



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

3g office

3G Office S.L.

INFORME DE PROGRESO 2014



3G Office, S.L.
C/ Eloy Gonzalo 18
Madrid

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis
		Empleados
		Proveedores



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Madrid, 02 de febrero de 2016

Carta de renovación del compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios

A través del presente escrito reafirmo el compromiso de 3g office s.l. con los 10 Principios del Pacto Mundial en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Este compromiso ha sido aceptado y aplicado activamente por todos y cada una de las personas que trabajan en 3g office s.l., llegando a formar parte de la actitud diaria de trabajo y convivencia.

Siguiendo con nuestro compromiso con la conciliación familiar y la sostenibilidad, hemos aumentado el número de personas que tienen la flexibilidad de trabajar desde su casa, basándonos en el trabajo por objetivos, y utilizando las nuevas tecnologías como herramienta fundamental para mantener la comunicación entre los equipos de trabajo.

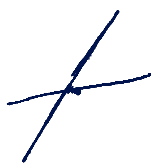
En el año 2014 nos hemos afianzado en nuestra decisión de formar parte activa del Pacto Mundial, y hemos establecido nuevas líneas de acción que permita a 3g office s.l. ser portavoz de esta iniciativa.

Para el próximo ejercicio los objetivos a cumplir serán:

Colaborar activamente con nuevos organismos o grupos que estén relacionados con temáticas de las Naciones Unidas.

Implementar la práctica general del diseño sostenible en los proyectos de 3g office s.l..

Atentamente.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'F' and 'V'.

Francisco Vázquez Médem
Presidente



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

3G Office, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Eloy Gonzalo 18

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.3g-office.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Francisco Vázquez Medem

Persona de contacto

Gabriel García Marcano

Número de empleados directos

129

Sector

Construcción e Ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Servicios de consultoría, ingeniería y arquitectura.

Ventas / Ingresos

10865619

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

No hemos recibido ayudas financieras significativas por parte del gobierno

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

Empleados, Proveedores

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

No hay otros Grupos de Interés.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

En primer lugar los empleados, ya que son el recurso esencial y la base para el funcionamiento de la empresa. En segundo lugar, los proveedores, quienes colaboran directa o indirectamente, para que la empresa desarrolle sus actividades de la mejor manera posible.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

Perú, Colombia, Panamá, España, Italia, Portugal, Costa Rica, Uruguay, Argentina, Chile

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales
Informe de Progreso | 8

la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El informe de progreso permitirá visualizar el estado actual de 3g office en España, referente al cumplimiento de principios de sostenibilidad y responsabilidad social, para así tomar las medidas necesarias que permitan mejorar los procesos y actividades que se desarrollan diariamente en la empresa.

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

Para definir los asuntos mas significativos se ha llevado a cabo mesas redondas con la dirección de la empresa, donde se han discutido propuestas y tomado decisiones en consenso.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

La comunicación del informe de progreso hacia los empleados se realiza a través de reuniones informativas presenciales en la sede de Madrid (sede principal), y a través de comunicados por correo electrónico al resto del personal. Los proveedores son informado a través de mensajes por correo electrónico.

Fecha de la memoria anterior más reciente

2014-10-30

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?

Si

¿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

Se realizan encuestas de satisfacción a los empleados para conocer su conformidad con las funciones que realiza, con el lugar donde desarrolla sus actividades, y con las herramientas que se facilitan. Los resultados de la encuesta son revisados y analizados posteriormente en reuniones directivas, y utilizados para mejorar los aspectos deficientes. Con los proveedores se mantienen reuniones periódicas durante el año para conocer nuevas tendencias y mejoras en los productos, valorando positivamente las iniciativas en el ámbito de la sostenibilidad.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Sociedad de Responsabilidad Limitada

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Si, se han definido indicadores para cada principio, los cuales se revisan anualmente para comprobar los avances y proponer acciones de mejora.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a

nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

A la cabeza de la empresa está el Presidente, en el siguiente nivel se encuentra el Director General y a continuación el comité de dirección, conformado por todos los directores de Proyecto y los cargos antes mencionados. Es el comité de dirección el encargado de gestionar la implantación de la Responsabilidad Social en la empresa.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

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.)

La empresa es socia de UNICEF y socios de la Red del Pacto Mundial en España.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.3g-office.com



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



11

Desafíos u
Oportunidades
contemplados



10

Desafíos u
Oportunidades
contemplados



1

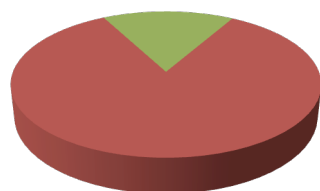
Desafíos u
Oportunidades
contemplados



1

Desafíos u
Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 0
Empleados: 26
Proveedores: 5
Accionistas: 0
Administración: 0
Comunidad: 0
Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



457

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Falta de información a los empleados

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se han establecido canales de comunicación directa (personal, correo electrónico o chat) entre todos los empleados sin distinción de cargo o posición en la misma.

Objetivos

Todas las personas tendrán acceso al listado de empleados con dirección de correo electrónico y número de teléfono.

Encuestas de Clima Laboral - Herramienta de seguimiento
Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Anualmente se realizan encuestas de clima laboral

Objetivos

Conocer la sensación general de los empleados en cuanto a su grado de satisfacción laboral

Conciliación familiar y laboral

Normativa Vigente - Política
Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se aplica sin excepción la normativa vigente

Objetivos

Cumplir la normativa vigente y establecer un clima laboral cómodo y estable para el empleado.

Teletrabajo - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados

0

Comentarios

La mayoría de los empleados disponen de la posibilidad de realizar sus funciones desde su casa

de manera remota.

Objetivos

Fomentar el trabajo por objetivos y la conciliación familiar.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

Selección de Personal - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Las aptitudes de la persona, junto con una actitud proactiva son los principales aspectos a evaluar al momento de una contratación.

Objetivos

Seleccionar a la persona mas adecuada para desarrollar las funciones del puesto disponible.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Formación - Acción / Proyecto
Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se promueve la formación en áreas de sostenibilidad y eficiencia energética.

Objetivos

Disponer de personal cualificado especialistas en el área de gestión energética y de sostenibilidad

Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

Informar a todos los empleados acerca de su plan de carrera y mantener seguimiento anual del mismo.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-LA10

Comentarios

Se ha establecido un plan de carrera a cada empleado en función de su puesto de trabajo y los objetivos de crecimiento de la empresa

Objetivos

Informar a los empleados acerca de los planes de desarrollo profesional y mantener un seguimiento del mismo.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

PRL - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El personal de 3g office s.l. recibe la formación correspondiente en PRL de acuerdo a las funciones que desempeña y se le dota de los equipos necesarios para mantener su seguridad laboral.

Objetivos

Evitar los accidentes laborales.

Incertidumbre en el ambiente laboral

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-LA10

Comentarios

Se ha establecido un plan de carrera a cada empleado en función de su puesto de trabajo y los objetivos de crecimiento de la empresa

Objetivos

Buen ambiente laboral

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se fomentan las reuniones informales de equipos y de grupos naturales, se realiza un viaje anual de fin de semana con todos los empleados que deseen participar.

Objetivos

Estrechar las relaciones personales y confianza entre compañeros de trabajo

Falta de compromiso del empleado con la entidad

Formación disponible - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se define un plan de formación continua acorde con el perfil profesional y personal de cada empleado..

Objetivos

Facilitar la superación profesional y personal de los empleados.

Ausencia de evaluaciones de desempeño

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-LA10

Comentarios

Se ha establecido un plan de carrera a cada empleado en función de su puesto de trabajo y los objetivos de crecimiento de la empresa

Objetivos

Informar a todos los empleados acerca de su plan de carrera y hacer seguimiento anual del mismo.

Discriminación por edad

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Comentarios

Se realizan contrataciones valorando aptitudes y actitudes sin evaluar raza, lugar de procedencia, sexo, edad o condición social.

Objetivos

Establecer criterios objetivos para la selección y promoción de personal.

Igualdad de género

Políticas de Conciliación - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Flexibilidad laboral para trabajar a distancia y trabajo por objetivos.

Objetivos

Fomentar la conciliación familiar en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

Accidentes laborales

PRL - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El personal de 3g office s.l. recibe la formación correspondiente en PRL de acuerdo a las funciones que desempeña y se le dota de los equipos necesarios para mantener su seguridad laboral.

Objetivos

Evitar los accidentes laborales.

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El personal de 3g office s.l. recibe la formación correspondiente en PRL de acuerdo a las funciones que desempeña y se le dota de los equipos necesarios para mantener su seguridad laboral.

Objetivos

Informar y formar a todas las personas que trabajan en la empresa acerca de los riesgos laborales de su puesto de trabajo y las medidas preventivas para minimizar los accidentes laborales.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

El personal de 3g office s.l. recibe la formación correspondiente en PRL de acuerdo a las funciones que desempeña y se le dota de los equipos necesarios para mantener su seguridad laboral.

Objetivos

El 100% de los empleados deben estar formados.

Identificación del empleado con la entidad

Conjunto de buenas prácticas para reducir el

consumo de papel - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se ha establecido una políticas de "mesas limpias" y oficinas "sin papel"

Objetivos

Reducir el consumo de papel en la oficina

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56,G4-58

Comentarios

Se han seleccionado personas con valores ciudadanos afianzados para la gestión de RRHH.

Objetivos

Ofrecer a los empleados un trato justo acorde con sus derechos.

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se les exige y facilita a los empleados la formación mínima requerida por la normativa vigente para poder realizar sus funciones , principalmente la formación en PRL.

Objetivos

Capacitar al personal para desarrollar correctamente su trabajo y minimizar el riesgo de accidente laboral.

Realización de horas extras no acordadas

Medidas de Compensación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Las horas extras de trabajo que se puedan generar puntualmente, son compensadas con la misma cantidad de horas libres a disfrutar en los días siguientes.

Objetivos

Conseguir la conformidad y el descanso del empleado después de haber trabajado horas extras.

Discriminación por raza

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56,G4-58

Comentarios

Se realizan contrataciones valorando aptitudes y actitudes sin evaluar raza, lugar de procedencia, sexo, edad o condición social.

Objetivos

Establecer criterios objetivos para la selección de personal

Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación

Información sobre beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-LA2

Comentarios

En el proceso de contratación se informa detalladamente de los beneficios disponibles para el empleado.

Objetivos

Fomentar la transparencia entre empresa y empleado.

Contratación de mano de obra infantil

Normativa Interna - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Es normativa interna la NO contratación de personas menores de edad.

Objetivos

Prohibir la contratación de personas menores de edad.

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Comentarios

Es normativa interna la NO contratación de personas menores de edad.

Objetivos

Prohibir la contratación de menores de edad.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se define un plan de formación continua acorde con el perfil profesional y personal de cada empleado..

Objetivos

Facilitar el crecimiento profesional y personal del empleado.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Evaluación de proveedores

Revisiones periódicas - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se realizan revisiones periódicas del desempeño de los proveedores evaluando si han tenido incidencias con la empresa y como se han gestionado (en al caso de que las haya habido).

Objetivos

Mantener un alto nivel de compromiso de los proveedores.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En las auditorias periódicas de calidad ISO 9000, se revisan los procedimientos descritos para la gestión de proveedores.

Objetivos

Aseguramiento de la calidad

Número de quejas y consultas de/sobre los

proveedores - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se le solicita al proveedor el número de incidencias recibidos y solventados con éxito.al año.

Objetivos

Determinar la calidad del servicio ofrecido por el proveedor.

Falta de criterios responsables en la selección de proveedores

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

En el manual de calidad se establece el procedimiento a seguir para la homologación de proveedores

Objetivos

Seleccionar a proveedores alineados con las políticas y estrategias de la empresa.

Crear relaciones estables con los proveedores

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

0

Comentarios

Se establecen canales de comunicación directa de los Proveedores con la persona especialista en el área para facilitar el entendimiento.

Objetivos

Construir una base de datos con Proveedores de confianza alineados con la estrategia de la empresa.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

3g office

