



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

Roadmap Excelencia y Responsabilidad



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Roadmap Excelencia y Responsabilidad

- *Dirección web:* www.roadmap.es
- *Alto cargo:* José Joya Roldán, Director General
- *Fecha de adhesión:* 16/10/2006
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad:* Consultoría y Auditoría
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, ONG y Comunidad RSC, Sociedad, Otros
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* El Informe hace referencia a todos los servicios y actividades de la empresa, y en todos los lugares donde opera.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Vía internet: a través de las páginas web de la Red Española del Pacto Mundial y Global Compact, la página web de Roadmap y las redes sociales (twitter, facebook y linkedin) Correo electrónico: link a clientes
- *Día de publicación del Informe:* martes, 02 de noviembre de 2010
- *Responsable:* José Joya Roldán
- *Tipo de informe:* A

• Carta de Renovación del Compromiso



Queridos amigos y amigas,

ROADMAP es, desde su origen, una empresa comprometida con las Personas, y con su Entorno, y con esta breve carta queremos reiterar este compromiso, y renovar el que adquirimos con el Pacto Mundial y sus Diez Principios, elaborando con entusiasmo, y por tercera vez, nuestro Informe de Progreso.

Nuestra VISIÓN es "ser considerada una empresa innovadora en el desarrollo de soluciones de Responsabilidad Social, y promotora y pionera en la creación de "entornos responsables" dentro de diferentes sectores empresariales en el ámbito nacional", tratando de conseguir, al mismo tiempo, el éxito de nuestros clientes, y el desarrollo personal y profesional de las Personas que trabajan con nosotros.

Por nuestra característica de "microempresa", nuestros recursos y posibilidades son limitados, por lo que tratamos de ser creativos en nuestra forma de gestionar la organización, y las personas que la componen, y en nuestra contribución al desarrollo sostenible de nuestro Entorno.

Este año hemos dado un gran impulso en nuestra estrategia de RSE, realizando un Rating de Sostenibilidad, según la metodología SME Rating ©, lo que nos ha permitido conocer y cuantificar nuestro principales riesgos relacionados con cuatro grandes de riesgo, la Ética, el Medioambiente, la Sociedad, y las Personas, analizando nuestras prácticas de gestión y como impactan en cinco generadores de valor intangibles como la Reputación y Marca, Capital Humano, Eficiencia Operacional, Cumplimiento Legal, y Acceso a nuevos mercados, obteniendo una Calificación **A**.

Esta actuación nos ha permitido desarrollar nuestra estrategia de una forma más ordenada y coherente, con las que ya habíamos iniciado, y el diseño de nuevas actuaciones basadas en una adecuada gestión de esos riesgos.

Seguimos avanzando en actuaciones ya implantadas, como es nuestro Sistema de Gestión de la Calidad, o el Plan de Igualdad, que ha sido revisado en 2009, y optamos al Distintivo de Igualdad.

Aunque nuestra empresa no emplea a miles de personas, ni desarrolla sus operaciones en países en vías de desarrollo, ni es una empresa con grandes impactos medioambientales, somos conscientes de que esta realidad no nos exime del compromiso, del respeto y la promoción de todos los principios y derechos fundamentales, entre ellos los recogidos en la iniciativa del Pacto Mundial.

También somos conscientes de que tenemos que mejorar, principalmente en el diálogo con nuestros Grupos de Interés, y avanzar, en base a ese diálogo, en como gestionamos diferentes aspectos de nuestra organización, sociales, económicos y medioambientales.

Trataremos de ser un miembro activo de la Asociación Española del Pacto Mundial (ASEPAM), en este próximo año, y reflejar los intereses, y puntos de vista de las pymes en la gestión y actividades de la misma.

Finalizo, aprovechando esta breve carta para enviarles un cordial abrazo, y expresarle nuestro agradecimiento en la confianza que depositan en nosotros cada día.

Málaga, 21 de julio de 2010



Fdo. José Joya Roldán
Director General de ROADMAP



• 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: SI

Implantación: Hemos realizado un Rating de Sostenibilidad, mediante la metodologías SME Rating ©, que es una evaluación sistemática de la sostenibilidad de una organización, basada en la gestión de los riesgos de los intangibles, y su impacto en los generadores de valor, analizando la gestión de riesgos en 10 subáreas, Ética (Ética, soborno y corrupción) Medioambiente (Uso de recursos, Emisiones y Ecosistemas), Social (Comunidad, Derechos Humanos, Clientes, Producto y Mercado), y Laboral (Diversidad e Igualdad, Condiciones y relaciones laborales, y Contratación y Retención). La Calificación obtenida ha sido una A (sobre una clasificación de A+, A, B+, B, C+, C)

Objetivos: El Rating de Sostenibilidad nos permite identificar los riesgos en diferente áreas de interés para la organización; se trata de un punto de partida para avanzar en el despliegue de la RSE con los grupos de interés prioritarios para la empresa

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Hemos definido nuestro Marco Estratégico, constituido por Misión, Visión y Valores.

Este Marco, constituye la base sobre el que se desarrollo su Código Ético, que regula y establece los comportamientos y compromisos que adquiere la empresa en relación a sus Grupos de Interés y aspectos como los DD.HH, o el Medioambiente.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Roadmap trabaja para garantizar el cumplimiento de los DD.HH. en su ámbito de influencia. Y concretamente en el ejercicio de 2009, ha prestado atención al grupo con mayor riesgo en este aspecto como es el personal de la empresa, según datos de nuestro análisis de riesgos.

En Roadmap se cuidan todos los aspectos relacionados con los trabajadores y trabajadoras, con especial interés los relacionados con el ámbito de la PRL, la igualdad de oportunidades (aunque esto ya lo veremos más concretamente en otro principio) y la formación del Talento.

En el caso de la formación, esta se imparte a toda la plantilla, sobre todo en áreas de conocimiento relacionadas con las actividades de la empresa. Como por ejemplo, en el 2009 el personal se formó como analista en Rating de Sostenibilidad y además, recibió formación para ser expertos en el desarrollo de Inventarios de Gases de Efecto Invernadero de las organizaciones. Además, la persona responsable de los proyectos de Igualdad, accedió a un curso del Ministerio para integrar la perspectiva de género en los RRHH de la empresa.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: ROADMAP dispone de diferentes sistemas para la evaluación y seguimiento de este principio:

- Encuesta de satisfacción de clientes

En el año 2009, cubrimos el tercer ciclo de análisis de la satisfacción de nuestros clientes. Hemos elevado el nivel de respuesta con respecto a años anteriores, y mantenido y/o mejorado los resultados en todos los casos. En relación a la satisfacción global, hemos mantenido nuestros resultados de forma satisfactoria, alcanzando el objetivo marcado, que hace referencia a los resultados agrupados de "encantado" y "muy contento", aunque hay una disminución del valor "encantado" que debemos tener en cuenta. Tampoco hemos tenido ninguna queja o reclamación que podamos documentar o analizar. Y el 100% de nuestros clientes recomendarían la empresa. Estos datos son coherentes con la satisfacción acumulada.

- Encuesta de Satisfacción del Personal (se realizó en el 2008 pero no en el 2009)

- Comité de Ética (hasta la fecha, el Comité de Ética no ha tenido que gestionar ningún incidente relacionado con las personas vinculadas a la organización)

- Nº de acuerdos de colaboración con partners (la estrategia de Roadmap se basa en la creación de alianzas con otras empresas del sector, siendo en el número de colaboraciones en el 2009 entorno a cinco convenios)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

[Descargar el documento adjunto](#) 

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los trabajadores y trabajadoras de ROADMAP conocen el Código Ético. Además de estar disponible en el Sistema de Calidad de la empresa y en la web (www.roadmap.es), cuando una persona se incorpora recibe una copia de este documento junto con el Código de Conducta.

[Descargar el documento adjunto](#) 

- **Resumen de Implantación:**

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:Rating de Sostenibilidad O.:Identificación de riesgos en RSE	R.:Código Ético y Marco Estratégico O.:Promoción y mantenimiento de relaciones Hhnestas. Cumplimiento de compromisos	R.:Difusión del Código Ético O.:Alcance del 100% de la clientela	R.:Satisfacción de clientes O.:Medición del grado de satisfacción de clientes
Empleados	R.:Rating de Sostenibilidad O.:Identificación de riesgos en RSE	R.:Código Ético, de Conducta y Marco Estratégico O.:Trato justo. Igualdad. Respeto	R.:Difusión del Código Ético y de Conducta O.:Alcance del 100% de la plantilla	R.:Satisfacción del personal O.:Medición del grado de satisfacción del personal
Proveedores	R.:Rating de Sostenibilidad O.:Identificación de riesgos en RSE	R.:Código Ético y Marco Estratégico O.:Trato justo e igualitario. Relaciones honestas y transparentes y a largo plazo	R.:Difusión del Código Ético O.:Alcance del 100% de proveedores informados	R.:Reclamaciones. Incumplimientos éticos O.:Medición de las reclamaciones
ONG y Comunidad RSC	R.:Rating de Sostenibilidad O.:Identificación de riesgos en RSE	R.:Código Ético y Marco Estratégico O.:Comunicación y diálogo fluido. Información transparente y colaboración	R.:Difusión del Código Ético O.:Documento reconocido a nivel público, especialmente vía internet	R.:Reclamaciones. Incumplimientos éticos O.:Medición de reclamaciones
Sociedad	R.:Rating de Sostenibilidad O.:Identificación de riesgos en RSE	R.:Código Ético y Marco Estratégico O.:Creación de empleo. Compromiso ambiental. Fomento de la innovación	R.:Difusión del Código Ético O.:Documento reconocido a nivel público, especialmente vía internet	R.:Incumplimiento Código Ético O.:Medición de Incumplimientos Código Ético
Competencia, Partners	R.:Rating de Sostenibilidad O.:Identificación de riesgos en RSE	R.:Código Ético y Marco Estratégico O.:Respeto. Cooperación. Trato justo	R.:Difusión del Código Ético O.:Alcance del 100% de partners y competidores informados	R.:Incumplimiento Código Ético O.:Medición de Incumplimientos Código Ético

R.: Respuesta



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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: SI

Implantación: Hemos definido Criterios de Homologación a partir de la SGE21 y, desde 2008, y a raíz de la elaboración de nuestro primer Informe de Progreso, incluimos criterios relacionados con los DD.HH, y el compromiso de cumplimiento por parte de los proveedores.

Aunque la empresa si tiene la opción de priorizar a los proveedores, debido a nuestro tamaño y "poder de negociación", nuestra capacidad de influir en los proveedores es limitada



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: Nuestro Código Ético recoge nuestro interés y compromiso en que nuestra cadena de suministro cumpla las normas y requisitos aplicables en materia social, económica y medioambiental.

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

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

Respuesta: SI



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Implantación: Aunque vamos avanzando en esta materia con más acciones desarrolladas en el 2009, Roadmap mantiene un proceso de compras y una sistemática para la homologación de sus proveedores y subcontratistas más significativos.

Las compras que realiza ROADMAP son poco significativas en volumen, y todas relacionadas con material y/o equipos relacionados con nuestra actividad de consultoría (papelería, oficina, e informática).

Las acciones concretas desarrolladas son:

- Homologación sistemática de los proveedores, incluyendo criterios de RSE (sociales y medioambientales)
- Revisión anual de esta homologación
- Preferencia por proveedores comprometidos con la RSE

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 20 %

Implantación: Como hemos comentado, nuestro poder de influencia en nuestros proveedores es limitado, y son de ámbito local.

Nuestro esfuerzo están en la preferencia por aquellos que adquieran compromisos, y participen en la promoción activa de la RSE

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Sistema de Homologacion. Criterios RSE	R.:Código Ético	R.:Lograr un mayor compromiso con la RSE por parte de los proveedores	
	O.:100% proveedores/partner estratégicos homologados en el 2010	O.:Difusión del Código Ético y cumplimiento del mismo en un 100% de los proveedores	O.:100% de los proveedores y partners estratégicos homologados según criterios RSE	

R.: Respuesta



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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. (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: En nuestro Análisis de Riesgos (Rating de Sostenibilidad) los aspectos relacionados con este principio no son relevantes. Nuestra empresa cumple todos los principios y obligaciones relativos a las condiciones y normas laborales aplicables.

Tal y como recoge el art. 62 del Estatuto de los trabajadores, las empresas de menos de 6 trabajadores no esta prevista la existencia de delegados de personal, y de 6 a 10, si lo deciden la mayoría del personal.

A pesar de este criterio, Roadmap ofrecerá los mecanismos necesarios para que se garantice dicha representación formal de los trabajadores y trabajadoras en caso de que así sea solicitado.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde la Dirección de Roadmap se reconocen y apoyan los derechos de los trabajadores y trabajadoras en materia de negociación colectiva, así como la libre afiliación, política y sindical, y la representación legal que el personal elija en su derecho.

Roadmap es una microempresa y los principales temas que afectan tanto a las condiciones laborales, como a las de organización, son realizadas con el mayor consenso posible.

Caso similar al desarrollo de nuestro marco estratégico (misión, visión, y valores) como de nuestro Plan Estratégico, donde la participación del personal ha sido activa



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: No

Implantación: Sin embargo, la empresa facilita información clara y precisa de las condiciones laborales y de organización.

A través de las reuniones periódicas de la empresa, y de los diferentes mecanismos de comunicación, la participación de los trabajadores es activa y directa, y se implican en todos los procesos, cambios, mejoras y estrategias de la empresa.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Roadmap dispone de un proceso sistemático para conocer las necesidades, expectativas y satisfacción de las personas de la empresa.

Se realizan encuestas con una periodicidad mínima anual. Se comenzó en el 2008 pero en el 2009 no se realizó, se planifica para el 2010. En ese momento, el grado de satisfacción del 100% de la plantilla se encontraba en el valor Muy Satisfecho, siendo los parámetro Nada Satisfecho, Poco Satisfecho, Bastante Satisfecho, Muy Satisfecho y Encantado.

De forma similar, existe un proceso de Oportunidades de Mejora para recoger todas las mejoras, sugerencias y cambios susceptibles de aplicar en la organización. Durante el año 2009 se abrieron 7 Oportunidades de mejora, están todas cerradas a excepción de la OM 05/09 y OM 07/09 (ver en documento adjunto), que quedan pendientes para solucionarlas este año. Hasta el momento se han abierto 4 Oportunidades de Mejoras para el 2010, como consecuencia de la auditoria interna.

[Descargar el documento adjunto](#) 

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.: Promoción de la participación activa e implicación de la plantilla en la toma de decisiones	R.: Sistema de Calidad	R.: No se identifican acciones concretas. La estrategia de Comunicación de la empresa incluye todo esto	R.: Grado de satisfacción. Oportunidades de mejora
	O.: Medición de la satisfacción de las personas	O.: Incrementar la participación activa y la implicación en la toma de decisiones	O.: Incremento de la participación del personal en foros, redes sociales y artículos	O.: Medición de la satisfacción de las personas

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: Nuestro Análisis de Riesgos(Rating de Sostenibilidad) no ha identificado ningun riesgo relacionado con este principio.

Objetivos: Puesto que no se identifican riesgos en esta área, no se planifican objetivos

¿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: Nuestro análisis de riesgos (rating de sostenibilidad) ha identificado los aspectos laborales relacionados con las condiciones laborales que faciliten la conciliación como un riesgo medio - alto.

Hemos desarrollado acciones concretas, que afectan a toda la plantilla para facilitar la conciliación (ver acciones).

Objetivos: Los objetivos marcados en esta área están relacionados con el cumplimiento al 100% de las medidas propuestas en el 2010.



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: Roadmap esta acogida al Convenio Colectivo de su actividad, y cumple los aspectos relativos a la jornada de trabajo establecidos.

Objetivos: Cumplimiento estricto del convenio.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: En materia de Conciliación, ROADMAP ha desarrollado amplias medidas para todas las personas de la empresa, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el mantenimiento de la eficacia operacional. Las principales medidas llevadas a cabo durante el ejercicio de 2009 son:

- Desarrollo de la formación siempre en horario laboral (véase Plan de Formación 2009 en el documento adjunto, páginas 51-53. En total 13 acciones formativas.)
- Concesión de todos los puentes festivos locales
- Concesión del día del cumpleaños
- Opción a teletrabajo
- Elección libre de vacaciones

En materia de Flexibilidad Horaria, las acciones son las siguientes:

ROADMAP dispone de una política de "flexibilidad horaria total", esto es, las personas deciden sus horarios de entrada y salida (excepto en reuniones planificadas, y formación). Como se indica en el apartado anterior, se puede optar por teletrabajo, siempre y cuando sea comunicado a la Dirección.

Los consultores/as planifican su tiempo en función de los proyectos, y en casos muy determinados por necesidades empresariales.

Objetivos: 100% plantilla

[Descargar el documento adjunto](#) 



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.? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Las medidas de control y seguimiento de las políticas y actuaciones relacionadas con este Principio son:

- Revisión anual del Plan de Igualdad
- Medición de la Satisfacción de las Personas en relación a estos aspectos

Por otra parte, los trabajadores y trabajadoras se acogen a los mecanismos legales tanto externos, (sindicatos), como internos (Comité de Ética) para controlar o mejorar todo lo relativo a este principio.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:SME Rating no identifica riesgos en esta área., Riesgo medio -alto según SME Rating	R.:Aplicación Convenio	R.:Conciliación. Flexibilidad	R.:Código de Conducta. Código Ético. Comité Ético
	O.:No se planifican objetivos, Cumplimento de las acciones desarrolladas por el 100% de las personas en 2010	O.:Cumplimiento estricto del convenio	O.:100% plantilla	O.:Cumplimento 100% de la políticas laborales

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• 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. (P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestro Análisis de Riesgos (Rating de Sostenibilidad) no ha identificado este aspecto como un riesgo en la organización.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Roadmap recoge en su Código Ético el compromiso de adhesión, cumplimiento y promoción de todas las leyes, principios y derechos fundamentales, incluido el 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. (P5C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No se ha desarrollado ninguna acción concreta en este apartado.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:No se identifican riesgos según SME Rating</p> <hr/> <p>O.:No se planifican objetivos puesto que no hay riesgos</p>	<p>R.:Código Ético. Código de Conducta</p> <hr/> <p>O.:Cumplimiento estrictos de los códigos en 2010</p>	<p>R.:No se idenfican acciones concretas en 2009</p> <hr/> <p>O.:No se planifican objetivos para el año próximo</p>	

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: Nuestro Análisis de Riesgos (Rating de Sostenibilidad) ha identificado los aspectos relacionados en este Principio como riesgos medio - altos.

Estos Riesgos afectan exclusivamente a las personas de la organización.

Para una consultora que se desarrolla su negocio en materia de RSE, un incidente relacionado con la diversidad e igualdad recaería directamente en la propia plantilla, la forma en que ésta presta el servicio y la capacidad de la empresa de atraer y retener talento. Sin embargo, y dadas las características de la organización, su impacto no alcanzaría cotas muy elevadas.

Los impactos derivados por no gestionar adecuadamente y no respetar la diversidad y la igualdad de los empleados de Roadmap, afectará considerablemente a los generadores de valor de capital humano (capacidad de la empresa de atraer y retener talento) y la reputación e imagen de la organización frente al público en general y otros grupos de interés.

En cuanto a la probabilidad de afectar al cumplimiento legal, eficiencia organizativa y acceso a nuevos mercados ésta queda fijada en unos valores poco probables.

Los impactos directos de este tipo de incidente serían desde la pérdida de talento, baja productividad o generación de un mal clima laboral.



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: Nuestro Código Ético y el Código de Conducta recogen nuestras políticas, compromisos, y comportamientos esperados, en materia de Igualdad y no discriminación.



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: SI

Implantación: La principal actuación en relación a este apartado es la elaboración de un Plan de Igualdad, que recoge las políticas y acciones para garantizar la no discriminación en el empleo y la ocupación.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: ROADMAP ha sido pionera, como microempresa, en el desarrollo de estrategias y actuaciones para promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en la empresa, que se ha visto reflejado en la elaboración de un Plan de Igualdad.

Las medidas y actuaciones recogidas en el Plan de igualdad de ROADMAP están basadas en la Ley Orgánica 3, del 22 de Marzo del 2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Destacar que esta Ley solo es obligatoria para empresas de más de 250 personas, por lo que ROADMAP no está sometida a su cumplimiento, siendo una decisión voluntaria más allá del requisito legal.

Objetivos: Se han planificado acciones y objetivos en 5 ejes de actuación que serán desarrollados en el 2009 y años posteriores:

- Eje 1: Cultura empresarial y compromiso de la igualdad
- Eje 2: igualdad en el acceso, promoción y relaciones laborales
- Eje 3: conciliación de la vida laboral, personal y familiar de hombres y mujeres
- Eje 4: salud laboral
- Eje 5: prevención del acoso sexual



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? (P6C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los datos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres están recogidos en el Plan de Igualdad, en el apartado de Diagnóstico, en la Memoria de RSE y la página web de la organización.

El Plan de igualdad ya ha sido revisado en el año 2009 y se ha realizado un seguimiento de los objetivos marcados.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:Se han identificado como riesgos medios-altos la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación</p> <hr/> <p>O.:Promoción procesos de selección, conciliación, acceso a puestos de dirección</p>	<p>R.:Código Ético. Código de Conducta. Plan de Igualdad</p> <hr/> <p>O.: -</p>	<p>R.:Formación en Igualdad. Medidas de conciliación. Teletrabajo, Plan Igualdad</p> <hr/> <p>O.:100% de la plantilla,</p>	
Varios grupos de interés				<p>R.:Plan de Igualdad Memoria RSE y web</p> <hr/> <p>O.: -</p>

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: Las acciones preventivas desarrolladas por ROADMAP son:

- Hemos desarrollado un proceso de identificación de aspectos e impactos medioambientales (revisado en el 2009)
- Hemos desarrollado un programa medioambiental para eliminar y/o reducir nuestros impactos en el 2009 (aunque por ley no estamos obligados debido a la actividad que desarrollamos)
- Impartimos formación medioambiental al personal de la empresa desde el 2008 y en adelante
- Desarrollamos actuaciones de optimización de consumos y recursos
- Estamos elaborando el Cálculo de nuestra "Huella de Carbono"
- Recogemos los comportamientos medioambientales esperados por parte del personal en el Código de Conducta (esto más bien sería parte de nuestra política)

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: 96

Implantación: Este año se ha impartido formación en materia de Cálculo de Huella de Carbono (24 horas x 4).

Destacar que nuestra empresa imparte numerosa formación en temas medioambientales por el desarrollo de nuestra actividad. Formación que va dirigida al grupo de interés Clientes/as.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Formación medioambiental (Cálculo de Huella de Carbono) <hr/> O.: Finalizar del Cálculo de nuestra Huella de Carbono	

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: SI

Implantación: Nuestro Análisis de Riesgos (Rating de Sostenibilidad) ha identificado los riesgos ambientales relacionados con el Uso de los Recursos, Emisiones, y Ecosistemas, como riesgos bajos, debido a las actividades que desarrolla Roadmap, y el escaso volumen de recursos y consumos utilizados.

Objetivos: Actualmente, al estar en una incubadora de empresas, no contamos con contadores individuales.



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: SI

Implantación: Roadmap dispone de una Política Integral de Calidad y Medioambiente, y los comportamientos y compromisos ambientales, están recogidos tanto en el Código Ético, como en el Código de Conducta de la empresa.



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: SI

Implantación: Roadmap ha elaborado una matriz de aspectos e impactos medioambientales, donde hemos identificado nuestros impactos mas relevantes.
En nuestro caso, y debido a las actividades, tamaño, ubicación, e instalaciones, nuestros impactos son todos "no

relevantes". A pesar de ello, actuamos sobre el consumo de papel y energía eléctrica durante el 2009.

ROADMAP ha implantado un sistema de gestión ambiental, SGMA, según norma ISO 14001, no certificado, pero si integrado en su sistema de gestión de la calidad, que si está certificado por entidad acreditada por ENAC. Todo esto durante el 2009 también.

Por último, y dentro del SGMA conocemos, analizamos, y realizamos un seguimiento de la legislación medioambiental aplicable.

Objetivos: El 2010 está planificado finalizar este proceso en Roadmap y comenzar en la Cámara de Comercio de Málaga.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 30

Implantación: Las actuales instalaciones de Roadmap son unas pequeñas oficinas, cuyos consumos son exclusivamente los de energía eléctrica. Al disponer de un contador eléctrico hemos empezado a calcular este año el consumo eléctrico.

El consumo de papel es muy limitado, debido a las políticas de reducción, de impresión a doble cara, y de reciclado. Nuestro consumo es aproximadamente de 15 paquetes anuales, que suponen un total de 30 kg de consumo

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	<p>R.: Riesgos medioambientales bajos según SME Rating (uso de recursos, emisiones y ecosistemas)</p> <p>O.: Disponer para el 2010 con contadores individuales para controlar los consumos</p>	<p>R.: Política Medioambiental</p> <p>O.: Difundir la política Medioambiental en la web y otros medios públicos</p>	<p>R.: Matriz de Impactos. Programa Medioambiental. Sistema de Gestión Medioambiental</p> <p>O.: Promover entre grupos de interés el cálculo de la huella de carbono</p>	

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: No

Implantación: Por las actividades de Roadmap, el uso de las tecnologías respetuosas con el medioambiente en su ciclo de prestación de servicios se limita a los equipos informáticos, en cuya compra incluimos, el criterio de eficiencia energética, o la posibilidad de diferentes opciones de uso de eficiencia.

No contamos con instalaciones propias por lo que no tenemos posibilidad de aplicación de tecnología respetuosa con el medioambiente en las mismas.



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: 3000

Implantación: Nuestra inversión es limitada, y circunscrita a la adquisición de los equipos, como comentamos en el apartado de acciones.

En cuanto a la difusión, parte de nuestro trabajo están en el desarrollo de proyectos medioambientales para empresas y organizaciones, por lo que fomentamos y formamos, a las personas en la concienciación medioambiental.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:No se identifican acciones concretas <hr/> O.:Por la actividad, no se planifican objetivos tampoco	

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: SI

Implantación: Hemos realizado un Rating de Sostenibilidad, mediante la metodologías SME Rating ©, que es una evaluación sistemática de la sostenibilidad de una organización, basada en la gestión de los riesgos de los intangibles, y su impacto en los generadores de valor, analizando la gestión de riesgos en 10 subáreas, Ética (Ética, soborno y corrupción) Medioambiente (Uso de recursos, Emisiones y Ecosistemas), Social (Comunidad, Derechos Humanos, Clientes, Producto y Mercado), y Laboral (Diversidad e Igualdad, Condiciones y relaciones laborales, y Contratación y Retención). La Calificación obtenida ha sido una A (sobre una clasificación de A+, A, B+, B, C+, C)

Objetivos: Según el SME Rating, los riesgos identificados en temas de ética para Roadmap, adquieren una dimensión relevante (altos). Esta metodología que nos permite identificar los riesgos en diferente áreas de interés para la organización, nos permite, además, planificar un punto de partida para avanzar en el despliegue de la RSE con los grupos de interés prioritarios para la empresa



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: SI

Implantación: Nuestro Código Ético y nuestro Código de Conducta regulan los compromisos y comportamientos relacionados con el soborno, la corrupción, y las relaciones con clientes, proveedores, partners y competencia. Además contamos con un Sistema de Calidad que regula los procesos y nos permite mejorar en la prestación del servicio.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La principal actuación en este apartado es la Difusión y comunicación de nuestras políticas en el ámbito de este principio, y recogidas en los Códigos Éticos y de Conducta.

Igualmente, nuestro Sistema de Gestión de la Calidad, regula todo los procesos y sus interacción, lo que limita la posibilidad de que se produzcan incidentes en su desarrollo con los grupos de intereses.

No obstante, no se identifican actuaciones concretas en el 2009.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de intereses 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: SI

Implantación: Nuestro Código Ético es comunicado y difundido mediante envío personalizado, y por la web de Roadmap, desde donde puede ser descargado desde su elaboración y en los años sucesivos (incluido 2009)

El Código Ético y el Código de Conducta son entregados, y explicados a cada uno de los trabajadores y trabajadoras en su incorporación a la empresa. En el año 2009, se incorporaron 3 personas a las que se les entregó este documento

El Código Ético es incluido en los Acuerdos de Colaboración que firmamos con la mayoría de nuestros partners.

El grado de conocimiento de estos códigos por parte de los GI, es el siguiente:

Personal 100%

Clientes 70%

Proveedores y Partners 80%

Sociedad 10%

ONG y Comunidad RSE 20%

¿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: SI

Implantación: Nuestra empresa cumple con los requisitos legales en materia económica financiera, y presenta un Informe Anual de sus cuentas.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.: Riesgo de pérdida de clientes y de Reputación. O.: Medición de la satisfacción en 2010	R.: Sistema de Calidad. Código Ético O.: -	R.: Comunicación del Código Ético O.: -	
Empleados	R.: Riesgo de pérdida de Talento. O.: Medición de la satisfacción en 2010	R.: Código Ético y de Conducta. Sistema de Calidad O.: -	R.: Comunicación del Código Ético. Comunicación del Código de Conducta O.: -	
Proveedores	R.: Riesgo de vulnerar relaciones justas y posibles vías de colaboración O.: Análisis de necesidades y expectativas en 2010	R.: Sistema de Calidad. Código Ético O.: -	R.: Comunicación del Código Ético O.: -	
ONG y Comunidad RSC	R.: Riesgo de pérdida de Reputación O.: Análisis de necesidades y expectativas en 2010	R.: Código Ético O.: -	R.: Difusión del Código Ético O.: -	
Sociedad	R.: Riesgo de pérdida de Reputación. O.: Análisis de necesidades y expectativas en 2010	R.: Código Ético O.: -	R.: Difusión del Código Ético O.: -	
Competencia, Partners	R.: Dificultad para establecer acuerdos de colaboración O.: Medición de la satisfacción en 2010	R.: Código Ético O.: -	R.: Difusión del Código Ético O.: -	
				R.: Transparencia



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Varios grupos de interés				O.: -
--------------------------	--	--	--	-------

R.: Respuesta

O.: Objetivo