



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

ENRED Consultoría

INFORME DE PROGRESO
2013



ENRED Consultoría
C/ Zurbarán, 5. 3º D
Madrid

Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | **Análisis**
 Cientes
 Empleados
 Socios/Accionistas
 Medioambiente



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Carta de renovación del compromiso con el Pacto Mundial

Madrid, 3 de noviembre de 2014

Nos dirigimos a ustedes para presentarles el Informe de Progreso que refleja nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial.

Enred Consultoría, consciente de la responsabilidad que deben asumir las organizaciones empresariales en el desarrollo de una sociedad justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, desea reafirmar su firme compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial basados en Declaraciones y Convenciones Universales.

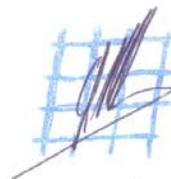
A lo largo del ejercicio de 2014, hemos continuado con la labor de formación y sensibilización interna en igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y hemos asistido a numerosos encuentros y jornadas sobre la materia. Además, se ha mantenido la participación activa en la Red de Empresas por la Conciliación del Ayuntamiento de Madrid. Hemos mantenido nuestra política interna de conciliación recogida en nuestro Plan de Igualdad, lo que ha permitido que las personas que lo han planteado han podido tener jornadas flexibles y han podido teletrabajar.

En relación a la Red Pacto Mundial España, difundimos entre las personas que trabajan en Enred la información que consideramos relevante de la Red. Utilizamos la plataforma Compactlink, hemos participado activamente en la Mesa Cuadrada sobre Planes de Igualdad y dos consultores de la empresa se han integrado como voluntarios en el programa Pymes Solidarias que lidera la Red Pacto Mundial.

Nuestro objetivo para el próximo año es seguir participando en las actividades de la Red Pacto Mundial, seguir participando en las actividades de la Red de Empresas por la Conciliación del Ayuntamiento de Madrid, y visibilizar en mayor medida nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial.

Mediante esta declaración, ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso, de manera que todas las actividades desarrolladas por Enred Consultoría se ajustarán a las directrices establecidas por los 10 Principios del Pacto Mundial, procediendo a su difusión y promoción en nuestro entorno.

Atentamente,

 **Enred**
881143075

Ángel Sallé Alonso

Director General y Administrador de Enred Consultoría S.L.



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

ENRED Consultoría

Tipo de empresa

Microempresa

Dirección

C/ Zurbarán, 5. 3º D

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.enred.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Angel Sallé Alonso

Persona de contacto

Angel Sallé Alonso

Número de empleados directos

9

Sector

Servicios profesionales (Consultoría RSC)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Diseño, desarrollo, ejecución y evaluación de proyectos que contribuyen a la mejora de nuestra sociedad en diferentes áreas: Igualdad de Oportunidades, conciliación, mainstreaming, sociedad de la Información, brecha digital, e-learning, trabajo en red, emprendizaje y mejora competitiva de la Pyme.

Ventas / Ingresos

544

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

0

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Cientes, Empleados, Socios/accionistas, Medioambiente

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Se han considerado los que afectan directamente a nuestros grupos de interés.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

El Informe de Progreso se difundirá al interno de la organización enviándolo por correo electrónico a toda la plantilla y enviándolo a los socios. Al externo se

difundirá en la web de Global Compact y en la de la Red Española del Pacto Mundial.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

Incorporando estos aspectos en las reuniones periódicas de la plantilla, con sugerencias de conversaciones con los clientes y en las reuniones con los socios.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Enred Consultoría es una Sociedad Limitada en la que trabajan los dos socios administradores de la misma. La estructura es muy plana. Uno de los

administradores desempeña las labores de Director General, del que dependen los Jefes de Proyecto y el Departamento de Administración y Recursos Humanos.

Organigrama

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

Enred pertenece, como socio fundador, a la Red de Empresas por la Conciliación del Ayuntamiento de Madrid, y ha sido merecedora del distintivo RedConcilia, que premia la adopción de medidas que fomenten la compatibilidad de la vida laboral, familiar y personal de los miembros de su plantilla, sirviendo de ejemplo al resto de empresas. En 2010, Enred se incorporó al Charter de la Diversidad, iniciativa europea enmarcada dentro de las directivas antidiscriminación de la Unión Europea y que cuenta con el apoyo directo de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.enred.es



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



7

Desafíos u Oportunidades contemplados



2

Desafíos u Oportunidades contemplados



1

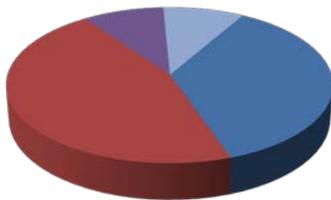
Desafíos u Oportunidades contemplados



2

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Clientes: 4
- Empleados: 5
- Proveedores: 0
- Accionistas: 1
- Administración: 0
- Comunidad: 0
- Medio ambiente: 1

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



0

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Aunque no disponemos de ningún sistema de certificación de la calidad, organizamos el trabajo por equipos de manera que antes de enviar el resultado de un trabajo a un cliente, este haya sido revisado por otra persona del equipo.

Política de Calidad

Se debe trabajar con la calidad demandada por los clientes.

No disponemos de ninguna certificación de calidad. Seguiremos trabajando en equipos que permitan que los trabajos que realizamos sean revisados por una persona distinta a la que lo ha realizado para detectar posibles fallos y para mejorar la calidad de nuestros servicios.

Reuniones de equipo

La existencia de reuniones periódicas permite conocer las necesidades del personal sobre formación, conciliación y cualquier otro factor que ayude a la mejora del ambiente. Estas reuniones también permiten conocer mejor las necesidades de los clientes.

Se mantienen reuniones periódicas luchando en lograr que no se burocraticen. Las finalidades son por un lado atender a los clientes con la calidad que demandan, y por otro lado conocer el estado de la plantilla.

Formación

Mantener un alto nivel en la formación de la plantilla en temas de igualdad de oportunidades, en gestión de clientes y en calidad.

Satisfacción del cliente

Todas las empresas deben hacer un trabajo que permita que sus clientes esten satisfechos y se mantengan en el tiempo. No realizamos encuestas a los clientes, pero si mantenemos una gran cercanía con ellos para poder detectar cualquier problema que surja.

Política de Calidad

Se debe trabajar con la calidad demandada por los clientes.

Existen mecanismos internos de control de calidad de los trabajos realizados.

Formación

La formación está encaminada para mejorar la calidad de los servicios que se prestan a los clientes.

La formación nos debe ayudar a mejorar la calidad de nuestros servicios y s disminuir los fallos en los trabajos entregados.

Código Ético / Conducta

No aceptamos ni proponemos ninguna acción que se pueda considerar no aceptable a la hora de contratar un proyecto.

Relación duradera con los clientes

Política de Calidad

Se debe trabajar con la calidad demandada por los clientes.

Relación mutua de confianza con los clientes

Existe poca rotación de personal, lo cual permite que haya un gran nivel de confianza con los clientes.

Al mantener una estabilidad en la plantilla, se puede lograr que los clientes satisfechos puedan ser siempre atendidos por las mismas personas.

Los objetivos son mantener poca rotación con el personal clave.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Código Ético / Conducta

No aceptamos ni proponemos ninguna acción que se

pueda considerar no aceptable a la hora de contratar un proyecto.

Nunca proponemos sobornos y en las conversaciones con clientes aprovechamos para decir que estamos totalmente en contra de estas acciones.

Continuar esta forma de actuar

Comunicación

Aprovechamos cualquier ocasión para recordar que estamos en contra de cualquier acción corrupta y del pago de sobornos.

Se recuerda periódicamente a la plantilla y a los socios que no se ofrecen sobornos para conseguir contratos.

Mantener la comunicación permanente.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Política de Calidad

Se debe trabajar con la calidad demandada por los clientes.

Se realizan sesiones internas de formación, y se analizan formaciones que se consideren adecuadas.

Formación

Mantener un alto nivel en la formación de la plantilla en temas de igualdad de oportunidades, en gestión de clientes y en calidad.

Se deben analizar temas en los que hay que seguir formándose.

Con la formación se busca mejorar las capacidades de la plantilla.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Toda la plantilla debe estar sensibilizada en relación a la no discriminación y en la igualdad de oportunidades.

En las reuniones periódicas se actualiza información sobre estos temas.

Dar sesiones a las personas que se incorporen a la plantilla e incorporar periódicamente el tema en las reuniones internas.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

PRL

La prevención ayuda a mejorar las condiciones laborales y la salud de la plantilla.

Existe un plan de prevención y se ofrece a la plantilla reconocimientos médicos anuales.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación

La formación en prevención ayuda a mejorar la salud

de la plantilla y disminuye los riesgos.

Toda la plantilla recibe formación sobre prevención.

Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo

La formación en seguridad y salud disminuye los riesgos de la plantilla.

Se da formación a toda la plantilla.

Buen ambiente laboral

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad recoge medidas de conciliación, promoción, formación y participación de la plantilla.

Reuniones de equipo

La existencia de reuniones periódicas permite conocer las necesidades del personal sobre formación, conciliación y cualquier otro factor que ayude a la mejora del ambiente. Estas reuniones también permiten conocer mejor las necesidades de los clientes.

Política de RRHH

La existencia de documentos escritos ayuda a tener una política más transparente y clara.

Encuestas de Satisfacción

La realización de algunas encuestas permite conocer los puntos de vista de la plantilla para mejorar la identificación con la empresa, para mejorar el ambiente laboral, y para conocer las necesidades de formación. Al ser una micropyme, además hay un permanente contacto con la plantilla.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

Las medidas de conciliación ayudan a mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral y mejoran el clima laboral.

En función de los trabajos que se desempeñan, se puede tener horario flexible y/o teletrabajar de manera habitual o esporádica.

Mejora de la diversidad de la

plantilla en la entidad

Consideramos que la diversidad favorece la riqueza de las organizaciones.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad recoge medidas de conciliación, promoción, formación y participación de la plantilla.

Política de RRHH

La existencia de documentos escritos ayuda a tener una política más transparente y clara.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Es útil conocer la composición de los órganos directivos y de la plantilla para poder tomar medidas de equilibrio, caso de detectarse algún desequilibrio.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades

La formación ayuda a mejorar en el trato con los clientes y con el resto de la plantilla.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Toda la plantilla debe estar sensibilizada en relación a la no discriminación y en la igualdad de oportunidades.

Igualdad de género

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad recoge medidas de conciliación, promoción, formación y participación de la plantilla. Existe una Comisión de Igualdad que se reúne periódicamente para hacer un seguimiento del Plan y para proponer nuevas medidas.

Qué se pueda compatibilizar la vida personal y profesional y que esto permita un equilibrio y mantener un buen ambiente.

Política de RRHH

La existencia de documentos escritos ayuda a tener una política más transparente y clara.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

Está pendiente realizar este análisis, aunque se dispone de toda la información.

Diagnóstico de Igualdad

Realizado el diagnóstico para hacer el Plan de Igualdad y se actualiza periódicamente la información.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Es útil conocer la composición de los órganos directivos y de la plantilla para poder tomar medidas de equilibrio, caso de detectarse algún desequilibrio. Se dispone de la información desagregada de los distintos perfiles. Enred tiene dos Administradores (un hombre y una mujer). Del resto del equipo (7), hay 6 mujeres y un hombre. La edad máxima es de 58 años y la mínima es de 28. En el equipo hay personas de carreras técnicas y de humanidades. Nuestro objetivo es seguir teniendo la información desagregada y que haya diversidad en el equipo.

Formación

Mantener un alto nivel en la formación de la plantilla en temas de igualdad de oportunidades, en gestión de clientes y en calidad.

Al ser una de las áreas de trabajo la igualdad de oportunidades, participamos en eventos y en formaciones que consideramos interesantes y compartimos la información de interés. Nuestro sistema de información nos permite difundir materiales que resulten interesantes.

Encuestas de Satisfacción

La realización de algunas encuestas permite conocer los puntos de vista de la plantilla para mejorar la identificación con la empresa, para mejorar el ambiente laboral, y para conocer las necesidades de formación. Al ser una micropyme, además hay un permanente contacto con la plantilla.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e

igualdad de oportunidades

La formación ayuda a mejorar en el trato con los clientes y con el resto de la plantilla.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e**Igualdad de Oportunidades**

Toda la plantilla debe estar sensibilizada en relación a la no discriminación y en la igualdad de oportunidades.

GRUPO DE INTERÉS

SOCIOS



Satisfacción de expectativas

Código Ético Comercial

Nuestra política es utilizar estrategias comerciales lícitas.

No se acepta ninguna actuación que pueda considerarse ilícita. No está permitido el pago de

sobornos, ni regalos que puedan considerarse inapropiados..

Transparencia en la gestión

La transparencia ayuda a fortalecer la manera de actuar, al poder mantener una imagen de seriedad y rigor.

Los trabajadores y los clientes conocen la forma de actuar de la empresa.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Optimizar el uso de papel en la entidad

Cualquier medida, por pequeña que sea, ayuda a que tengamos un mundo mejor. Se recuerda que hay que imprimir lo mínimo posible, que siempre que se pueda se haga por ambas caras, y que si se imprime algo por una cara y no se entrega a un cliente se ponga en la zona de papel para reciclar.

Consumo de papel en el año

El ser conscientes de la necesidad de controlar el consumo de papel ayuda a la mejora del medioambiente.

Medir el consumo de papel.

Nuestro objetivo es disminuir el consumo del papel en relación con la facturación.

Política de Reciclaje

Aunque por el tipo de actividad hay poca incidencia en el medioambiente, estamos convencidos de la

pertinencia de incorporar trabajar por la mejora del medioambiente en todos los ámbitos de actuación. Nuestra contribución está en la sensibilización de la plantilla, en el reciclaje del papel, minimizando las impresiones y disminuyendo el uso de energía.

Se recicla papel y se dispone de contenedores especiales para el papel que no se puede reutilizar, siendo retirado por una empresa especializada. Se insiste en apagar los equipos que consumen energía cuando no se utilicen.

Conjunto de buenas prácticas para reducir el consumo de papel

Mejorar el medioambiente reduciendo el consumo de papel.

Se insiste en intentar disminuir las impresiones en papel, en imprimir a doble cara, en volver a utilizar el papel que solo este impreso por una cara, en aumentar el reciclaje y en recomendar a nuestros .

Nuestro objetivo es disminuir el consumo de papel en relación con la facturación.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

