



Informe de Progreso Pacto Mundial



Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2013-  
2015

Asecal



## Informe de Progreso Pacto Mundial



WE SUPPORT

# Informe de Progreso Pacto Mundial

## ASECAL

Madrid, 3 de Febrero de 2016

Desde ASECAL remitimos el Informe de Progreso de acuerdo con la iniciativa RSE -PYME, para renovar nuestro compromiso.

Recogemos en dicho informe la renovación del compromiso de ASECAL con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, para contribuir al cumplimiento de los 10 principios sobre Derechos Humanos, Medioambiente y lucha contra la corrupción.

ASECAL, por su actividad, ámbito de actuación y tamaño, cumple a priori con los principios sobre Derechos Humanos, aunque es preciso evidenciarlo:

- Las actividades que realiza ASECAL; Consultoría de Calidad, medioambiente y Prevención de riesgos laborales y formación y estudios en estos ámbitos.
- El contar con un sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008 certificado, sometido a auditorías internas y externas.
- El tamaño de ASECAL, como pyme de menos de 25 trabajadores, donde la relación diaria entre los trabajadores y la dirección es muy estrecha.
- El ámbito de actuación de ASECAL es fundamentalmente en España, donde las regulaciones reglamentarias en relación con los ámbitos laboral, y medioambiental son estrictas y facilitan el cumplimiento con los principios. En el exterior, desde el año 2002, ASECAL trabaja en Latinoamérica, disponiendo de delegación en Ecuador y Oficina Comercial en Venezuela legalmente constituidas, manteniéndose la misma filosofía de trabajo, principios y valores de ASECAL en España.

Durante 2015 ASECAL ha colaborado con el Ayuntamiento de Madrid a la mejora de los servicios a los ciudadanos a través de las 20 oficinas de la Oficina Municipal de Información al Consumidor a través de la medición de los indicadores de su Carta de Servicios a los ciudadanos, la medición de su satisfacción y la propuesta de mejoras para optimizar su desempeño y el cumplimiento con los requisitos.

Asimismo en los años 2013 y 2015 ASECAL ha realizado auditorías para una gran compañía del IBEX dentro de su programa de prevención del riesgo de fraude como medida para verificar que las inversiones que realice realmente se ejecutan según lo establecido y de acuerdo con los costes establecidos.

El avance en 2013, 2014 y 2015 ha sido pequeño, pero se sigue con el compromiso y el empeño de mejorar la política de Responsabilidad Social, incluyendo aquellos valores y normas internas contra la corrupción y el soborno. Igualmente, en la cadena de suministro de ASECAL se ha incluido el cumplimiento de políticas de RSE como criterio de valoración y evaluación de proveedores.

Atentamente,

ASECAL S.L.

Francisco Javier Domínguez González  
Director



## Información general

Nombre de la entidad: Asecal

Dirección: Ronda de Toledo, 8 Local 1ª planta

Dirección web: [www.asecal.com](http://www.asecal.com)

Alto cargo: Director Francisco Javier Domínguez González

Fecha de adhesión: 30-03-2012

Número de empleados: 17

Sector: Servicios profesionales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Consultoría Sistemas de Gestión (calidad, medio ambiente, inspección) y Asistencia Técnica

Ventas / Ingresos (miles de euros): 754

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

Desglose de Grupos de Interés: Clientes / Empleados / Proveedores / Socios

Desglose de otros Grupos de Interés: Clientes de nuestros clientes / Administración

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Análisis de cuáles son los grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial de ASECAL

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España, Ecuador, Venezuela, Nicaragua

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: En todo el ámbito geográfico de actuación de ASECAL.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? El informe incluye todos los aspectos relacionados con el progreso de la organización, comenzando por los de mayor materialidad o relevancia.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Para clientes y proveedores, mediante la inclusión del Informe de Progreso en el espacio web [www.asecal.com](http://www.asecal.com) y a través del Pacto Mundial.

Para los empleados, mediante comunicación interna sobre la adhesión al Pacto e informándoles sobre los objetivos a cumplir, tanto globalmente, como aquellos que requieran acciones individuales y sobre los progresos.

Con respecto a los socios el Administrador Único y Director mantiene reuniones periódicas con los



socios de la empresa, para comentar la marcha de la misma, recibir sugerencias sobre su evolución y también para cumplir con los requisitos legales en cuanto a Asambleas, aprobación de cuentas, etc.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Certificación ISO 9001:2008.

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2012

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2013-2015

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual (próximo el correspondiente a 2016)

## **Estrategia y gobierno**

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: Para el grupo Clientes, mediante las sugerencias realizadas a través de las encuestas de satisfacción. De acuerdo con el Manual de Calidad y el Procedimiento PO-09 de Medida de Satisfacción del Cliente. Asimismo a través de las conversaciones que el Director mantiene con los clientes y a partir de las informaciones que el personal de la empresa recibe y transmite al Director.

En el caso de los empleados, estos poseen libertad para transmitir sus sugerencias a la Dirección, las cuales, tras la valoración de viabilidad pertinente, son implementadas directamente. La comunicación es abierta y directa con las personas que trabajan en ASECAL.

Asimismo se tienen reuniones periódicas con los colaboradores, que son los principales proveedores que tiene ASECAL, definiendo estrategias conjuntas y coordinando la atención de sus sugerencias y propuestas.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: La empresa tiene como órganos de Administración un Administrador Único. Desde el punto de vista operativo el Comité de Dirección está formado por el Gerente y el Director de ASECAL. El Director es el máximo responsable de la gestión técnica y comercial, y es quien asume la gestión de la implantación de los 10 Principios.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: El progreso en la implantación de los 10 principios se hace en las reuniones con los socios y con el personal.

## **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.): (Sí) N/A

## **Más información**

Notas:



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Dirección web: [www.asecal.com](http://www.asecal.com)

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe:

04/02/2016

Responsable: Francisco Javier Domínguez González

Tipo de informe:

Informe de Progreso



## Metodología



### DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permite conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.

---



### POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.

---



### ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán 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.

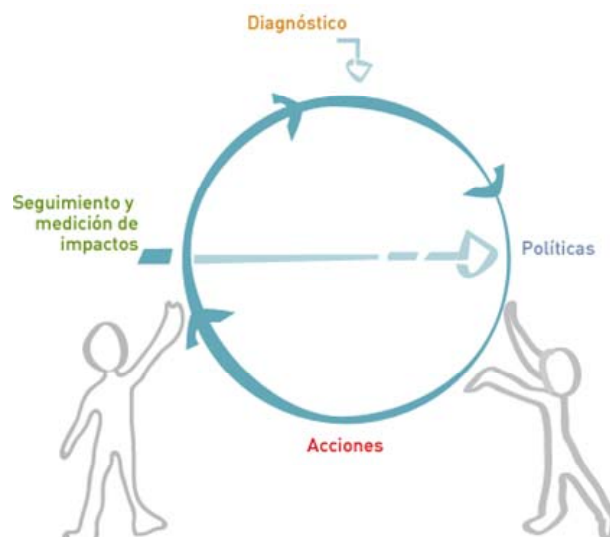
---



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

---







## 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 (P1C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** En el ámbito de actuación de ASECAL no se han detectado riesgos significativos en Derechos Humanos. Asimismo en los clientes con los que trabaja ASECAL no se han identificado tampoco riesgos significativos en Derechos Humanos.

No obstante el personal de ASECAL tiene una gran sensibilidad respect a todo lo que tiene que ver con las personas, sus derechos, sus condiciones de trabajo, etc., y procura contribuir a mejorar las condiciones de trabajo cuando así se considera necesario.

En el ámbito interno, la Dirección de ASECAL tiene una gran preocupación por el ambiente de trabajo interno y porque los trabajadores tengan un ambiente de trabajo adecuado, agradable y cómodo. En este sentido ASECAL dispone en sus oficinas de zona de café con suministros gratuitos para el personal que trabaja en ASECAL y quienes nos visitan, zona de comedor para las personas que se quieren quedar a comer en la empresa, sistemas de calor y frío para la empresa, etc. Asimismo facilita la conciliación familiar con el trabajo, teniendo una persona el horario adaptado en función de sus necesidades y facilitando los permisos que son necesarios cuando una persona tiene que hacer gestiones (medicos de hijos o padres, gestiones personales, etc.).

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

**Respuesta:** No se considera necesario definir objetivos en este sentido dado el entorno de trabajo en que se desenvuelve ASECAL.





## 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? (P1C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** ASECAL dispone de política en la que quedan definidos los valores, misión y visión y objetivos por escrito. Entre los objetivos, se encuentran: cualificación del personal, enriquecimiento personal, satisfacción de clientes y sostenibilidad. El capítulo 2 del Manual de Calidad de ASECAL establece la política y los objetivos de la calidad, donde se especifican dichos objetivos.

---



## ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:**

\*\*\*\*\* Indicadores de Acciones RSE Empleados \*\*\*\*\*

P1-A1: Comunicaciones con los empleados sobre valores, códigos, misión/visión (ejemplo: kit de bienvenida)

Proyecto 1

Fecha:22/10/2012

Descripción:A todos los empleados cuando se incorporan a ASECAL se les entrega el Manual de Calidad que incluye visión, misión y valores de la empresa.

Indicadores Cuantitativos:

P1-S1: Porcentaje de empleados receptores de la comunicación sobre el total de empleados:100

-----  
P1-A6: Formación para el empleado

Proyecto 2

Fecha:22/10/2012

Descripción:Se dispone de un registro de las actividades de formación de los empleados, que para el año 2012 queda definido en en registro 00-PLAN DE FORMACIÓN 2012.

Indicadores Cuantitativos:

P1-S6: Número de horas de formación mes a mes:0 -----

---



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El Director de ASECAL es Presidente del Comité de Gestión del Conocimiento de la Asociación española de la Calidad (AEC). Con dicha actividad, desde la Dirección se muestra la importancia de la Gestión del Conocimiento como elemento favorecedor del Principio 1.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Uno de los trabajos realizados durante el año 2012 ha sido la colaboración en la evaluación del proyecto RomainEU, llevando a cabo mucha mayor dedicación de la estipulada inicialmente, para añadir nuestra aportación en la integración de sectores desfavorecidos.

El proyecto consistió en la realización de un curso online para la mejorar las habilidades de los mediadores y asesores que trabajan para la integración del colectivo gitano en varios países europeos. Nuestra labor consistió en el aseguramiento de la calidad, el seguimiento y la evaluación externa del proyecto.

---

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: 61

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Todos los empleados han sido informados sobre los principios éticos, para todos ellos está disponible el Manual de Calidad.

---

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)



**Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo**

Respuesta: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Las actividades de ASECAL en Ecuador en Venezuela buscan el desarrollo de sus sociedades mediante la implantación de Sistemas de Calidad y la realización de actividades de formación. De nuestras actividades se deriva el aumento de la competitividad de las empresas y la cualificación de las personas.

## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE Código Ético Política de Atención al Cliente Políticas internas de gestión	Dar a conocer la política de calidad a los clientes
Empleados	Código Ético Política RRHH Política de RSE	Comunicar a los empleados la plena vigencia de los objetivos.
Proveedores	Política de Calidad Código Ético Política de RSE	Solicitar a los proveedores su política de calidad



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Realizar encuestas de satisfacción a clientes.
Empleados	RSE	Acogida del personal recién incorporado, entrega del Manual de Calidad.
Proveedores	No tenemos acción concreta	No tenemos acción concreta.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Encuesta	Realización de encuestas de satisfacción de clientes.
Empleados	Canales de comunicación	comunicación diaria
Proveedores	Sistema de clasificación proveedores	Sistema de evaluación de proveedores.



## 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 (P2C211)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** Según la actividad que realiza ASECAL, no es representativo el suministro de materiales para proporcionar servicios a los clientes. La cadena de suministro se refiere a la subcontratación de servicios. Se realiza selección, seguimiento anual y reevaluación, definidos en el Manual de Calidad, capítulo 7 sobre Prestación del Servicio.

Entre las actividades que se le requieren, está el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios. El cumplimiento de los Derechos Humanos está asegurado en España con la legislación existente.

---



### 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? (P2C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** Disponemos de procedimiento de compras, incluido en el Manual de Calidad, que contempla materiales (poco representativo), locales para formación, servicios contratados a proveedores y servicios prestados a nuestros clientes por 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 (P2C3I1)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Se incluirá la existencia de política de RSE como un criterio más de valoración para empresas suministradoras.

Se muestra en el documento adjunto el formato de lista y evaluación de proveedores, en el que se incluirá ese criterio de evaluación.

---



## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

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

Respuesta: 70

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Para las empresas proveedoras prestadoras de servicios a nuestros clientes, suele ser condición la disponibilidad de certificación o acreditación, como condición para la prestación del servicio.

Lo mismo sucede con respecto a personas físicas colaboradoras, deben disponer en la mayoría de los casos la cualificación, bien de una entidad de certificación o de la entidad de acreditación.

---





## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad) Procedimiento de compras Manual de Calidad	Solicitar a los proveedores su compromiso respecto a RSE.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Incluir criterios de cumplimiento RSE a empresas.



## 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 (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: ASECAL es escrupulosa en el cumplimiento del derecho de negociación colectiva, tanto a nivel español como en los países en los que realiza actividades. El marco normativo español, el Estatuto de los Trabajadores, reconoce el derecho a la negociación colectiva. Además, la Constitución de 1978 recoge el derecho a la libre asociación y a la afiliación a organizaciones sindicales, políticas y empresariales.

---



### POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Las relaciones Laborales en la empresa se rige por el estatuto de los trabajadores y por el convenio de oficinas y despachos de Madrid.

---



## **ACCIONES:**

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: -

---



## **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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

**Respuesta:** Cualquier miembro de la empresa puede comunicar sus necesidades y propuestas al Director de ASECAL en aspectos relacionados con:

-Necesidades de formación.

Necesidades de recursos.

-Propuestas o sugerencias para facilitar la conciliación.

La comunicación se establece tanto a través de mecanismos formales (comunicación interna), como informales.

---



## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	La política de relaciones laborales está a disposición de todos los trabajadores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	-



## Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Dada la actividad de la empresa, no se considera el trabajo forzoso como factor de riesgo.

Entre los valores de la empresa se encuentra el buen clima laboral. Varios de los objetivos son la Cualificación del personal y el Enriquecimiento personal.

Se adjunta pantalla de la web en la que se muestran valores y objetivos.

---

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Las medidas de conciliación se implantan de forma habitual, al tratarse de una empresa con muy pocos trabajadores, en la cual la comunicación es diaria a nivel personal.

---

---



## 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? (P4C311)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** Es de aplicación el convenio de oficinas y despachos y todo trabajador lo es bajo el amparo de un contrato laboral.

---



## ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:** Se aplican reducciones de jornada laboral por cuidado de hijos menores y por cargas familiares.

Hay flexibilidad de horarios. Conciliación vida familiar, por ejemplo los viernes tarde hay empleados que deben recoger niños del colegio, ya que no hay actividades extraescolares.

Actividades formativas en horario laboral.

---

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

***Indicador Específico para las entidades que tienen actividades en países en vías de desarrollo***

Respuesta: No





Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

**Respuesta:** La actividad que realiza ASECAL, tanto en España como en países en vías de desarrollo (consultoría de calidad, medioambiente y formación) no contempla la existencia de trabajo forzoso. Las condiciones de trabajo del personal de ASECAL son mejores que las exigidas en las legislaciones laborales de los países en los que opera.

---



### **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? (P4C511)

**Respuesta:** Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

**Respuesta:** Se conocen el número de beneficiarios de las medidas de conciliación y beneficios sociales.

Al tratarse de una empresa de muy pocos empleados, la comunicación es directa, se utilizan los canales formales e informales.

---

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos (P4C611)

***Indicador Específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo***

**Respuesta:** Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

**Respuesta:** En el Manual de Calidad, uno de los requisitos exigibles a los proveedores de productos o servicios es el cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios. En ellos se incluyen los relativos a las



condiciones de trabajo. El seguimiento para servicios contratados a proveedores se realiza bianualmente. El seguimiento de proveedores que prestan servicios a nuestros clientes se realiza anualmente.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: En el año 2012 no ha habido evaluación negativa de ningún proveedor en ese aspecto.

## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Contrato de trabajo Política de Conciliación	-

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Reducciones de jornada horarios flexibles formación en horario laboral



## 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)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: No existe factor de riesgo en cuanto a trabajo infantil en ASECAL

---



### POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: No se considera necesario definir una política al respecto para las actividades que desarrolla ASECAL.

---



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en



relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: No ha sido necesario realizar ninguna acción al respecto.

---

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (P5C4I1)

**Indicador Específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo**

Respuesta: No

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No se cree necesario la disponibilidad de certificación al respecto, dadas las actividades que realiza ASECAL.

---



## **SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:**

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos (P5C5I1)

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: La cadena de suministro se refiere a materiales de oficina, y los proveedores son evaluados con la periodicidad requerida en nuestro sistema de calidad. Con respecto al personal colaborador con nuestros clientes no existe la posibilidad en las actividades de consultoría y formación que ASECAL realiza..

---



## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normativa vigente	Seguir aplicando la normativa vigente

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Continuar con la aplicación de la reglamentación



## 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)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** No se han considerado riesgos en esta materia. Para la incorporación de personal a la empresa se tienen en cuenta los principios de igualdad, no discriminación y transparencia.

Todo el personal de ASECAL es competente para realizar las actividades que tiene encomendadas en función de la educación aplicable a cada caso, formación, habilidades prácticas y experiencia. A tal efecto para cada puesto de trabajo existe una ficha descriptiva llamado Perfil del puesto según formato FO-M601 en la que se relaciona como mínimo la siguiente información:

- Puesto de trabajo;
  - Dependencia jerárquica;
  - Funciones y responsabilidades;
  - Requisitos de formación, experiencia y competencia o habilidades
- Estas fichas son firmadas por las personas que ocupen el puesto en cuestión. Administración mantiene un archivo con las fichas originales y se entrega copia a los interesados si lo solicitan.





## POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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)

**Respuesta:** No hay planes ni programas, solo política al respecto definida por escrito: La contratación de personal, en caso de producirse sigue criterios de competencia en el perfil requerido, siguiendo los valores de igualdad, no discriminación y transparencia; asimismo la valoración del personal y el trato con los empleados se rige por estos mismos principios.

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** La contratación de personal, en caso de producirse sigue criterios de competencia en el perfil requerido, siguiendo los valores de igualdad, no discriminación y transparencia; asimismo la valoración del personal y el trato con los empleados se rige por estos mismos principios.

---



## 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)

**Respuesta:** No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

**Respuesta:** Se establece la promoción del personal en función de criterios de valía y desempeño profesional, por lo que la formación es elemento básico a desarrollar para los empleados de asecal. Para ello anualmente se tiene en cuenta el plan de formación, como se adjunta.

---

¿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)

**Respuesta:** Si

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio



Respuesta: SE establece la promoción del personal en función de criterios de valía y desempeño profesional, por lo que la promoción no tiene ninguna dependencia de género.

Actualmente el porcentaje de mujeres frente a hombres es del 87,5 %, habiendo crecido desde el 48 % de 2012.

---



## 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)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 18,75

% de directivos mujeres

Respuesta: 33

% de directivos hombres

Respuesta: 66

% de mujeres

Respuesta: 87,5

% de hombres

Respuesta: 12,5

% de mayores de 45 años

Respuesta: 31

% de menores de 30 años

Respuesta: 0

% de empleados no nacionales



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: 6

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 50

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 50

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Al ser ASECAL UNA MICROPYME, la variabilidad de los datos es muy elevada, ante la incorporación de nuevas personas.

---

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: No

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: El organigrama de ASECAL es conocido por todos los empleados a través del Manual de Calidad.

---

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0



Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

**Respuesta:** ASECAL NO TIENE NINGÚN EXPEDIENTE ABIERTO NI RESUELTO POR ACUSACIONES DE ACOSO, ABUSO O INTIMIDACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.

## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	La contratación de personal, en caso de producirse sigue criterios de competencia en el perfil requerido, siguiendo los valores de igualdad, no discriminación y transparencia; asimismo la valoración del personal y el trato con los empleados se rige por estos mismos principios.	Ninguna queja por parte de los trabajadores sobre este aspecto

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Formación No tenemos acción concreta	Fomento de la formación.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Empleados	No se publica	N//A



## 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 (P7C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Dada la actividad de ASECAL, no presenta impactos medioambientales relevantes, más allá de los que puedan existir en actividades de oficina. Se busca la reducción de los consumos de consumibles, agua, electricidad.

Impresión de documentos sólo cuando sea necesario, utilizando la visualización por pantalla.  
Apagado de equipos cuando no se utilicen.  
Utilización eficiente de la climatización.

En la actualidad se está analizando la nueva norma ISO 14001:2015 con el fin de adaptar el sistema de gestión medioambiental a dicha norma.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C2I1)

Respuesta: 36

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Se evalúan anualmente los principales aspectos del comportamiento medioambiental de ASECAL.



## Resumen de Implantación:



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	<p>Impresión de documentos sólo cuando sea necesario, utilizando la visualización por pantalla. Apagado de equipos cuando no se utilicen.</p> <p>Utilización eficiente de la climatización.</p> <p>En la actualidad se está analizando la nueva norma ISO 14001:2015 con el fin de adaptar el sistema de gestión medioambiental a dicha norma.</p>	Reducir consumos







## Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Debido al tipo de actividad, los riesgos y responsabilidades en materia medioambiental no son muy representativos, pero nuestra actividad como cualquiera, genera impacto y es susceptible de mejora.



### 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)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: ASECAL dispone de Sistema de Gestión certificado ISO 9001:2008, y tiene implantado un sistema de gestión medioambiental ISO 14001:2004, no certificado.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"



Respuesta: Adaptación del sistema de gestión medioambiental a la norma ISO 14001:2015.

---



## 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)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Medición de consumo anual de electricidad y comparación año anterior.

Medición de gasto en consumibles (papel, toner, resto material papelería) y comparación con año anterior.

Se han puesto programadores en el sistema de calefacción para conseguir un confort adecuado y el ahorro a través de la adecuada gestión de la misma.

Se ha dejado de utilizar un sistema de aire acondicionado antiguo, por su mayor consume, y se dispone de equipos más modernos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Mejorar el sistema de gestión medioambiental adaptándolo a la norma

ISO14001:2015.

---



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)

Electricidad

Respuesta: 10534 kWh

Agua

Respuesta: No disponible

Papel



Respuesta: 50

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Los consumos de electricidad y papel se determinan en función de los consumos reales reflejados en las facturas recibidas de los proveedores, El consumo de agua no está disponible al estar incluido en gasto comunitario, pero no es representativo, ya que sólo se debe al aseo personal.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: NA

---

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Dado que la poca relevancia de los riesgos medioambientales, solo se ha realizado el seguimiento indicado. Se continuarán efectuando las mediciones anuales y se propondrán nuevas medidas para seguir reduciendo consumos.

---

---

## Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No Especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos



# Informe de Progreso Pacto Mundial

No Especificado	Sistemas de gestión de calidad Manual de Calidad y Medioambiente	Gestión eficiente de recursos tratamiento de residuos
-----------------	--	--



## Acciones

Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Medición de consumos	Reducción consumo de recursos Reducción emisión de resíduos. Impulso reciclaje Adaptación SGMA a 14001:2015



## Seguimiento

Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
No Especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Definir nuevas acciones tras seguimiento



## Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Uso formato digital en documentos, para evitar uso de papel.

Fomento uso videoreuniones para evitar horas y gastos de transporte de personal. Difusión de la herramienta Webex, que dispone ASECAL a disposición de sus clientes.

Realización de cursos on line mediante webex, actividades de consultoría y auditoría.

Uso del transporte público en gestiones comerciales a trabajos en instalaciones de los clientes en la medida de lo posible.

Realización de auditorías a distancia, como a OCASUR.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta:

Difundir a los colaboradores, proveedores y clientes el Pacto Mundial.



### 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 (P9C2I1)



Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

**Respuesta:** Dado el tamaño y el sector de actividad de ASECAL, no se ha invertido entre 2013 y 2015 cantidades significativas en desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

---

## Resumen de Implantación:

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No Especificado	Difundir a los colaboradores, proveedores y clientes el Pacto Mundial. Uso de webex para videoconferencia evitando desplazamientos	Uso innovación tecnológica para ahorro recursos



## 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 impactos (P10C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

**Respuesta:** En ASECAL no se ha detectado ningún caso de corrupción, extorsión o soborno.

Además de cumplir los requisitos legales aplicables, ASECAL es una entidad independiente que trabaja bajo los principios de transparencia y ética.

No obstante sí se han identificado en algunos casos en el Mercado latinoamericano planteamientos de obtención de trabajos a cambio de comisiones a determinadas personas: se rechazó la posibilidad de conseguir contrato.



### POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C211)

Respuesta: No

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

**Respuesta:** Rechazar de forma clara y contundente la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y soborno.





## 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 (P10C311)

Respuesta: No

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: No se ha considerado necesario, más allá de la política definida y el estricto cumplimiento de la misma.

---



## 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 corrupción y soborno de la entidad (P10C411)

Clientes

Respuesta: 0

Empleados

Respuesta: 100

Proveedores

Respuesta: 0

Socios

Respuesta: 100

Clientes de nuestros clientes

Respuesta: 0

Administración

Respuesta: 0



## Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Se revisan estas situaciones en la revisión por la dirección.

---

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: ASECAL no tiene definidos mecanismos específicos de seguimiento de incidencias en materia de anticorrupción, ya que nunca ha tenido denuncias o sospechas en ese ámbito; no obstante en la revisión por la dirección se tratarían estos asuntos.

No obstante, en relación con los grupos

---

### Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Planteamientos de comisiones	Cero corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y soborno.
Empleados	-	-
Proveedores	-	-
Socios	-	-
Clientes de nuestros clientes	-	-
Administración	-	-



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de Calidad	Cero corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y
Empleados	Políticas internas de gestión	Cero corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y
Proveedores	Política de Compras	Cero corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y
Socios	-	-
Clientes de nuestros clientes	-	-
Administración	-	-



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Cero corrupción en todas sus
Empleados	Difusión de la política	Cero corrupción en todas sus
Proveedores	No tenemos acción concreta	Cero corrupción en todas sus
Socios	-	-
Clientes de nuestros clientes	-	-
Administración	-	-



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento	Objetivos
Clientes	Revisión por la dirección	N/A
Empleados	Revisión por la dirección	N/A
Proveedores	Revisión por la dirección	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).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	<b>Perfil de la entidad</b>	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	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
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿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
<a href="#">20</a>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<a href="#">21</a>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	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
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	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.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C111</a>	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 (P1C111)	
<a href="#">P1C211</a>	¿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? (P1C211)	
<a href="#">P1C311</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C311)	



## Informe de Progreso Pacto Mundial

<a href="#">P1C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C411)	PR5, Dimensión Social / Derechos Humanos / Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C511</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)	
<a href="#">P1C611</a>	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C611)	EC1
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C111</a>	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)	
<a href="#">P2C211</a>	¿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? (P2C211)	
<a href="#">P2C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)	
<a href="#">P2C411</a>	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C411)	Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C111)	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
<a href="#">P3C311</a>	¿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)	
<a href="#">P3C411</a>	¿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? En caso afirmativo, descríbalos (P3C411)	LA12



## Informe de Progreso Pacto Mundial

PRINCIPIO 4		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C111)	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)	
<a href="#">P4C311</a>	¿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? (P4C311)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C411)	
<a href="#">P4C511</a>	¿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? (P4C511)	LA3
<a href="#">P4C611</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Descríbalos (P4C611)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P4C711</a>	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
PRINCIPIO 5		
<a href="#">P5C111</a>	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)	HR6
<a href="#">P5C211</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
<a href="#">P5C311</a>	¿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)	





## Informe de Progreso Pacto Mundial

<a href="#">P5C411</a>	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (P5C411)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P5C511</a>	Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos (P5C511)	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	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)	
<a href="#">P6C211</a>	¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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)	4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política
<a href="#">P6C311</a>	¿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)	
<a href="#">P6C411</a>	¿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)	
<a href="#">P6C511</a>	Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)	LA13
<a href="#">P6C611</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)	
<a href="#">P6C711</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C111</a>	¿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)	Dimensión Ambiental/Formación y Sensibilización



## Informe de Progreso Pacto Mundial

<a href="#">P7C211</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales (P7C211)	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C111</a>	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C111)	
<a href="#">P8C211</a>	¿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? (P8C211)	
<a href="#">P8C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P8C311)	
<a href="#">P8C411</a>	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C411)	
<a href="#">P8C511</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C111</a>	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C111)	
<a href="#">P9C211</a>	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)	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C111</a>	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 impactos (P10C111)	
<a href="#">P10C211</a>	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C211)	Dimensión Social/Sociedad/Política
<a href="#">P10C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C311)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad



<a href="#">P10C411</a>	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C411)	
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C511)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
<b>ÍNDICE</b>		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12