH



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Describalos. (P4C511)

Respuesta: No

Implantación: Psicólogos Empresariales establece un mecanismo de información en relación a solicitudes, partes, certificados a entregar por parte del empleado. Como empresa no establecemos excesivos controles de cumplimiento confiando en la responsabilidad de cada empleado. Nuestro indicador fundamental del éxito de nuestra política de Conciliación es la rotación 0 de todas aquellas personas que disfrutaban de dichas medidas

Objetivos: Nos planteamos la posibilidad de realizar una encuesta de aquellas políticas más populares o más valoradas

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:No riesgo, Política de Conciliación O.: -	R.:todo queda establecido en el Contrato laboral O.:Documentar nuestra política de conciliación	R.:Política general de RRHH O.: -	R.:Política de RRHH O.:Encuesta de valoración

R.: Respuesta

O.: Objetivo



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



• 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. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Consideremos que en este área no tenemos ningún riesgo, dado que Psicólogos Empresariales está ubicado en el sector de Consultoría de RRHH y los puestos que conforman el organigrama de la empresa, requieren de formación desde Administrativa a Titulaciones Universitarias



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Uno de los 5 valores de la compañía, es "la erradicación de la marginación en la sociedad y en el mundo", incluyendo el abuso por trabajo infantil.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: Como todos los años procuramos realizar alguna acción de Colaboración con ONGs. En 2009, continuamos la colaboración con Ayuda en Acción y en la campaña de Navidad, toda la empresa colaboró en el envío de regalos y material (por iniciativa de una de las empleadas), en la campaña "Paquetes de Paz", de la ONG Birmania por la Paz.

Objetivos: En la medida de lo posible todos los años nos planteamos realizar alguna pequeña acción o colaboración



con ONG

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Bajo Legislación Española y de Titulaciones medias o Superiores O.: -	R.:Valores de la Compañía O.: -	R.:Colaboración con ONG O.:Continuación	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Como en la mayoría de las empresas de nuestro Sector Servicios (y otros), creemos que hay un riesgo implícito de discriminación por género, edad y de la discapacidad. Concretamente, en Psicólogos Empresariales estamos involucrados en el Plan de Igualdad de PYMES de la Comunidad de Madrid, obteniendo puntuaciones excelentes en igualdad de acceso, promoción, retribución, formación y conciliación en la empresa.

El único punto de riesgo diagnosticado, al contrario que muchas empresas o en otros sectores, fue:

- Plantilla actual: 95% mujeres / 5% hombres: Recomendable equilibrar la presencia de hombres y mujeres, favoreciendo futuras contrataciones de hombres



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Psicólogos Empresariales instaure y participa en Políticas activas de Programas para la igualdad en distintos ámbitos:

- Plan de Igualdad en PYMES de la Comunidad de Madrid

- Programa PROMENTOR de la FUNDACIÓN PRODIS: inserción laboral de la discapacidad

Objetivos: Creación de Servicio de Profesionalización de la Evaluación de la Discapacidad



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En 2009, Psicólogos Empresariales firmó un convenio de colaboración con la Fundación Prodis para la realización del Practicum (Univ. Autónoma de Madrid) de personas en el Programa Promotor, para dar la posibilidad de unas prácticas durante 4 meses de una persona con discapacidad intelectual, con la posibilidad de ampliar hacia un contrato laboral.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Según el Diagnóstico del Programa Plan de Igualdad para PYMEs de la Comunidad de Madrid, Psicólogos Empresariales no requiere de ninguna acción en relación a la igualdad entre hombre y mujeres, ya que el acceso, promoción y puestos directivos en mayoritariamente de mujeres



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C511)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los datos al respecto han quedado publicados en el Informe de la Comunidad de Madrid para el 2009.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Riesgos por edad y discapacidad O.: -	R.: Plan de Igualdad de la Comunidad de Madrid y Programa de Inserción Laboral de la Discapacidad O.: -	R.: Convenio de colaboración con la Fundación Prodis, Igualdad en todos los niveles O.: -	
Varios grupos de interés				R.: Aparece en el Informe Diagnóstico del Plan de Igualdad O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Mejoramos la generación de papel, priorizando el envío de información, propuestas y documentación via mail o ftp.

Mejoramos los procesos de impresión (a dos caras, en b/n)

Reutilizamos papel usado

Desarrollamos sistemas de evaluación on-line, en sustitución de los clásicos materiales en lapiz y papel

Objetivos: Incrementar los desarrollos de tecnología on-line para nuestros procesos y los de los clientes y distribuidores.

Creación de Manual de Protección de Medioambiente



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: Dado el ambito de actuación y sector de Psicólogos Empresariales no hemos considerado la implantación de un sistema formal de seguimiento o control

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Micro-acciones O.: -	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Por la naturaleza de los servicios que presta Psicólogos Empresariales no se consideran riesgos en materia mediomambiental



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: No

Implantación: Psicólogos Empresariales no cuenta con una política medioambiental definida



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Psicólogos Empresariales realiza pequeñas acciones recurrentes para minimizar el uso y gasto relacionado con luz y papel, continuando las acciones de reciclaje y ahorro. Concretamente, tenemos contratados contenedores de reciclaje de papel para todo nuestro papel desechado



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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

Electricidad: 40000

Agua: 2000

Papel: 0

Implantación: El papel depende de la cantidad de pedidos de materiales psicométricos en lapiz y papel, cursos de formación y consursos masivos realizados en el año

Objetivos: Comparación del gasto en papel, luz y agua, para corroborar el éxito de nuestras políticas de ahorro y reciclaje

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Consultoría Tecnológica de RRHH O.: -	R.:- O.: -	R.:Micro-acciones O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Psicólogos Empresariales desarrolla y comercializa tecnología on-line como alternativa al uso de lapiz y papel, facilitando la accesibilidad de todos los candidatos disminuyendo sus desplazamientos, y mejorando la rapidez de acceso a la información de nuestros clientes en sus procesos de personal u organizativos. Potenciamos las videoconferencia y utilizamos las aplicaciones de Go To Meeting y Webinar para las impartición de Workshops y Seminarios



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 200

Implantación: La misión de Psicólogos Empresariales como consultora tecnológica implica que la inversión más importante que realiza la empresa es en desarrollos tecnológicos; suponen la mayor partida de gastos (después de la partida de gastos de personal)

La inversión es variable, pero siempre alta por ser uno de los objetivos estratégicos de la compañía, por lo que fluctua entre un 10 y un 20% con respecto a los ingresos de la compañía

Objetivos: Ampliar la inversión para lograr ser referente en Tecnología de RRHH

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Tecnología on-line <hr/> O.: -	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Dado nuestro nivel y el ambito de negocio, Psicólogos Empresariales no tiene riesgos importantes en temas de corrupción financiera.

En otro ámbito, dada la actuación directa y trascendente de Psicólogos Empresariales en procesos de evaluación, selección, promoción y concursos de Empleo Público, debemos poner especial incapie en la gestión de riesgos de "tráfico de influencias"



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Desde nuestro ámbito de actuación, realizamos Control del Gasto de las Áreas de Negocio y de cada empleado, solicitando Notas de Gastos adjuntando facturas de los mismos.

En Navidad, procuramos una política de no aceptación de regalos, y los que llegan solemos compartir o sortear

Objetivos: Creación de Código Ético interno y para nuestros Distribuidores y Asociados



ACCIONES:

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

Respuesta: No



Implantación: *Psicólogos Empresariales ha formalizado sus documentos de Confidencialidad en los procesos y en la gestión de datos personales (según la Ley de Protección de Datos), protegiendo la posibilidad del "tráfico de influencias" en los procesos de Selección, Evaluación y Promoción de nuestros clientes, y la garantía de confidencialidad y equidad en los Concursos de Empleo Público.*



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

Respuesta: No

Implantación: *No parece un riesgo en nuestra actividad, más allá de nuestras políticas de confidencialidad.*

Objetivos: Comunicación de las principales líneas éticas a los clientes en relación a los procesos de Selección, Evaluación y en la creación de Tecnología Aplicada.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: *Las presentación de cuentas de Psicólogos Empresariales se realiza y comprueba por parte de una Asesoría Externa, al Dpto. Financiero, lo que nos aporta un "doble check" de las mismas.*

• Resumen de Implantación:



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:Facturas y cobros regladas O.: -	R.:Facturas y cobros reglados O.: -	R.:Procesos que confidenciales que garantizan la equidad en procesos de selección y promoción O.: -	
Empleados	R.:Nómina reglada O.: -	R.:Nómina y notas de gastos O.: -	R.:Control de gastos O.: -	
Proveedores	R.:Facturas y pagos reglados O.: -	R.:Facturas y pagos reglados O.: -	R.:Facturación y pago reglados O.: -	
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:Facturas y cobros reglados y Documento de Confidencialidad O.: -	R.:Facturas y cobros reglados O.: -	R.:Confidencialidad y equidad en procesos de Empleo Público O.: -	
Distribuidores y Asociados	R.:Facturas y cobros reglados O.: -	R.:Facturas y cobros reglados O.: -	R.:Facturación y cobro reglados O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Auditoría O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo