

Pacto Mundial Naciones Unidas ▶

Acciones realizadas para la
implementación de los 10
Principios del Pacto Mundial
Informe de progreso 2014-2015

Javier Álvarez Souto ▶ Simple Lógica ▶ 02/11/2016

Referencia PM IP 2016 ▶ Versión 1

Tabla de contenidos

| | |
|---|----|
| Los 10 principios..... | 4 |
| Carta de renovación del compromiso..... | 5 |
| Perfil de la entidad..... | 6 |
| 1º Principio..... | 8 |
| Clientes..... | 8 |
| Satisfacción del cliente..... | 8 |
| Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)..... | 9 |
| Trabajadores..... | 11 |
| Incertidumbre en el ambiente laboral..... | 11 |
| Buen ambiente laboral..... | 11 |
| Salud y seguridad en el trabajo..... | 12 |
| Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados..... | 14 |
| Entrevistados..... | 15 |
| Trasparencia e información veraz a la población..... | 15 |
| Sociedad..... | 16 |
| Aportar información a la sociedad en su conjunto..... | 16 |
| 2º Principio..... | 18 |
| Proveedores..... | 18 |
| Evaluación de proveedores..... | 18 |
| 3º Principio..... | 20 |
| Trabajadores:..... | 20 |
| Incumplimiento del convenio colectivo..... | 20 |
| Falta de información a los empleados..... | 20 |
| 4º Principio..... | 21 |
| Trabajadores:..... | 21 |
| Conciliación de la vida familiar y laboral..... | 21 |
| Entrevistados..... | 21 |
| 5º Principio..... | 22 |
| Entrevistados..... | 22 |
| Contratación de mano de obra infantil..... | 22 |

| | |
|--|----|
| 6º Principio..... | 23 |
| Trabajadores: | 23 |
| Igualdad de género | 23 |
| Inserción de personas con discapacidad (LISMI) | 23 |
| 7º, 8º y 9º Principio | 24 |
| 10º Principio | 26 |
| Clientes | 26 |
| Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes ... | 26 |
| Administración | 27 |
| Contratos transparentes con la administración pública | 27 |

LOS 10 PRINCIPIOS

Derechos Humanos

Principio I: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

Principio II: Asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos

Normas Laborales

Principio III: Respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio IV: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio V: Abolir de forma efectiva el trabajo infantil.

Principio VI: Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación

Medio Ambiente

Principio VII: Apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales.

Principio VIII: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio IX: Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Anticorrupción

Principio X: Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

2 de noviembre de 2016

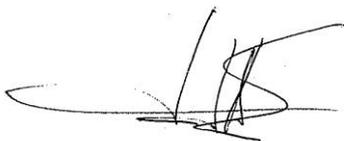
H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que Simple Lógica Investigación S.A. apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de continuar apoyando y desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Seguimos comprometidos a hacer del Pacto Mundial y de sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas. Simple Lógica Investigación S.A. viene comunicando este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto estamos comprometidos a reportar anualmente el progreso realizado, como lo indica la política de CoP del Pacto Mundial.

Atentamente:



Javier Álvarez Souto
Presidente



Graciano Viejo Fernández
Director general

PERFIL DE LA ENTIDAD

Simple Lógica Investigación S.A. es una empresa dedicada tanto a la realización de estudios e investigaciones sociales, de opinión y de mercado como a la consultoría estratégica. Está ubicada en Madrid, en la Plaza María Soledad Torres Acosta nº2 y la mayor parte de su actividad se desarrolla en España. También cuenta con presencia virtual en su página web¹ y en diversas redes sociales como Facebook², Twitter³ y LinkedIn⁴.

Cuenta con 33 trabajadoras y trabajadores de media anual en su plantilla. Su Comité de Dirección está integrado por los directores y directoras de cada una de sus áreas (técnica, administrativa, de producción y de consultoría) y su Consejo de Administración está integrado por cinco personas de sus siete socias.

La especificidad de nuestra actividad hace que además de los grupos de interés propios de la mayoría de las empresas en materia de responsabilidad: clientes, personal empleados, proveedores, Administración y la sociedad en su conjunto, se considere como grupo específico a las personas que responden a nuestras preguntas en las encuestas, grupos de discusión o entrevistas.

De la información que nos facilitan se identifica la "opinión pública", de la que por lo tanto somos transmisores. Estamos así comprometidos de manera importante con la ciudadanía en tanto sujeto político y económico, exigiéndonos ello articular aquellas acciones que aseguren la veracidad y el escrupuloso respeto de todas sus opiniones y salvaguardar su confidencialidad.

Por eso la protección de sus datos personales y el respeto de su vida privada, opiniones y de su intimidad es clave, no ya para nuestra responsabilidad sino para desarrollo de nuestro propio trabajo.

Hasta el momento, la implantación de los diez principios del pacto mundial se materializa fundamentalmente a través de la adopción del Código Ético

¹ <http://www.simplelogica.com>

² <https://www.facebook.com/simplelogica.investigacion?fref=ts>

³ https://twitter.com/s_logica

⁴ <https://www.linkedin.com/company/simple-l-gica-investigaci-n-s.a.>

ICC/ESOMAR⁵, de su implementación en nuestro Sistema de Gestión de Calidad según la Norma UNE-EN ISO 9001:2015 y del respeto de la legislación vigente. Trabajamos igualmente por difundir entre nuestro personal y clientela la importancia que tiene ser una empresa responsable y trabajar y producir guiándose por los principios del Pacto Mundial.

⁵ http://www.esomar.org/uploads/public/knowledge-and-standards/codes-and-guidelines/ESOMAR_ICC-ESOMAR_Code_English.pdf

1º PRINCIPIO

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Clientes

Satisfacción del cliente

En Simple Lógica buscamos siempre la satisfacción de nuestros clientes mediante servicios sostenibles que respeten las normas y criterios éticos. Su satisfacción tiene una relación positiva con nuestra reputación, el prestigio de la entidad y, en última instancia, la pervivencia de la firma. Las quejas por parte de los clientes conducen claramente a la finalización de las relaciones mientras que su satisfacción las consolidan y fidelizan, resaltando el valor de nuestra ética de trabajo.

Por ello estudiamos y evaluamos la satisfacción del cliente en el trato profesional a lo largo de cada servicio de investigación, instrucción básica que tiene todo profesional que realiza su labor en la empresa. Formalmente existe un cuestionario de evaluación que se traslada a aquellos clientes sobre los que no existe una información suficiente al respecto, que se refleja en el correspondiente informe anual, actividades ambas incluidas en el sistema de calidad implantado. El mismo recoge igualmente un registro de reclamaciones y no conformidades que, auditado anualmente, nos permite mantener un proceso de aprendizaje y mejora continua. Durante los ejercicios 2014 y 2015 quedaron cerradas y resueltas el 93 y 95% de las reclamaciones y no conformidades.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación | valor |
|---|--|---|---|
| Mejorar/mantener satisfacción del cliente | 1. informe responsable 2. encuesta 3. no conformidades | Registros de calidad definitivos satisfacción. | Mejorar parámetros cualitativos y cuantitativos |

Existe el propósito de abrir un buzón on line de sugerencias y reclamaciones para clientes y entrevistados que funcione como un canal de comunicación siempre abierto y disponible, de forma anónima, para estos grupos de interés. Al abrirse vías de comunicación por redes sociales se observó el interés en facilitar también por esta vía la comunicación con clientes y la sociedad en general comprobándose una mayor utilización de estos medios para establecer el contacto con la empresa.

Otros objetivos para el nuevo período son registrar las opiniones recogidas para trasladarlas a todas las personas implicadas en cada investigación pues esta información, hasta la fecha, solo se encuentra a disposición de la dirección y de los responsables directos de cada investigación o servicio.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación | Valor |
|--|--------------------------------------|---------------------------------|--|
| 1 Redactar informe de satisfacción por proyecto | Informe | Reportes definitivos de calidad | Escribir documento |
| 2 Trasladar información sobre satisfacción al equipo | Informe de satisfacción por proyecto | Registro evento de comunicación | Numero de actos de comunicación |
| 3 Abrir servicios formales atención al cliente | E-mail en web Redes sociales | Reportes | Registrar mensajes y elaborar informes |

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

Dado el tipo de actividad que realizamos, es habitual que los clientes nos proporcionen bases de datos con información sensible. El mismo carácter tiene la información recabada mediante encuestas de la que en todo momento ha de asegurarse su anonimato y en su caso confidencialidad, preservando la oportunidad de controlar su veracidad. Para el adecuado manejo y custodia de toda esta información, contamos con una política interna cuya finalidad es la protección de esos datos mediante controles de verificación, política de mesas limpias, de destrucción e impresión de documentos, medidas de seguridad relativas al personal (relación de usuarios con accesos autorizados, control de usuarios autorizados a modificar las condiciones de acceso a los ficheros y controles de acceso físico y lógico). Además contamos con una política específica de gestión de soportes informáticos.

Existe un responsable de la custodia de los ficheros con datos sensibles que vela por el cumplimiento de la LOPD gestionando y supervisando la aplicación por todo el personal de la empresa de medidas de seguridad adecuadas en función del tipo de datos que manejan. Estas medidas están igualmente recogidas en nuestro sistema de calidad.

En el momento de ofrecer nuestros productos y servicios a los clientes, nuestro código ético establece que pongamos a su disposición ciertas medidas para que éste pueda comprobar la calidad de la información entregada. Siempre ponemos en conocimiento del cliente si nuestro trabajo se realiza de forma sindicada o conjunta con trabajos para otros clientes (sin desvelar la identidad de dichos clientes, a menos que contemos con su autorización) y asumimos el deber de informar, si es el caso, sobre la subcontratación de parte del trabajo a realizar. Con la entrega de los resultados ponemos a disposición del cliente los datos técnicos de los estudios realizados y establecemos una clara distinción entre resultados, interpretaciones y recomendaciones.

El objetivo sigue siendo el mismo que el planteado con anterioridad, evitar la existencia de reclamaciones y que de existir no conformidades debidas a fallas en los sistemas de protección de las bases de datos se articulen y controles las medidas correctoras. De igual forma se trata de unificar y publicar los controles de verificación, de mesas limpias, de destrucción e impresión de documentos y de las medidas de seguridad relativas al personal.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación | Valor | |
|----------|---|----------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 1 | Publicar controles de verificación. | Informe | Reportes definitivos de calidad | Redaccion del documento |
| 2 | Ninguna reclamación por mala protección | Ausencia de reclamaciones | Registros de calidad reclamación | Cero |
| 3 | Reducción de no conformidades | Presencia de medidas correctoras | Registros de calidad medidas . | Dos |

Trabajadores

Incertidumbre en el ambiente laboral

En Simple Lógica consideramos que el éxito reside en nuestro equipo humano y que un comportamiento socialmente responsable de cara a nuestros clientes pasa, necesariamente, por un comportamiento socialmente responsable hacia nuestros empleados. Por ello, en una situación del mercado como la que atravesamos en los tres últimos años hemos apostado por una reducción salarial inversamente proporcional a la remuneración recibida lo que se tradujo en una reducción de la brecha salarial entre directivos y empleados claramente superior a la aprobada inicialmente pasando de seis veces la diferencia entre el máximo ingreso y el mínimo a solo tres veces.

Esta política y propósito se traslado a toda la plantilla manteniendo una información permanente sobre la situación de la empresa con el fin de aminorar al máximo las incertidumbres sobre el futuro laboral y recabar el apoyo para el mantenimiento del trabajo. Es más, la estrategia a seguir se sometió a la aprobación de toda la plantilla adoptándose únicamente al recibir el apoyo unánime.

Se entiende que la información a todas las personas que trabajan en la empresa es fundamental para reducir, si no eliminar, la incertidumbre sobre el futuro laboral.

Para ello se realizaron a la largo de los dos últimos año seis reuniones con toda la plantilla lo que nos marca el objetivo de mantener este mismo número para el próximo período.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación | Valor |
|---|-----------|-------------------------------|--------------|
| 1 Reuniones informativas con la plantilla | Reunión | Registro reunión y asistentes | 6 (dos años) |

Buen ambiente laboral

Simple Lógica presta especial atención al entorno físico y social en el que se lleva a cabo el trabajo diario de sus empleados. El entorno aparte de influir en la satisfacción, motivación y productividad de las personas empleadas puede afectar a su propia salud.

Los riesgos que afectan al ambiente laboral son de dos tipos, físicos, debidos a la falta de control sobre la ergonomía del puesto de trabajo, la falta de ventilación, luz o temperatura inadecuada; y psíquicos, debidos a los riesgos de acoso o moving entre o hacia las personas empleadas.

El primero se aborda con la Política de Prevención de Riesgos Laborales que incluye un Protocolo específico de Riesgos contemplando como mínimo una revisión e informe anual externo sobre las condiciones de los puestos de trabajo y el segundo mediante un Protocolo de Prevención del Acoso Psicológico. La puesta en marcha de este último vino precedido de un test anónimo realizado a toda la plantilla mediante el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo, LIPT-60. El análisis externo de dicho test dio lugar a un informe de identificación de situaciones de acoso laboral para Simple Lógica investigación, S.A. del que se derivó el mencionado protocolo.

En el mismo se ofrecen a toda la plantilla además de los cauces habituales de comunicación a través de sus representantes y responsables, un buzón de quejas y sugerencias anónimo y una dirección externa de un profesional de prevención de riesgos laborales para permitir trasladar anónimamente, pero de forma personalizada, cualquier percepción o denuncia de acoso, moving o incumplimiento de los compromisos asumidos en materia de prevención de riesgos.

Por otra parte la empresa se compromete a no tolerar las conductas de acoso y a trasladarlas a la instancia competente en caso de que exista sospecha de delito para anularlas de raíz.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación | Valor | |
|----------|---|---|-------------------|---------------------|
| 1 | Mantenimiento de buzón de reclamaciones, quejas y sugerencias | Análisis de sugerencias y reclamaciones | Informe semestral | Dos informe anuales |
| 2 | Mantenimiento e información protocolo prevención de acoso | Exposición pública | Tablon | Dos informe anuales |

Salud y seguridad en el trabajo

Contamos con una Política de Prevención de Riesgos Laborales que sitúa la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema Global de Gestión de la Empresa, todo ello con el objetivo de preservar a lo largo

de toda la línea funcional de la empresa la seguridad laboral y evitar las enfermedades profesionales.

Por la naturaleza de la empresa los principales problemas de seguridad a la que se ve sometida la plantilla son de orden psíquico bien por stress o tensiones interpersonales.

Simple Lógica Investigación S.A. ha hecho pública una declaración de intenciones en prevención del acoso psicológico expuesta de manera permanente en su tablón de anuncios su, así como el código ético que lo contempla, dando a conocer los mecanismos existentes para el ejercicio de la reclamación y la resolución de las misma.

Además, en todos sus comunicados con la plantilla informa a todas las trabajadoras y trabajadores sobre la política existente en la empresa en materia de prevención de riesgos físicos y de acoso laboral y siempre y cuando se considere oportuno, notificándolo de forma personal a cada nueva incorporación a la plantilla.

Ha incluido un modulo formativo sobre el código ético de la empresa recogido en su documentación de responsabilidad y en su declaración de intención de prevención del acoso psicológico en todos los programas formativos de la empresa dirigidos tanto a sus directivos como al resto del personal.

Con la misma se recomienda a los empleados que consideren que no se cumplen los protocolos de seguridad o de haber sido o estar siendo objeto de acoso psicológico en su puesto de trabajo, que traten de resolver el conflicto, en primera instancia, directamente con la persona o grupo de personas implicadas o acudiendo a su responsable inmediato o representante laboral.

Si no se considera adecuada esta vía o se prolonga innecesariamente, se ponen a disposición los procedimientos de reclamación detallados en el apartado relativo al buen ambiente laboral.

Una vez articuladas las medidas de prevención y resolución de conflictos se considera oportuno establecer unas directrices de buenas prácticas en el puesto de trabajo y en el ejercicio de la actividad profesional que contribuyan al bienestar de toda la plantilla.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación |
|----------|-----------|------------------------|
|----------|-----------|------------------------|

| | | | |
|---|----------------------------|--------|--|
| 1 | Manual de buenas practicas | Manual | Incorporación del manual al sistema de calidad |
|---|----------------------------|--------|--|

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Entendemos la formación de nuestros empleados no sólo como una inversión que aporte valor a la empresa, sino también como una inversión en su enriquecimiento intelectual y personal. Por todo ello, la formación es una constante en el día a día de Simple Lógica.

Los planes de formación se adaptan a las necesidades de cada departamento buscando con los mismos motivar y apoyar a los empleados tanto para desempeñar el puesto de trabajo como para desarrollar su carrera profesional. La innovación es un elemento clave para esta última, requiriendo el desarrollo profesional incorporar nuevas habilidades y conocimientos basados en las nuevas técnicas digitales.

La empresa ha implantado el elemento y está formalizándolo en planes anuales que tratan de recoger las demandas de sus profesionales.

Los resultados de la formación impartida se miden con los correspondientes cuestionarios de evaluación y la evaluación de su adecuación a sus propias demandas.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación | Valor |
|--|--|--|---|
| 1 Consultar las demandas de formación de los empleados | Encuesta anual de necesidades de formación | Cuestionarios cumplimentados y análisis. | Una encuesta a los departamentos técnicos y de producción |
| 2 Elaborar un plan de formación | Plan anual | Difusión del plan entre los empleados | Un plan |
| 3 Evaluación de la satisfacción con la formación | Encuesta de satisfacción | Cuestionarios cumplimentados y análisis. | Encuestas tras cada formación impartida |

Entrevistados

Trasparencia e información veraz a la población

En Simple Lógica cuidamos la relación con los entrevistados, en la medida en que su colaboración es una pieza clave en el correcto desarrollo de nuestra actividad. Por ello, la puesta en práctica de nuestro código ético supone la asunción de los siguientes principios en la relación con nuestros entrevistados:

- 1) Separación de actividad investigadora de otras actividades ajenas a la investigación como puede ser la actividad comercial.
- 2) No abusar de la confianza de los entrevistados, ni explotar su falta de conocimientos o experiencia.
- 3) Informar sobre el empleo de técnicas de observación y sistemas de grabación.
- 4) Asegurarse de que el entrevistado conoce el propósito de la investigación e informarle de cualquier futura actividad que pueda suponer un nuevo contacto.
- 5) Puesta a disposición del entrevistado de una política de confidencialidad.
- 6) Tomar medidas para que comprendan y puedan ejercer sus derechos de no participar en un estudio de mercado, de retirarse en cualquier momento de la entrevista, de exigir que sus datos personales no sean puestos a disposición de terceros y de borrar o rectificar los datos personales incorrectos que se guarden.
- 7) Evitar hacer preguntas personales que puedan preocupar o molestar a los entrevistados, a no ser que la información sea esencial para la finalidad del estudio y que las razones de ésta necesidad sean explicadas al entrevistado.

Además, tenemos implementado un sistema por el cual registramos y controlamos el grado de interés que los ciudadanos contactados tienen por participar en los estudios telefónicos. Si el entrevistado manifiesta su interés en colaborar en futuras ocasiones le tendremos en cuenta, mientras que, si se siente molesto por la llamada y así lo manifiesta, es sistemáticamente eliminado de nuestra base de datos.

También tenemos una clara línea de actuación en lo que respecta a la información personal recogida. Ésta estará protegida por los sistemas de protección de datos expuestos más arriba y se utilizará sólo para una investigación específica (no utilizándose para fines ajenos a la misma). La información solicitada nunca excederá los objetivos de la investigación y se guardará hasta que dichos objetivos estén cumplidos. La identidad de los entrevistados sólo será revelada al cliente bajo el consentimiento de los mismos y mientras que no sea utilizada para actividades comerciales. Además, la información personal que permita identificar al entrevistado se separa del resto de la información por él aportada tan pronto como se han realizado las tareas de supervisión del trabajo de campo.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación |
|--|--|--|
| 1 Sistema de recepción de quejas de entrevistados | Nº 900 a disposición del empleado | Notificación del numero en las entrevistas |
| 2 Evaluar la satisfacción de la persona entrevistada | Encuesta aleatoria a muestra entrevistados | Cuestionarios e informe |

Sociedad

Aportar información a la sociedad en su conjunto

En Simple Lógica somos conscientes de que vivimos en una sociedad en la que la demanda de información es cada vez más importante. Por ello, y dada nuestra labor, aportamos valor a la sociedad en términos de información a través de la elaboración periódica de un Índice de Opinión Pública (IOP) en el que recogemos la opinión que la población española tiene sobre temas de actualidad. El IOP es publicado en nuestra página web⁶, en las redes sociales y también es transmitido a distintos medios de comunicación, por si quieren hacer uso de él. Así nos aseguramos de que cualquier ciudadano pueda tener acceso a la información obtenida.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación | Valor |
|----------|-----------|------------------------|-------|
|----------|-----------|------------------------|-------|

⁶ http://www.simplelogica.com/iop/index_iop.asp

| | | | | |
|---|--|---------------------------------------|------------------------------|--------------------|
| 1 | Promover consultas de opinión sobre temas de interés para la población | Informe de opinión pública difundidos | Encuestas de opinión pública | Mínimo uno mensual |
|---|--|---------------------------------------|------------------------------|--------------------|

Además, hemos establecido relaciones con la Universidad Complutense de Madrid ofreciendo a los estudiantes un programa de prácticas que les permita conocer cómo funciona una empresa como la nuestra y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante sus años de formación. Todo ello con un horario reducido y flexible que les permita continuar con su progreso académico y con una ayuda económica al transporte. Así contribuimos a la formación de jóvenes profesionales que puedan aportar valor a la sociedad a través de su labor, conocimientos y experiencias.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación | Valor |
|----------|---|--------------------------|------------------------|
| 1 | Facilitar la experiencia profesional de los estudiantes de sociología | Estudiantes en prácticas | Convenios 3 anuales |

2º PRINCIPIO

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

Proveedores

Evaluación de proveedores

Simple Lógica, consciente de la importancia que tienen las relaciones sus proveedores ha establecido un sistema de selección, clasificación, evaluación, seguimiento y control de sus proveedores adecuado al código ético de la empresa y a ciertos principios básicos en las relaciones comerciales que ha formalizado en su sistema de calidad.

En la selección de sus proveedores se valora:

- La firma del Pacto Mundial o la adopción formal de una política de responsabilidad social.
- La ausencia de denuncias por incumplimiento de sus compromisos o por su implicación en casos de corrupción.
- La posesión de un certificado Sistema de Gestión de la Calidad, según la norma UNE-EN-ISO 9008 o similar.
- Que lleve trabajando para SIMPLE LÓGICA en la misma actividad o facilitándole algún producto a plena satisfacción durante un tiempo suficiente que permita asegurar la fiabilidad y calidad del trabajo o producto.
- Compatibilidad de los servicios o productos con las metodologías o sistemas utilizados por SIMPLE LÓGICA.
- Que exista un acuerdo de colaboración.

Pero todavía no se ha formalizado un procedimiento que permita obtener una información precisa de la medida en que nuestros proveedores respetan los Derechos Humanos más allá de los informes de cuentas, los certificados de calidad y su pertenencia a AEDEMO o ESOMAR. Por ello consideramos que se vuelve indispensable trabajar en la implantación de este principio en la actividad de la empresa a través de las siguientes acciones:

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación | Valor |
|--|-------------------------------------|------------------------|---------|
| 1 Dar a conocer la iniciativa del Pacto Mundial en nuestra cadena de suministro. | Comunicación a proveedores | Informe | 1 anual |
| 2 Realizar un diagnóstico para evaluar los factores de riesgo en materia de Derechos Humanos de la cadena de suministro. | Evaluación ética de los proveedores | Informe | 1 anual |
| 3 Redactar unos criterios de compras y de selección de productos y servicios adecuados al Pacto Mundial. | Plan de compra | Informe | 1 anual |

3º PRINCIPIO

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Trabajadores:

Incumplimiento del convenio colectivo

En Simple Lógica, no consideramos como un riesgo la vulneración del Principio 3 del Pacto Mundial, en la medida en que todos los profesionales de la empresa están respaldados por la legislación laboral española y por los diferentes convenios colectivos que les afectan.

Siempre que, por necesidades de la empresa, ha sido necesario proceder a algún cambio en las condiciones laborales, éste se ha estudiado y negociado con el conjunto de los trabajadores, tanto personal como colectivamente.

Falta de información a los empleados

Simple Lógica ha implantado una política formal y sistemática de comunicación a los empleados facilitando información y medios para realizar consultas, personalizado y anónimo. A la vez se producen consultas personalizadas y regulares hacia y desde los empleados, informando y tratando de forma continua todos los temas relativos a sus condiciones laborales.

Existe un buzón de sugerencias y quejas para empleados funcionando como vía de comunicación formal siempre abierta entre los trabajadores y la dirección ante consultas en las que exista interés en preservar la confidencialidad.

4º PRINCIPIO

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

Trabajadores:

Conciliación de la vida familiar y laboral

El trabajo forzoso o realizado bajo coacción tampoco es considerado como un riesgo para la empresa. En Simple Lógica todos los empleados están respaldados por la legislación laboral española y por los diferentes convenios colectivos que les afectan.

La empresa, al atender a las solicitudes de los trabajadores, trata en todo momento de acondicionarse a las necesidades específicas de cada uno de ellos, registrando siempre los acuerdos en los contratos laborales. Además se cuenta con un registro de la situación de cada trabajador.

La totalidad de las mujeres con hijos menores tienen reducción de jornada concedida a petición propia. De igual forma la empresa concede permisos, con y sin sueldo, para el cuidado de familiares dependientes.

Entrevistados

Nuestro código ético contiene ciertos puntos que regulan la relación con los entrevistados en lo que al Principio 4 se refiere: 1) Se asume no abusar de la confianza de los entrevistados, ni explotar su falta de conocimientos o experiencia. 2) Se toman medidas para que los entrevistados comprendan y puedan ejercer su derecho a no participar en un estudio y a retirarse en cualquier momento de la entrevista.

5º PRINCIPIO

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Entrevistados

Contratación de mano de obra infantil

Algunos de nuestros trabajos pueden requerir encuestas o entrevistas a menores de edad. Nuestro código ético regula la relación que la empresa mantiene con este tipo de entrevistado, estableciendo la necesidad de contar, además de con el consentimiento del menor, con una autorización firmada de los padres o tutores legales antes de la realización de la entrevista.

6º PRINCIPIO

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Trabajadores:

Igualdad de género

En Simple Lógica promovemos la no discriminación por motivos de género, edad, raza, nacionalidad o condición física. Para hacer efectiva esta no discriminación, nuestra política salarial toma como referencia los diferentes convenios colectivos, estableciendo bandas salariales asociadas a cada categoría profesional y grado de antigüedad en la empresa. Se parte así de un salario común para cualquier profesional de la empresa, independientemente de la edad, el género, la raza o la condición física. De esta manera se impide cualquier tipo de discriminación. Igualmente se establece un límite a las diferencias salariales estableciendo los ratios que las limitan en las asambleas anuales.

La igualdad de género se promueve internamente reconociendo un derecho igualitario a ausentarse para el cuidado de sus familiares, hijos, hijas o mayores dependientes, tanto a las mujeres como a los hombres de la plantilla.

Pero en un paso más la empresa se plantea pese a su tamaño y el pequeño riesgo de discriminación pro sexo que existe en la misma, la redacción e implantación de un plan de igualdad.

| Objetivo | Indicador | Fuente de verificación |
|--------------------------------|------------------|------------------------|
| 1 Redactar un Plan de Igualdad | Plan de igualdad | Informe |

Inserción de personas con discapacidad (LISMI)

Resulta destacable que la empresa, pese a no estar obligada a ello, supera el ratio de personas con minusvalías en plantilla establecido por la Ley LISMI.

7º, 8º Y 9º PRINCIPIO

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio-ambiente, fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental y favorecer el desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Dada la actividad que realizamos, el impacto medioambiental de Simple Lógica es mínimo y en nuestras cuentas anuales se registra la inexistencia de partidas de naturaleza medioambiental. Aún así somos conscientes de la necesidad de mantener, en nuestros procesos de trabajo, un enfoque que atenúe, en la medida de las posibilidades, ese mínimo impacto ambiental. Por ello, realizamos nuestro trabajo en una oficina dotada con sistemas de bajo consumo y con contenedores adaptados para el reciclaje.

Somos conscientes del impacto que el consumo de papel tiene sobre los pulmones de nuestro planeta y las consecuencias negativas que la deforestación tiene para el equilibrio ecológico. Por ello, hemos abandonado progresivamente la tradicional encuesta sobre el papel y la hemos sustituido por la encuesta en soportes informáticos. Contamos con un punto donde depositar el papel usado con miras a su reutilización. Disponemos de una impresora configurada para hacer la impresión más ecológica / económica posible y tratamos de hacer el mínimo uso posible de la misma.

Para hacer más agradable el entorno de trabajo nuestra oficina está adornada con distintas especies vegetales. Su función no es meramente decorativa ya que, al favorecer la oxigenación del ambiente, contribuyen a la relajación, reducen la fatiga, mejoran el funcionamiento del organismo y reducen la presión arterial. También contribuyen a mantener el nivel de humedad en el ambiente y reducen la cantidad de polvo ambiental, evitando la sequedad de las mucosas y la piel. Gran parte de ellas son de bajo consumo hídrico y, en caso de incorporar una nueva planta a la oficina en el futuro, éste será el criterio fundamental a tener en cuenta en su compra. Así mantendremos

los beneficios que las plantas ofrecen al entorno de trabajo, pero reduciendo los consumos de agua necesarios para su mantenimiento.

Durante este último año hemos estado estudiando la implementación de un sistema de Gestión Ambiental de acuerdo con la norma ISO 14001 y su integración en el actual Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001), pero la falta de tiempo y recursos no ha permitido llevarlo a cabo. Por lo que queda como tarea pendiente para el próximo ejercicio

10º PRINCIPIO

Clientes

Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes

Simple Lógica se compromete a luchar contra la corrupción en todas sus formas. El mayor riesgo que la empresa corre en materia de corrupción tiene que ver con el hecho de que puede haber clientes que nos demanden, en vez de una investigación determinada, unos resultados determinados. En la empresa trabajamos por ofrecer a nuestros clientes una información de calidad (obtenida y analizada de acuerdo a criterios científicos y profesionales) que les otorgue poder en sus tomas de decisiones, siendo conscientes de ello el 100% de nuestros trabajadores y clientes. Por ello, la empresa rechaza sistemáticamente toda demanda que se aparte de la búsqueda de información veraz y obtenida mediante métodos científicos y profesionales.

Además, las auditorías anuales y los registros continuos de no conformidades y reclamaciones, recogidos en el Sistema de Calidad, contemplan aspectos relacionados con el cumplimiento del Código Ético en relación al Décimo Principio como son:

- La actuación del investigador conforme a las legislaciones nacionales e internacionales.
- El mantenimiento de una conducta ética que no hará nada que pueda perjudicar a la reputación de la actividad investigadora.
- Asunción del deber de no realizar actividades ajenas a la investigación como son: indagaciones con el objetivo de obtener información personal de particulares per se, ya sea para fines legales, políticos, de inspección, privados o cualesquiera otros.
- Asunción de no adquirir información para utilizarla en clasificaciones financieras o de finalidad similar.
- Asunción de no utilizar la información obtenida para recopilar, poner al día o mejorar listas, registros o bases de datos que no sean exclusivamente para fines de investigación.

- Asunción de no realizar espionaje industrial, comercial o de cualquier otro tipo.
- Asunción de no realizar actividades de venta o promociones a entrevistados, de cobro de deudas o de recaudación de fondos.

Administración

Contratos transparentes con la administración pública

La falta de transparencia en los contratos con la Administración Pública es una de las principales dificultades para el desarrollo adecuado de los trabajos a ella dirigidos. La falta de transparencia impide conocer los objetivos reales por los que se convocan los concursos públicos y las necesidades de la población que con los mismos se pretenden atender.

Por eso Simple Lógica es especialmente sensible en este ámbito negándose a participar en aquellas convocatorias que adolezcan de dicha transparencia planteándose incluso la denuncia de las malas prácticas en este sentido en los foros profesionales en los que participa.



SIMPLE  LÓGICA

Pz. Sta. M^a Soledad Torres Acosta, 2-4^o C. 28004 Madrid
Tel. 91 206 10 00 | Fax 91 206 10 01

www.simplelogica.com | inf@simplelogica.com

C.I.F.: A-85/119.295