



United Nations Global Compact

Informe de progreso

Año 2013



United Nations Global Compact

Informe de progreso del Pacto Mundial – Año 2013

Formación Tecnológica y Educativa Adalid Extremadura, S. L.

adalid
extremadura

adalid
extremadura



[Índice]

Carta de renovación del compromiso	3
Información general de la entidad	4
Perfil de “Formación Tecnológica y Educativa Adalid Extremadura, S. L”	4
Estrategia y gobierno	5
Objetivos y temáticas de las Naciones Unidas	5
Más información	5
Metodología de trabajo	6
Principio 1	7
Resumen de Implantación:	7
Principio 2	9
Resumen de Implantación:	9
Principio 3	11
Resumen de Implantación:	11
Principio 4	12
Resumen de Implantación:	13
Principio 5	14
Resumen de Implantación:	14
Principio 6	15
Resumen de Implantación:	16
Principio 7	17
Resumen de Implantación:	17
Principio 8	18
Resumen de Implantación:	19
Principio 9	20
Resumen de Implantación:	20
Principio 10	21
Resumen de Implantación:	21
Tabla de contenido	23



Carta de renovación del compromiso



El pasado año 2013 supuso un gran reto para Adalid. Aunque dentro de nuestro sector no se esperaban problemas tan profundos, las dificultades de cobro nos llevaron a serios problemas de financiación.

La reestructuración de nuestro sector comenzó a ser un hecho pero no por ello hemos dejado de ver las posibilidades que ofrece para adaptarnos a la realidad que se nos ha planteado, lo que ha incluido la reducción de la plantilla de la empresa para ajustarla a la realidad y ser más competitivos.

A la vez podemos indicar que la colaboración con la Universidad de Extremadura ha dado sus frutos y nos permitió realizar con éxito el primer master de RSE de Extremadura, con elevado éxito.

En Badajoz a 31 de diciembre de 2014.

F.T. Y E. ADALID EXTREMADURA, S.L.
B-06409460
C/ Gaspar Mendez, 17-B Entrep. Of-6
06011 BADAJOZ

Fernando A. Sánchez Becerra.
Socio - Director, Adalid Extremadura.



Información general de la entidad.

Perfil de “Formación Tecnológica y Educativa Adalid Extremadura, S. L”

Dirección. Calle Gaspar Méndez 17B. 06011. Badajoz.

Web corporativa: www.adalidextremadura.com

Alto cargo: Fernando A. Sánchez Becerra, Director General.

Fecha de adhesión: 13/02/2012.

Número de empleados: 08.

Sector: Servicios profesionales (consultoría y auditoría)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: consultoría de formación y proyectos, estudios de necesidades de formación, tramitación de subvenciones, ayudas y consultoría en general.

Ventas/Ingresos: 623.000 €

Ayudas financieras recibidas de gobierno: ninguna.

Desglose de grupos de interés: clientes, empleados, proveedores.

Criterios que se han seguido para seleccionar los grupos de interés: se ha llevado un proceso de análisis de todas aquellas entidades o individuos a los que puede afectar la actividad de la organización, o cuya actividad puede afectar a los objetivos o estrategias de esta. Para seleccionar aquellos grupos que son significativos, el primer criterio seguido es priorizar aquellos en los que la organización afecta con un mayor impacto, tanto en número como en consecuencias. El segundo criterio de priorización de grupos de interés significativos, es seleccionar aquellos que producen un mayor impacto sobre la actividad y objetivos de la propia organización.

Países en los que está presente: Comunidad Autónoma de Extremadura. Su ámbito de actuación es Autonómica, aunque a nivel nacional e internacional, está representada a través de Adalid Inmark.

Alcance de informe de progreso y sus posibles limitaciones: este informe de progreso lo es para toda la organización y para todos aquellos externos a ésta que deseen realizar aportaciones a éste.

Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más importantes a incluir en el informe de progreso. Se ha realizado mediante un análisis de los impactos que la organización ejerce sobre sus grupos de interés más significativos. Se ha llevado a cabo un proceso de consulta y comunicación con los grupos de interés y se ha tenido en cuenta la estrategia de la propia organización.



Difusión del informe de progreso. Se difundirá a los trabajadores y sus grupos de interés a través de la página web de Global Compact y de la Red Española del Pacto Mundial; así mismo se difundirá a través de la web corporativa.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo. Ninguno.

Periodo cubierto con la memoria: 2013.

Ciclo de presentación del informe de progreso: anual.

Estrategia y gobierno

Las sugerencias recibidas por parte de los grupos de interés son revisadas en las reuniones generales de la directiva de la empresa y evaluadas en su posible aplicación. El propio técnico encargado de la RSE de la Entidad, emite recomendaciones sobre las propuestas recibidas.

De forma general las propuestas son evaluadas por todos los socios y son todos ellos los que supervisan los 10 Principios de la empresa. El presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también cargo ejecutivo.

Objetivos y temáticas de las Naciones Unidas

Actualmente, Adalid Extremadura no tiene proyectos de colaboración y desarrollo con los objetivos de las Naciones Unidas.

Más información

Responsable: Fernando A. Naranjo Molina | fnaranjo@adalidextremadura.com

Tipo de informe: A

Metodología de trabajo

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

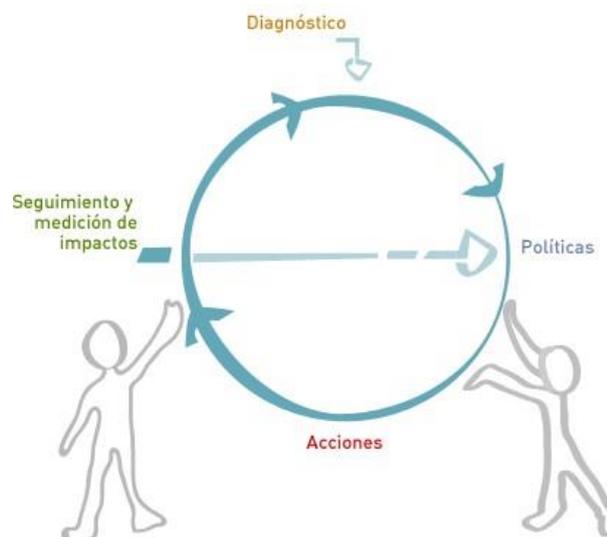
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

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: 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 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 (P1C11)

Sí; la empresa ha realizado y realiza de acuerdo a su política de calidad, la evaluación de la satisfacción por parte de clientes y los empleados en los puntos indicados, no reflejándose problemas sobre éstos. Sin embargo, en dicha evaluación no incluimos a los proveedores aunque por ahora, no se han detectado problemas con éstos.

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? (P1C21)

Sí, Adalid Extremadura ha definido su por escrito su política de calidad. Además dispone de un código ético que rige sus operaciones.

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 (P1C31)

No, actualmente no hay política sobre este punto.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C41)

Sí, se ha creado un buzón anónimo de quejas y sugerencias sobre este punto.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C51)

100%. A los empleados se les informa de forma anual - salvo cambios y objetivos alcanzados, por los que se les informa al momento - de los principios de la entidad junto con la política de calidad de la empresa.

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO:

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



POLÍTICAS:		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de calidad	Gestión eficaz hacia el cliente
Empleados	Código ético	Conseguir realizar operaciones éticas por parte del equipo
Proveedores	Política de calidad	Procesos de homologación de proveedores

ACCIONES:		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	
Empleados	No tenemos acción concreta	
Proveedores	No tenemos acción concreta	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impacto	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias.	Evaluar la política definida
Empleados	Encuestas de satisfacción Encuestas de ambiente laboral	Evaluar la política definida
Proveedores	Hojas de quejas y reclamaciones. Sistema de clasificación de proveedores	Evaluar la política definida.



Principio 2.

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

No, no se ha realizado al considerarse que no existe riesgo.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Sí. La política de compras responsable se ha integrado dentro del sistema de calidad como un punto de importancia, seleccionando productos y servicios con preferencia sobre proveedores locales.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Sí, compras realizadas a proveedores locales/regionales, para tratar de dinamizar la economía de la zona; nos hemos propuesto alcanzar que al menos el 80% sean locales/regionales.

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)

40%. Aproximadamente, un treinta por ciento de nuestros proveedores de material (no de formación) poseen algún tipo de certificado de calidad.

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO:

Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

POLÍTICAS:

Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de calidad	Se debe generar el procedimiento de compras para que éstas, sean



		responsable.
--	--	--------------

ACCIONES:

Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Selección de proveedores cercanos	Tratar de dinamizar la economía local y regional y reducir la huella de CO2

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Proveedores	Hoja de compras a proveedores	Lograr que el 100% de los proveedores sean locales/regionales



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 (P3C111)

No, no existe riesgo asociado.

POLÍTICAS:

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

No se ha creado política porque en cualquier momento el empleado y/o la dirección pueden contactar para solventar problemas importantes, especialmente teniendo en cuenta que en Adalid la comunicación es muy fluida en todos los sentidos.

ACCIONES:

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

No, no hay política concreta.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Sí. Todos los años se realiza una encuesta de ambiente laboral anónima en la que se consulta con los empleados las preocupaciones, sugerencias o críticas. De todas formas, de forma habitual en Adalid se emplean mecanismos más informales que permiten atajar posibles problemas.

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO:

Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgos	

POLÍTICAS:

Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	

ACCIONES:

Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Grupos de Interés	Seguimiento y medición	Objetivos
Empleados		

Principio 4.

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

No, no aplica.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Sí. Estos son los casos más comunes, sobre todo en una empresa con un porcentaje tan alto de personal femenino. El horario se ha flexibilizado incluyendo la opción de realizar trabajo desde el domicilio mediante acceso remoto vía internet al servidor corporativo.

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? (P4C3I1)

Sí. Se emplea el convenio colectivo como forma básica de regulación laboral. Si existen acuerdos empleado por empleado, se toma siempre como base dicho convenio colectivo.

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. (P4C4I1)

Sí. Fomento del teletrabajo en situaciones de maternidad.

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. (P4C5I1)

Sí. Actualmente es una persona de las 8 de la plantilla la que ha solicitado realizar teletrabajo, al menos dos tardes por semana.



Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO:		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

POLÍTICAS:		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Ajustar regulación laboral general.

ACCIONES:		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Fomento del teletrabajo	Reducir los desplazamientos en situaciones de maternidad

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Hoja de control de tele acceso. Actualmente lo ha solicitado 1 empleada.	Reducir desplazamientos, facilitar la conciliación. Propiciar al menos el 50% de teletrabajo en maternidad.



Principio 5.

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

No, no aplica.

POLÍTICAS:

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

Sí. No se contrata a menores de edad. Dicha acción se recoge en el convenio colectivo y en los diversos protocolos de selección de personal.

ACCIONES:

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

No, no aplica

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

N/A

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO:

Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgos	

POLÍTICAS:

Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Protocolos en la selección del personal	No contratar a menores de edad

ACCIONES:

Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	N/A

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Grupos de Interés	Riesgos	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 (P6C111)

No, actualmente no se ha realizado dicho diagnóstico.

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. (P6C211)

No, no se ha diseñado actualmente nada sobre este punto.

ACCIONES:

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

Sí. Todos los empleados de Adalid reciben la formación que necesitan para el desarrollo de su trabajo y su proyección laboral gracias a la creación de un plan de formación específico para los empleados. De la misma forma, Adalid ya tiene instalaciones 100% accesibles.

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

No existe procesos de discriminación laboral de ningún tipo. El acceso a puestos directivos se produce por la evolución positiva del empleado en su puesto de trabajo, que puede provocar un ascenso. No existe sin embargo una política de igualdad de género. Más del cincuenta por ciento de los puestos directivos en la empresa están gestionado por mujeres.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 40 %

Directivos mujeres: 60 %

Directivos hombres: 40 %

Mujeres: 82 %

Hombres: 18 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 12 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 100 %

Empleados con contrato temporal: 0 %

Implantación: Puede observarse que la mayoría del personal, tanto directivo como no directivo es femenino. Además, los contratos son todos indefinidos.



Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Sí. Esta información es accesible, junto con la de los empleados de la firma en la web corporativa.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

0. No se ha detectado ni recibido expedientes ni denuncias del tipo citado.

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO:

Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

POLÍTICAS:

Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Generar dicha política.

ACCIONES:

Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación	Facilitar la igualdad de oportunidades

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Grupos de Interés	Seguimiento y medición	Objetivos
Empleados	Web	Difusión y transparencia en la información



Principio 7.

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

DIAGNÓSTICO:

POLÍTICAS:

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)

Sí. La actividad desarrollada por Adalid Extremadura no es contaminante por lo que las medidas tienden a la reducción de consumos. Se ha procedido a digitalizar todos los documentos y a facilitar documentación en formato electrónico no imprimible para reducir el consumo de papel/tinta/energía. De la misma forma se han incrementado el número de videoconferencias a través de Skype con el fin de reducir desplazamientos innecesarios.

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)

8 horas de formación para los empleados, que se impartieron durante 2013.

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	Formación en respeto al medio ambiente y ahorro energético.	Reducción de deshechos y ahorro energético

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Grupos de Interés	Seguimiento y medición	Objetivos
No especificado	Medición de consumos de	Reducir el consumo al



	energía, vía facturas eléctricas	máximo
--	-------------------------------------	--------

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. (P8C1I1)

No. No aplica

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? (P8C2I1)

No, no disponemos de dicha política sobre lo indicado.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

No. No se han realizado; se han fomentado el empleo de las TIC para realizar video conferencias para reducir el número de desplazamientos y reuniones presenciales, aunque no se han medido. De la misma forma, se trata de reducir al máximo los consumos de papel y electricidad para poder economizar y ser a la vez más eficientes.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 320 kWh (112 kg de CO₂)
 Agua: 22 m³
 Papel: 85 kg

<112 kgCO₂ de emisiones.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

No, actualmente, no hay seguimiento ambiental, tan sólo se siguen los consumos.



Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO:		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

POLÍTICAS:		
Grupos de Interés	Política	Objetivos
No especificado	No hay política actualmente	Aseguramiento de calidad ambiental

ACCIONES:		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Actuaciones encaminadas a la reducción de consumos

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismos de seguimiento	Seguimiento ambiental



Principio 9.

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

DIAGNÓSTICO:

POLÍTICAS:

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)
 No. No aplica.

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)
 0 €. No se ha considerado necesario, actualmente.

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	No tenemos acción concreta	

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:		
Grupos de Interés	Riesgos	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 (P10C11)

No. No se ha desarrollado ninguna evaluación sobre este punto, aunque consideramos que no se nos presenta ningún riesgo asociado a este punto.

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? (P10C21)

Sí aunque no existe una política por escrito, en la cultura de la empresa no se acepta y se promueve actividades de corrupción, especialmente al trabajar con cargos políticos y/o de dirección de altas empresas.

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. (P10C31)

No, Aunque no disponemos de una política anticorrupción por escrito, no se admite por la cultura de la empresa.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C41)

*Clientes: 0
Empleados: 0
Proveedores: 0
Implantación: N/A*

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C51)

No. No disponemos.

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO:

Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	



POLÍTICAS:		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de calidad. No hay política escrita	Eliminar prácticas de corrupción
Empleados	No hay política escrita	Eliminar prácticas de corrupción
Proveedores	No hay política escrita	Eliminar prácticas de corrupción

ACCIONES:		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Difusión de políticas de Anticorrupción
Empleados	No tenemos acción concreta	Difusión de políticas de Anticorrupción
Proveedores	No tenemos acción concreta	Difusión de políticas de anticorrupción

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No hay seguimiento	N/A
Empleados	No hay seguimiento	N/A
Proveedores	No hay seguimiento	N/A



Tabla de contenido

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

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

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los grupos de interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	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	
P1C211	¿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?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
<u>P3C111</u>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<u>P3C311</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿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?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<u>P4C411</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿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.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	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.	HR6
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<u>P5C311</u>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
<u>P6C111</u>	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	



P6C211	¿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.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C411	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C611	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C711	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C111	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C211	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C111	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C211	¿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?	
P8C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C511	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C111	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C211	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.	
PRINCIPIO 10		
P10C111	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	
P10C211	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12