

Informe de Progreso Pacto Mundial 2013

INDICADOR 1

CARTA RENOVACION DEL COMPROMISO PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Toledo, 30 de Mayo de 2.014

Presentamos nuestro informe de progreso del año 2013, segundo desde nuestra adhesión en el año 2011, elaborado de manera conjunta por todos los responsables de departamento, así como de la dirección de la empresa, la cual está directamente implicada con la RSC.

El objetivo para este año es continuar integrando los principios aplicables del pacto mundial dentro de nuestro sistema, bien creando nuevos procedimientos, o añadiendo contenido a los ya existentes.

Pese a la difícil coyuntura económica, que cada vez afecta a más familias y empresas, nos sentimos muy orgullosos de ser capaces de salir adelante, debido en parte a nuestro fortalecimiento y compromiso en materia de sostenibilidad.

Es una prioridad de la Dirección el compromiso de la empresa con sus trabajadores, ya que la plantilla se mantiene, y todos nuestros trabajadores tienen contrato indefinido.

Continuamos mejorando las comunicaciones con clientes y subcontratistas, desde nuestra intranet

Suministros Industriales del Tajo, S.A está firmemente convencido de renovar su compromiso de apoyo y divulgación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como de promover una cultura de “mejora continua” en los aspectos sociales, medioambientales, y respeto de los derechos humanos.

Atentamente,



A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'L' followed by a series of loops and a horizontal stroke at the end.

Luís Miraflores Gómez
Administrador Único de SITASA

PERFIL DE LA ENTIDAD

2 Dirección: c/ Jarama, 52 45007 Toledo

3 Datos de la entidad: Suministros Industriales del Tajo, S.A.

4 Persona de Contacto: Oscar Rodríguez Aguado

5 Nº de empleados: 22 (5-17)

6 Sector: Comercio y Distribución

7 Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Comercio al por mayor y menor de material de ferretería y suministros industriales

8 Ventas e Ingresos: 4.400.000, €

9 Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos: SITASA no ha tenido ayudas en la modalidad de préstamos/intereses subvencionados.

10 Identificación de los grupos de interés: Clientes, Proveedores y empleados

11 Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Son los grupos con los que la empresa interactúa constantemente, por tanto, la empresa influye en ellos y viceversa. Estos grupos comparten intereses comunes.

12 Países en los que está presente: España

15 Alcance del Informe de Progreso: España

16 ¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? En función de los indicadores que más se adecúan para definir la actividad de SITASA acorde con los principios de transparencia y comunicación.

20 Como se está difundiendo el Informe de Progreso: a través de la web de la compañía a los clientes y proveedores y por la INTRANET a los empleados

21 Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Ninguno

22 Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

23 Fecha de la memoria anterior más reciente: 18 de Octubre de 2013

24 Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

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

La estructura de la Junta Directiva está compuesta por 1 Administrador Único y el Director Adjunto.

Dependiente del Director Adjunto está el Responsable de RRHH y RSC quien se encarga de la coordinación y supervisión de los 10 principios

26 Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

- ✖ Los clientes a través de las encuestas de satisfacción y de las sugerencias que hacen a nuestro equipo comercial, cuando los visitan.
- ✖ Los Empleados a través de la comunicación directa. El tamaño de la empresa permite mantener una comunicación fluida con ellos.
- ✖ Los proveedores aportan propuestas de mejora orientadas a los clientes, participando en la formación de nuestra plantilla. La comunicación con ellos es muy fluida principalmente a través del teléfono y del correo electrónico.

27 Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores

Anualmente, y coincidiendo con el Análisis de los Datos correspondientes al primer cuatrimestre se mide el progreso en la implantación de los 10 principios a través de diversos indicadores (SEGÚN MODELO GRI implementados en la organización)

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.)

SITASA colabora con Aldeas Infantiles SOS, que es una organización internacional, privada, de ayuda a la infancia, sin ánimo de lucro, interconfesional e independiente de toda orientación política.

También colaboramos con el Grupo AMÁS, que es una organización que apoya, ejerce, impulsa y defiende los derechos de las personas con discapacidad intelectual

Del mismo modo apostamos por la preservación y promoción del respeto al medio ambiente, que articulamos a través de nuestra política de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales y mediante la definición y difusión de buenas prácticas en esta materia, encontrándonos siempre en un proceso de mejora.

La entidad no tiene actividades en países en vías de desarrollo y tiene un bajo impacto ambiental.

“PRINCIPIO 1. LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES INTERNACIONALMENTE RECONOCIDOS DENTRO DEL ÁMBITO DE SU ÁREA 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

Respuesta: SI

Implantación:

El respeto a los derechos humanos está totalmente garantizado en SITASA por el cumplimiento de la legislación española vigente. SITASA no tiene más oficinas que la correspondiente a su sede social, ubicada en Toledo, por lo que no tiene presencia en países con riesgo de vulneración de derechos humanos. Existe una política y unos procedimientos internos que garantizan el cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos personales, preservando así la privacidad de clientes, empleados y proveedores. Además, los derechos de los empleados se garantizan con la implantación de una política de relaciones laborales y un sistema de desarrollo profesional que garantizan la plena igualdad de oportunidades de todos ellos y la ausencia de mecanismos discriminatorios por cualquier circunstancia. El desarrollo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales asegura los derechos de los empleados en materia de seguridad y salud en el puesto y centro de trabajo.

- ✘ **Clientes.** La inmensa mayoría de nuestros clientes tienen sede social en España, por lo que entendemos que cumplen la legalidad vigente
- ✘ **Proveedores.** Todos nuestros proveedores tienen su sede social en el Primer Mundo por lo que entendemos que cumplen con los Derechos Humanos..

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?

Respuesta: SI

Implantación: Tenemos implementada una política de responsabilidad social corporativa aprobada por la máxima dirección. (Última revisión 08-10-2013)

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

Respuesta: SI

Implantación:

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

PRINCIPIO 1		
INDICADOR GRI	INDICADOR SITASA	RESULTADOS DE LA MEDICIÓN
HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	I-1 Porcentaje de proveedores estratégicos que han recibido el formulario de compras responsables	0
	I-2 Porcentaje de proveedores estratégicos que han firmado el formulario de compras responsables	0
HR3 Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	I-3 % de empleados que han recibido información y formación sobre derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y anticorrupción (por correo electrónico sobre el total del equipo de la compañía)	100%

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgos	No hay definidos objetivos específicos
Empleados	No tenemos riesgos	No hay definidos objetivos específicos
Proveedores	No tenemos riesgos	No hay definidos objetivos específicos

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión Política de Calidad Política de Atención al Cliente Política RSC	Mantenimiento y mejora de las políticas
Empleados	Política RRHH Política RSC Políticas internas de gestión	Plan de formación anual
Proveedores	Políticas internas de gestión Política RSC Política de Calidad	Trabajar solamente con proveedores homologados

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSC	Actualización continua de la página web
Empleados	RSC	Potenciar la programación de Cursos de Formación a través de la Intranet
Proveedores	RSC	Estudio evaluación de riesgos

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas Buzón de sugerencias Auditorías Procedimiento de Satisfacción del cliente Servicios de atención al cliente	Análisis de los resultados y toma de decisiones.
Empleados	Encuesta de clima laboral Canales de comunicación Protocolos de prevención de acoso y PRL Dirección RRHH Auditorías	Análisis de los resultados y toma de decisiones.
Proveedores	Auditorías Procedimiento de compras Lista de proveedores homologados Procedimiento de No Conformidades	Análisis de los resultados y toma de decisiones.

“PRINCIPIO 2 LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSC 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

Respuesta: NO

Implantación: Nuestros proveedores de servicios y-productos son nacionales y/o europeos, por tanto, con riesgo muy bajo. De todas formas, como parte de nuestro sistema de gestión, SITASA cuenta con mecanismos de evaluación y homologación de proveedores que tienen en cuenta criterios de calidad, certificaciones, disponibilidad de sistemas de gestión interna, RSC, etc.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSC/RS?

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro sistema de calidad establece en el procedimiento de compras, que todos los proveedores que trabajan con la compañía deben someterse a un proceso de homologación para verificar que cumplen unos mínimos de calidad.

Objetivos: Para 2014 se ha fijado el objetivo de ampliar las políticas de compras y subcontratación incluyendo en la evaluación criterios de RSC y establecer nuevos mecanismos que garanticen el conocimiento de dichos criterios por parte de los proveedores.

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.

Respuesta: NO

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

PRINCIPIO 1		
INDICADOR GRI	INDICADOR SITASA	RESULTADOS DE LA MEDICIÓN
HR2 Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.	I-1 Porcentaje de proveedores estratégicos que han recibido el formulario de compras responsables	0
	I-2 Porcentaje de proveedores estratégicos que han firmado el formulario de compras responsables	0

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	Incluir requisitos ambientales y sociales en los procesos de contratación

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimientos de compras Sistema de clasificación de proveedores	Nuevos criterios específicos de RSC para compras y subcontrataciones.

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSC	Aplicación de criterios de RSC en compras e información sobre código ético y RSC.

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Proveedores		

“PRINCIPIO 3 LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA”

DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos.

Respuesta: NO

Implantación:

SITASA aplica la legislación laboral vigente, incluida aquella que regula la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva

La empresa aplica el convenio colectivo correspondiente como base laboral mínima, no existiendo por tanto negociación colectiva a este nivel en la empresa. En SITASA se fomenta la participación de todos los trabajadores en la toma de decisiones y la comunicación con la Dirección es directa y permanente.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: NO

Implantación: La empresa realiza consultas a través del representante de los trabajadores en temas de horarios, festivos, formación, aparte de atender siempre las sugerencias que ellos plantean a nivel individual.

Objetivos: Para 2014, SITASA se ha fijado el objetivo de mejorar sus políticas de comunicación y consulta, desarrollando nuevos instrumentos o mejorando los existentes.

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.

Respuesta: NO

Implantación:

La empresa acuerda con el Representante de los trabajadores el calendario laboral anual. Se atiende, en la medida de lo posible, las necesidades individuales. Las vacaciones son elegidas de forma flexible por los trabajadores.

Se realizan reuniones con el Director Adjunto para informar de la marcha de la organización, así como de los cambios, acciones, eventos que afectan a la misma.

Objetivos: Para 2014, SITASA se ha fijado los siguientes objetivos:

- Mantener y potenciar la comunicación continua entre todo el personal.
- Realizar encuestas para tener instrumentos de seguimiento de las acciones anteriormente indicadas y de medición del desempeño socialmente responsable de la organización.
- Fomentar y abrir a todos los Grupos de Interés la comunicación sobre el desempeño socialmente responsable de la compañía mediante la puesta en marcha de un buzón ético y de responsabilidad social.

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

Respuesta: SI

Implantación: Los medios de que dispone la sociedad son el representante legal de los trabajadores, el correo electrónico y la presentación de propuestas verbales. La empresa facilita dichos medios a todos los trabajadores y evalúa sus sugerencias y consultas.

Además de los canales habituales (Comité de Empresa y Departamento de RRHH), el empleado de SITASA puede poner en conocimiento sus ideas, preocupaciones, propuestas de mejora, etc. a través de la realización de una encuesta de clima laboral entre todos los trabajadores de la organización.

Objetivos: Mejorar algunos de sus mecanismos de escucha, manteniendo los de medición y evaluación aplicados hasta ahora, que siempre han resultado efectivos.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Política de RSC	Mejorar las políticas de comunicación y consulta.

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSC	Realización de la encuesta anual de clima laboral

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Evaluación anual de los resultados de la encuesta de clima laboral	No hay definidos objetivos específicos

PRINCIPIO 4.-LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.

DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos.

Respuesta: NO

Implantación:

SITASA desarrolla su actividad en España, se rige por la legislación vigente y no existe riesgo de que se realicen trabajos forzados o bajo coacción. Además, la actividad que realiza tampoco está dentro las actividades de riesgo.

El convenio colectivo determina la jornada anual, su distribución, remuneración y se acuerda con la representación social de los trabajadores en sus diferentes modalidades según las necesidades de los diferentes servicios.

Los contratos se realizan según legislación vigente.

Objetivos: SITASA no se plantea ni se planteará jamás crear ninguna situación en la que el trabajo forzoso pueda pasar a considerarse un factor de riesgo.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación.

Respuesta: SI

Implantación: Empleadas embarazadas y empleados con enfermedades.

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?

Respuesta: SI

Implantación: Existe un calendario laboral, que se realiza con el consenso de los trabajadores a través de su representante legal y que es conocido por todos ellos.

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.

Respuesta: NO

Implantación:

Objetivos: Para 2014 se pretende implementar algunas medidas de conciliación.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.

Respuesta: NO

Objetivos: Durante el año 2014 se realizará una encuesta de clima laboral.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica	Estudiar nuevas medidas de conciliación

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de RSC	Publicación del calendario laboral anual.

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSC	Estudiar nuevas medidas de conciliación

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		

PRINCIPIO 5 LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.

Respuesta: NO

Implantación:

La inexistencia de centros de trabajo en países con riesgo en materia de trabajo infantil, la legislación española, y los requisitos personales, de cualificación y capacitación exigibles en los procesos de selección para optar a un trabajo en SITASA, hace inviable cualquier posibilidad de contratación de menores de edad.

Objetivos: SITASA no se plantea ni se planteará jamás crear ninguna situación en la que el trabajo infantil pueda pasar a considerarse un factor de riesgo.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La dirección de la empresa ha aprobado y ha dado la máxima difusión a su política de RSC, en uno de cuyos puntos se define claramente la prohibición del trabajo infantil.

Objetivos:

Comunicar la política de RSC a todos los grupos de interés.

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.

Respuesta: SI

Implantación: SITASA colabora con el Grupo AMÁS, que es una organización que apoya, ejerce, impulsa y defiende los derechos de las personas con discapacidad intelectual y también con Aldeas Infantiles SOS, que es una organización internacional, privada, de ayuda a la infancia, sin ánimo de lucro, interconfesional e independiente de toda orientación política.

Objetivos: Comunicar a todos los grupos de interés nuestra Política de RSC.

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No hay riesgo	
POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Legislación vigente Convenio Colectivo Política de RSC	Definir y comunicar una Política de RSC.

INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2013

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Definir y comunicar una Política de RSC. Nuevos criterios de RSC en compras

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		

PRINCIPIO 6 LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.

Respuesta: NO

Implantación: Nuestra empresa no tiene riesgo de incumplimiento de este principio ya que la política de selección de personal se fundamenta únicamente en la aptitud y formación técnica requeridas para cada puesto, excluyendo entre los criterios de toma de decisiones características como edad, género, nacionalidad, raza, creencias, estado de salud, etc..

La empresa considera la no discriminación y el fomento de la igualdad como base para el desarrollo de su cultura organizativa y la mejora del clima laboral.

Objetivos: Tras el análisis de los datos, se observa que la mujer sigue estando en minoría en puestos altos de la organización por lo que se hace necesario implementar planes de igualdad.

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? Descríbalos.

Respuesta: SI

Implantación: En la Política de Responsabilidad Social Corporativa, se encuentran recogidas por escrito políticas de no discriminación que incluyen edad, raza, sexo, ideología, religión, nacionalidad, origen social, orientación sexual, opiniones políticas o cualquier otra condición personal, física o social de sus trabajadores así como la promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo. Del mismo modo, se rechaza cualquier forma de intimidación, violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral u otro abuso de autoridad.

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.

Respuesta: SI

Implantación: Se ha establecido un canal de denuncias a través del cual se puede poner de manifiesto todas las acciones contrarias a los puntos establecidos en la RSC (entre ellas la discriminación) y corregirlas.

Se ha proseguido con la actuación de medidas de respeto a la diversidad a través de la distribución de la RSC a través del correo electrónico a todo el personal de la organización

En cuanto a remuneración se sigue el Convenio Colectivo por lo que no existe discriminación directa.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

PRINCIPIO 6		
INDICADOR GRI	INDICADOR SITASA	RESULTADOS DE LA MEDICIÓN
HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	I-28 Nº de incidentes de discriminación denunciados	0
LA10 Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	I-29 Horas año de formación por cada Directivo	24
	I-30 Horas año de formación por empleado	6
LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional	I-31 Porcentaje de empleados evaluados en su desempeño	100%
LA13 Formación y Educación Principal LA13 Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad..	I-4 % de hombres en la empresa (sobre el total de la organización)	77,27%
	I-5 % de mujeres en la empresa (sobre el total de la organización)	22,73%
	I-6 % de empleados menores de 30 años en la empresa (sobre el total de la organización)	13,64%
	I-7 % de empleados entre 30 y 50 años en la empresa (sobre el total de la organización)	50%
	I-8 % de empleados mayores de 50 años en la empresa (sobre el total de la organización)	36,36%

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No hay riesgo	

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSC Convenio Colectivo	

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Elaboración de un Plan de Igualdad

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Mantener las actuales políticas de igualdad.

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.

Respuesta: SI

Implantación Dada su actividad, SITASA no presenta aspectos ni impactos medioambientales relevantes. Minimizar el consumo de electricidad, de agua, generación de papel, residuos sólidos urbanos, etc. constituyen habitualmente sus objetivos medioambientales anuales.

Objetivos: Para 2014 SITASA se plantea implementar un procedimiento de evaluación del impacto ambiental dentro de su sistema de gestión y la realización de acciones de sensibilización a través de Manuales de Buenas Prácticas Medio Ambientales

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación Durante el año 2013 no se impartieron sesiones informativas orientadas a las buenas prácticas medio ambientales

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado		
POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado		
ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Evaluación del impacto medio ambiental	Reducir el impacto ambiental
SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado		

PRINCIPIO 8 LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: NO

Implantación: No se han identificado aspectos ambientales significativos que supongan un riesgo para el Medio Ambiente.

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?

Respuesta: SI

Implantación: Se ha implementado un procedimiento de identificación y evaluación de aspectos ambientales (PM-01 edición 01 de fecha 01-11-2013).

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.

Respuesta: NO

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

PRINCIPIO 8		
INDICADOR GRI	INDICADOR SITASA	RESULTADOS DE LA MEDICIÓN
EN 03 Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	I-9 Consumo de energía eléctrica	68.815 Kw
	I-10 Consumo de gasóleo A	27.692 litros
	I-11 Consumo de gasóleo B	7.413 litros
EN 16 Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	I-12 Emisiones de CO2 derivadas del consumo de electricidad	17.066,12 kilos
	I-13 Emisiones de CO2 derivadas del consumo de Gasóleo A	72.276,12 kilos
	I-14 Emisiones de CO2 derivadas del consumo de Gasóleo B	22.609,65 kilos
EN-22 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	I-15 Papel oficina triturado	7.500 kilos
EN-28 Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	I-24 Valor monetario de las multas por incumplimiento de la normativa ambiental vigente	0
	I-25 Nº de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental vigente	0

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 Sistemas de gestión de calidad Procedimiento de identificación , evaluación y control de aspectos ambientales.	BUENAS PRÁCTICAS MEDIO AMBIENTALES

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSC	Seguir implantando mejoras y optimizando los consumos de recursos

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	PM-01	Reducción de un 10% en el consumo de electricidad y de un 20% en papel de oficina

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.

Respuesta: SI

Implantación: Se fomenta el uso del soporte digital, más respetuoso con el medio ambiente, al reducir las impresiones en papel con el consiguiente ahorro de materias primas y energía y reducción de residuos

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

PRINCIPIO 09		
INDICADOR GRI	INDICADOR SITASA	RESULTADOS DE LA MEDICIÓN
EN 30 Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales	I-26 Inversión financiera total para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	0

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado		

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado		

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSC	Minorar consumos

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado		

PRINCIPIO 10 LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto.

Respuesta: NO

Implantación: Nunca se ha detectado en SITASA caso alguno de corrupción. Además de cumplir los requisitos legales aplicables, SITASA es una entidad independiente que trabaja bajo los principios de transparencia y honestidad, siendo el comportamiento ético en el trato con los clientes y el entorno uno de sus principios fundacionales. El respeto y la integridad son rasgos característicos de todos sus profesionales.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En la RSC se recogen los principios y valores por lo que se rige la empresa y entre ellos se encuentran los referidos a proveedores(cuyo proceso de selección obedecen a criterios de objetividad, imparcialidad y a comportamientos de transparencia, lealtad y colaboración recíproca que evita cualquier conflicto de interés o favoritismo), a clientes y a los obsequios, regalos y favores (los profesionales no podrán dar ni aceptar ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas profesionales comúnmente aceptadas. En ningún caso cuando pudiera interpretarse que el dar o recibir un obsequio, regalo o favor influye en cualquier proceso de toma de decisiones)

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.

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2013 se ha aprobado la Política de RSC en la que se incluye claramente prácticas contra la corrupción, el soborno y la extorsión se define explícitamente la misión y visión de la compañía, y se define un código ético y de responsabilidad social.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

PRINCIPIO 10		
INDICADOR GRI	INDICADOR SITASA	RESULTADOS DE LA MEDICIÓN
SO3 Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	I-27 Porcentaje sobre el total, de empleados, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad	100%
SO6 Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	I-16 Valor total de las contribuciones financieras y en especie a partidos políticos, políticos, sindicatos y otros grupos de interés.	0
SO7 Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	I-17 Número total de legales por comportamiento contra las leyes de la competencia	0

INFORME DE PROGRESO DEL PACTO MUNDIAL 2013

S08 Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	I-18 Valor monetario de las multas por incumplimiento de la normativa vigente	0
	I-19 Nº de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa vigente	0

RESUMEN DE IMPLANTACIÓN:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgos	
Proveedores	No tenemos riesgos	

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSC	Implementar un código de conducta
Proveedores	Política de RSC Procedimiento de Compras ISO 9001	Adherirse a la Política RSC

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Comunicación interna-externa Difusión de la Política	Inclusión de mejoras por parte de la plantilla.
Proveedores		Difusión de la Política de RSC

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditoría Interna	Implementar un sistema de seguimiento del código de conducta
Proveedores	No tenemos seguimiento	Implementar un sistema de seguimiento del código de conducta