

Informe de Progreso para la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Factor Ideas Integral Services SL

Septiembre 2017

Factor
Ideas for change



Documento elaborado por Factor
Colón de Larreátegui, 26, 48009 Bilbao, Bizkaia (España)
www.wearefactor.com

Informe de Progreso para la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas de

Factor Ideas Integral Services SL

Septiembre de 2017

El presente Informe de Progreso ha sido elaborado por la empresa Factor Ideas Integral Services SL (Factor, en adelante) como empresa firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas. El objetivo del mismo consiste en plasmar las acciones llevadas a cabo en torno a los 10 Principios establecidos por el Pacto Mundial y la Red Española del Pacto Mundial, durante el año 2016.

A continuación se presentan las acciones y seguimiento llevado a cabo por Factor en esta área:

1. Principio 1: Protección de los Derechos Humanos Fundamentales

Factor trabaja de manera activa en aspectos relacionados con la protección de los Derechos Humanos Fundamentales, como la prevención de riesgos laborales o la transmisión de sus valores a sus grupos de interés.

Desde sus inicios, la entidad cuenta con un documento corporativo que recoge y define sus valores, misión y visión, así como las normas y protocolos de actuación. Aprobada por la Dirección General, esta información es trasladada tanto interna como externamente, es decir, tanto al equipo de profesionales de la organización como a los grupos de interés de la misma. En relación con ello, se presta especial atención a la transmisión de instrumentos como el Manual de Organización y el Manual sobre Prevención de Riesgos Laborales a las nuevas incorporaciones de la empresa. Durante el año 2016, Factor ha continuado con la actualización y distribución del Manual de Organización, que entrega a cualquier nueva incorporación en la empresa; así como del Manual sobre Prevención de Riesgos Laborales, por parte del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Como propuesta de mejora, durante dicho año se ha establecido el objetivo de ampliar el documento Manual de Organización, de manera que aúne toda la información relevante de la empresa en cuanto a áreas de trabajo, protocolos

de actuación, prevención de riesgos laborales, anexos explicativos en torno a las herramientas de trabajo, etc.



Ilustración 1: Portada del Manual de Organización elaborado por Factor

Asimismo, durante 2016 la organización ha celebrado sendas sesiones de formación sobre prevención de riesgos laborales en sus oficinas de Madrid y Bilbao, de carácter obligatorio y presencial.

En este punto, también cabe destacar el sistema de seguimiento de progreso laboral o evaluación periódica de desarrollo profesional que tiene establecido Factor, que ha continuado cumpliendo durante el año 2016. Se trata de celebrar periódicamente tutorías entre los distintos equipos de trabajo, con el objetivo de analizar distintos aspectos relativos al desarrollo profesional de la mano de una persona de rango superior. En este contexto, se celebran reuniones con la periodicidad marcada según los diferentes cargos existentes en la empresa: por ejemplo, la Dirección y Coordinación de Proyectos se reúnen una vez al año, al igual que la Dirección con la figura del Responsable de Proyecto; mientras que cada Coordinador/a de Proyecto se reúne con el Consultor/a Senior dos veces al año. En el caso del Coordinador/a de Proyectos y los consultores/as, se reúnen tres veces al año; mientras que el Tutor/a y Consultor/a Junior lo hacen cuatro veces cada año. A través de estos encuentros se persigue ofrecer a los empleados y empleadas un mayor control y monitoreo sobre los progresos logrados en el desempeño de su trabajo o los posibles aspectos a mejorar, que son siempre transmitidos en clave positiva y constructiva. Las reuniones se celebran con la periodicidad señalada como mínimo, si bien durante el transcurso del año el número puede verse aumentado si fuera necesario. Además, mediante este sistema de seguimiento también se recoge la percepción u opinión del trabajador en cuanto a su experiencia profesional, con

el objetivo de poder orientarle en su desarrollo y detectar las metas más acordes a sus preferencias laborales. Durante el año 2016 se ha continuado con este sistema de seguimiento o evaluación del progreso laboral.

Por otro lado, la organización ha continuado durante 2016 con el programa de formación para el empleado/a, en el que se enmarca también la formación en Prevención de Riesgos Laborales. Este programa nace con el objetivo de complementar la formación de cada empleado en las diversas áreas específicas de la empresa, celebrando sesiones conjuntas en torno a temáticas relacionadas con el cambio climático, o asistiendo individualmente a cursos que resulten de interés para cada área de trabajo del empleado. Además de ello, es destacable que Factor ha continuado poniendo a disposición el emplazamiento para los empleados que deseen formarse en idiomas. Estas iniciativas de formación se aplican actualmente al 100% de los empleados/as, independientemente de su rango, antigüedad o área de trabajo.

A finales del 2015 se hizo un relanzamiento de marca a través de la integración de Factor CO₂ y de las diferentes áreas de la empresa en una sola: Factor Ideas Integral Services S.L. (Factor) esto con el fin de darle mayor fuerza a cada una de ellas. El lanzamiento de Factor vino acompañado de un cambio de imagen y una nueva página web que incluye las diferentes áreas y servicios, además de reposicionar los servicios de Factor CO₂ en el mercado. Tras este cambio, en 2016, la estrategia de comunicación se ha seguido trabajando por los objetivos y estrategias de Factor CO₂.

De tal manera, se facilita la comunicación con los clientes y proveedores a través de la dirección de correo electrónico, teléfono y direcciones de las diferentes oficinas en la página web de la organización (info@wearefactor.com). Asimismo, se pone a disposición de los usuarios una sección web creada específicamente para este fin, ya que rellenando el formulario disponible en el apartado "contacto" se envía automáticamente un email a responsables directos de la coordinación de la organización. Durante el año 2016 se ha continuado con la oferta de estas vías de comunicación y, además, ha continuado con la propuesta de mejora contemplada en el año 2013, referente a la creación de un apartado web que permita suscribirse automáticamente al servicio de

boletines informativos publicados por Factor. De esta manera, se facilita y agiliza la suscripción y solicitud de esta información por parte de los usuarios de la página web, quienes ya disponen de un canal más directo para realizar cualquier consulta relativa a este servicio:

<http://www.wearefactor.com/es/boletines>

2. Principio 2: No vulneración de los Derechos Humanos

Factor se posiciona absolutamente en contra de cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos, por lo que en el desempeño de su trabajo la organización en su conjunto se asegura de que sus proveedores no son cómplices de vulneración ninguna de los Derechos Humanos. En este sentido, se hace hincapié en difundir su vinculación y adhesión a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas, ya que se encuentra explícitamente incluido tanto en el apartado de la página web correspondiente a “Quiénes somos” como en los materiales corporativos tales como dossiers o documentos comerciales.

De forma complementaria, el Informe de Progreso realizado por Factor se pone a disposición de cualquier usuario que lo solicite a través de la página web. En este sentido, los proveedores y cualquier usuario también pueden consultar el código ético, es decir, la filosofía y valores de la organización, a través del apartado correspondiente de su página web:

<http://www.wearefactor.com/es/quienes-somos>.

Asimismo, la entidad está fuertemente comprometida con los indicadores ambientales y las normas y certificaciones que reconocen su cumplimiento. Por ello, anualmente se realizan, como mínimo, dos auditorías externas para verificar que las normas de gestión de la calidad y gestión ambiental ISO 9001, ISO 14001 y EMAS se cumplen adecuadamente, así como la norma PAS 2060, que certifica la neutralidad de emisiones de gases de efecto invernadero por parte de la empresa. Durante 2016 se ha obtenido la renovación de dichas certificaciones.



Ilustración 2: Certificaciones de calidad vigentes en Factor

3. Principio 3: Libertad de afiliación y negociación colectiva

En la actualidad Factor no cuenta con representación sindical dentro de la misma, debido a su condición de Pyme con menos de 50 empleados, si bien el derecho de negociación colectiva viene dado en el convenio colectivo. No obstante, todos los empleados y empleadas tienen a su disposición toda la información relativa a la política de Recursos Humanos de Factor, incluida en el Manual de Organización que se entrega a todas las nuevas incorporaciones en la plantilla de la organización. Asimismo, y con el objetivo de ampliar cualquier información necesaria y resolver posibles cuestiones que puedan plantearse individualmente, esta información puede ser complementada a través del sistema de tutorías comentado anteriormente.

Durante 2016, la organización ha mantenido ambas iniciativas, de manera que pone a disposición del equipo toda la información incluida en el documento entregado a toda persona que se incorpore al mismo y, a su vez, ofrece la asistencia por parte de un responsable para clarificar posibles dudas o ampliar cualquier información en torno a la política de Recursos Humanos en sesiones de tutorías adicionales. De cara al próximo año, la organización se plantea como objetivo continuar con este sistema de comunicación interna en esta área y actualizar la información periódicamente para su óptima comprensión y transmisión a la plantilla de Factor.

4. Principio 4: Eliminación del trabajo forzoso o bajo coacción

En el caso de Factor, el trabajo forzoso no constituye un factor de riesgo, ya que en el convenio colectivo se establecen y determinan las horas de trabajo. Debido a ello, no se ha detectado dicho riesgo ni necesidad de mejora en este sentido.

No obstante, hay que destacar que la entidad dispone de medidas de conciliación laboral para aquellos casos en los que sea necesario. En este sentido, se ofrecen alternativas como realizar teletrabajo cuando los profesionales lo requieran por motivos personales, conciliando de esta forma la vida laboral y personal. Esta opción se ofrece, principalmente, a partir del cargo de Consultor Senior y para aquellos miembros del equipo que se desplacen fuera

de las oficinas de la organización, si bien en casos puntuales se posibilita también esta opción para consultores junior que por motivos justificados así lo requieran. Asimismo, durante el año 2016 se ha continuado con el programa de conciliación anteriormente desarrollado, que incluye también la posibilidad de solicitar las vacaciones de manera flexible y el establecimiento de la jornada intensiva durante el periodo estival. Actualmente el 100% de la plantilla disfruta de estas medidas de conciliación.

Adicionalmente, la organización ha continuado durante 2016 las iniciativas voluntarias que tenía vigentes, ofreciendo otros beneficios a la plantilla en el lugar de trabajo como el mantenimiento de la sala habilitada para comer durante el mediodía o la asignación de un presupuesto mensual para realizar compras de comida (como aperitivos, snacks o condimentos para la comida) para el consumo de la plantilla durante el horario laboral. Al margen de ello, y aunque pueda resultar evidente, hay que constatar que la entidad cumple en todos los casos con el marco legal existente referente a los gastos derivados de la actividad laboral (como alojamientos, comidas, desplazamientos o alquiler de vehículos).

Todas las iniciativas voluntarias y beneficios dirigidos al equipo de trabajo se aplican al 100% de la plantilla de Factor, poniéndolas en conocimiento de cualquier nueva incorporación al equipo. En relación con ello, se establece la conservación y mejora, en la medida de lo posible, de estos instrumentos como objetivo para 2017.

Por otro lado, también se ha continuado con el cumplimiento de todo requisito legal en lo que al ámbito sanitario se refiere, cumpliendo en todos los casos con la legalidad vigente al respecto. Por ello, Factor ha continuado ofreciendo a su plantilla la posibilidad de realizar un reconocimiento médico anual y de carácter general, así como cubriendo cualquier accidente o incidente ocurrido durante la jornada laboral, incluyendo los desplazamientos al lugar de trabajo, a cualquiera de sus trabajadores/as. Todos estos aspectos se encuentran actualmente controlados de manera rigurosa por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales de la organización.

Por último, en relación con este principio, cabe mencionar que no existe riesgo de trabajo forzoso o bajo coacción cuando Factor desempeña su actividad en países en vías de desarrollo, ya que se realiza por el equipo de la propia organización desplazado o residente en dichas regiones. En aquellos casos en los que se ha llevado una colaboración con personal del país en vías de desarrollo tampoco existe riesgo ninguno, ya que se trabaja siempre con personas relacionadas con el entorno universitario y el mundo académico, es decir, de alto nivel intelectual.

5. Principio 5: Erradicación del trabajo infantil

Este riesgo no aplica a Factor, ya que su actividad está dirigida a las labores de consultoría que precisan de personal altamente capacitado desde el punto de vista académico. Su plantilla se compone, por tanto, de personas provenientes del ámbito universitario y académico, con documentos que así lo acrediten.

En cualquier caso, en el convenio colectivo al que se acoge la plantilla de la organización viene determinada la edad mínima de contratación, por lo que no hay posibilidad ninguna de que el trabajo infantil sea un riesgo para la entidad.

Además, es conveniente destacar que, a lo largo de su trayectoria, Factor ha llevado a cabo diversos proyectos de colaboración con ONGs y otras entidades sin ánimo de lucro, relacionados, especialmente, con el área medioambiental y la acción social, lo que puede contribuir a encaminar posibles mejoras sociales para la población local. También ha impartido numerosas jornadas educativas en materia de cambio climático y medio ambiente para distintos perfiles de público objetivo, entre los que se encuentra el colectivo infantil.

6. Principio 6: Abolición de la discriminación en el empleo

Desde sus orígenes, Factor promueve la acción frente a la discriminación en el empleo, garantizando la igualdad entre las personas que integran la organización. Además, presta especial atención a los jóvenes demandantes de su primer empleo, al considerar que se trata de un colectivo especialmente vulnerable en el mercado laboral. Por ello, la organización contempla en sus políticas de RRHH el impulso de la contratación juvenil, tanto a través de becas para que los jóvenes recién licenciados o sin experiencia puedan acceder al

mercado laboral por primera vez, como mediante contratos de prácticas realizados a jóvenes que obtienen a su primer contrato de trabajo.

En esta línea, Factor tiene como objetivo fomentar un plan de carrera para cada persona con una beca o contrato dentro de la organización. Es por ello que actualmente la práctica totalidad de la plantilla de Factor está compuesta por personas que en su momento comenzaron con una beca o contrato de prácticas y, posteriormente, han visto promocionado su cargo, aumentadas sus responsabilidades respecto al mismo y mejoradas las condiciones contractuales correspondientes.

En 2016 se ha continuado con esta política, a través de la cual se han incorporado 9 jóvenes y se ha realizado un contrato laboral a cinco de ellos. De manera paralela, se ha renovado y mejorado la situación contractual de otras personas de la plantilla de la organización y, por otro lado, se ha garantizado el cumplimiento de todos los derechos laborales para un empleado que tuvo su primer hijo en dicho año. De esta forma, Factor se posiciona tajantemente en contra de la discriminación laboral y trabaja en pro de la integración laboral de los jóvenes y el desarrollo de su trayectoria profesional.

La igualdad entre los empleados y empleadas es otra de las premisas para la organización, por lo que continua promoviendo la promoción interna en función de las aptitudes laborales y la calidad del trabajo realizado, y nunca del sexo o de cualquier otro criterio ajeno a las cualidades profesionales de las personas. Concretamente, la plantilla actual de la organización está compuesta por personas tanto de nacionalidad española como extranjera, representando las mujeres un mayor porcentaje en número y en cargos de responsabilidad.

Esta información en torno a la distribución y composición de los órganos directivos viene incluida en el Manual de Organización, por lo que es comunicada a toda nueva incorporación de la empresa. Asimismo, también se transmite externamente, a través del apartado "Equipo" de la página web, donde se recoge el organigrama de Factor, si bien también se ofrece la posibilidad de ampliar cualquier información al respecto a través de las direcciones de correo electrónico facilitadas anteriormente comentadas. Se

trata, en definitiva, de impulsar la igualdad y la transparencia en torno al cumplimiento de este derecho.

7. Principio 7: Enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Como empresa dedicada al sector medioambiental, Factor lleva a cabo diversas acciones relacionadas con la protección del medio ambiente y el respeto por el entorno, así como la concienciación en torno a la problemática del cambio climático y la importancia del desarrollo sostenible. Hay que señalar que anualmente la organización, de manera voluntaria, calcula, reduce y neutraliza su huella de carbono; es decir, compensa las emisiones de gases de efecto invernadero emitidas a la atmósfera como consecuencia del desarrollo de su actividad. De hecho, fue la primera empresa española que certifica la neutralidad de sus emisiones bajo la norma PAS 2060, práctica que ha continuado realizando cada año hasta la actualidad. Además, Factor trabaja bajo un sistema de gestión de la calidad y gestión ambiental ISO 9001 e ISO 14001 y EMAS. Bajo el esquema del EMAS, o Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales, Factor realiza, desde el año 2008, su Declaración Ambiental, reflejo de su responsabilidad con el entorno sin dejar a un lado la calidad de sus servicios, que puede solicitarse públicamente a través de la página web o el contacto facilitado por la organización.



Ilustración 3: Certificado de inscripción en el Registro Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales (EMAS)

Estas iniciativas voluntarias se han mantenido durante 2016, ya que durante este periodo se ha procedido a realizar todos los cálculos e informes correspondientes

para conservar y renovar las certificaciones comentadas. Asimismo, se ha informado a los grupos de interés sobre dichas acciones, con el objetivo de comunicar las buenas prácticas de la organización y aumentar la concienciación en torno a los aspectos medioambientales en el ámbito empresarial y el respeto por el entorno en general.

Por otro lado, en 2016 la organización ha participado en diversas jornadas de temáticas relacionadas con la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible. En este sentido, Factor considera de vital importancia continuar con este tipo de difusión, tanto social como empresarial, de cara a promover el crecimiento verde como uno de los pilares fundamentales de su filosofía. Es por ello que se promueve en su comunicación a través de las herramientas de difusión existentes como la página web, las redes sociales o los boletines informativos editados por Factor de manera gratuita, así como en las notas de prensa elaboradas a este respecto.



Ilustración 4: Imágenes de jornadas de capacitación en las que ha participado Factor durante 2016

De la misma forma, en dicho año la organización también ha mantenido sus alianzas y colaboraciones con entidades diversas de carácter no lucrativo, como la ONG Copade y FSC, promotores de la campaña Madera Justa, de la que Factor es socio. Se trata de una iniciativa cuyo objetivo consiste en sensibilizar a la ciudadanía sobre el consumo responsable de productos derivados forestales, como la madera o el papel. Así, se promueve la compra de artículos respetuosos con el entorno, como aquellos que cuentan con el sello FSC, productos de Comercio Justo o productos con la doble garantía FSC + Comercio Justo. En relación con ello, es destacable que Factor continúa siendo, desde el año 2012, Patrono fundacional de la Fundación CMAE, entidad dedicada a mejorar la calidad ambiental mediante el control de la contaminación, el uso sostenible de los recursos, la disminución de los impactos

del cambio climático, la eficiencia energética y la promoción de las energías renovables, entre otras cuestiones.

8. Principio 8: Iniciativas para el respeto medioambiental

Con el objetivo de garantizar el respeto medioambiental en el desempeño de su actividad y asegurar el cumplimiento de las necesidades y expectativas de los clientes, Factor cuenta, desde el año 2004, con un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente (Sistema Integrado, en adelante). La primera Calificación de este Sistema Integrado se obtuvo en 2005, según las normas ISO 9001:2000 e ISO 14001:2004. Desde entonces, la organización ha continuado con el cumplimiento de todos los requisitos para su renovación anual. En esta línea, también se continúa con el compromiso medioambiental adquirido, desde 2007, mediante la adaptación de su Sistema al Reglamento EMAS. Como se ha visto anteriormente, bajo el esquema del EMAS Factor realiza anualmente su Declaración Ambiental.

A raíz de ello, y con el objetivo de plantear y materializar sus compromisos en materia medioambiental y de calidad del trabajo realizado, Factor procedió a crear su Política de Calidad y Medio Ambiente. Este documento se comunica a los principales grupos de interés, como clientes, colaboradores y proveedores, así como a la plantilla de la organización en su totalidad. En este sentido, se presta especial atención a la accesibilidad del mismo, poniéndolo en conocimiento y a disposición de todo el equipo de trabajo a través del servidor informático utilizado. A continuación se presenta la Política de Calidad y Medio Ambiente de Factor.

Política de calidad y medio ambiente de Factor

Nuestros compromisos y principios:

1. Posicionamiento activo en pro de una cultura de **prevención de la contaminación**, sin emisiones de gases de efecto invernadero y cumpliendo con todos los **requisitos** de la **legislación ambiental**.
2. Compromiso con la **calidad** y la **independencia** en la prestación de nuestros servicios en materia de cambio climático.
3. Apuesta por las **personas**, mujeres y hombres sin barreras, con sus aportaciones específicas.
4. Estímulo en el **aprendizaje** y la **mejora continua** de nuestro equipo.
5. Fomento de la **participación** del equipo en el desarrollo de la compañía.

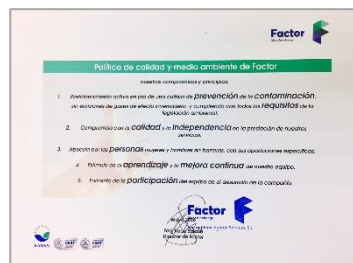


Ilustración 5: Política de Calidad y Medio Ambiente de Factor

En relación con ello, la organización ha incorporado una línea específica de compromisos con el clima:



Ilustración 6: Compromisos con el clima de Factor

Factor continúa con la compra de sistemas informáticos, impresoras eficientes, y papel certificado con el sello de Ecolabel. La organización controla el impacto de sus acciones sobre el medioambiente por ello estudia e identifica todos los aspectos derivados de su actividad empresarial.

En este proceso también tiene en cuenta los consumos de material así como los residuos generados, por ello controla el consumo semestral de los equipamientos y suministros tales como soportes informáticos, equipos informáticos, tóner/cartuchos de impresión, papel, combustible, agua y electricidad consumidos, y por supuesto la emisión de gases de efecto invernadero a la atmósfera.

Para el consumo responsable de recursos y ayudar a la empresa a minimizar su impacto hasta niveles sostenibles, Factor enmarca sus acciones bajo un Sistema Integrado a partir del cual ha definido unos indicadores ambientales para poder disponer de la información sobre el comportamiento ambiental y establecer acciones de mejora.

Con el objetivo de conocer los consumos internos y establecer mejoras en la organización se realizan controles internos anuales. Tras la evaluación del año 2016 se redujo el ratio de emisiones de CO₂ asociado a los desplazamientos de personal por kilómetro recorrido, así como el consumo de combustible derivado del uso del transporte público, frente al vehículo particular.

Gracias a estos informes se pueden conocer detalladamente los impactos directos ambientales generados por la actividad de la empresa en el medioambiente, y continuando con la línea de actuación de Factor proceder a reducirlos. Los datos de consumo del año 2016 se detallan a continuación:

- **Consumo de papel:** 0,3678 t
- **Consumo de tóner/cartuchos de impresión:** 0,004 t
- **Consumo de energía eléctrica:** 52.611MWh
- **Consumo de agua:** 220,72 m³

Para realizar una correcta gestión Factor procede a realizar una correcta selección de los residuos derivados de su actividad, fomentando el reciclaje y la separación de residuos. Para ello cuenta con distintos contenedores distribuidos en el área de trabajo para separar por materia orgánica, envases y papel. Éstos son posteriormente depositados en los contenedores municipales cercanos.

Es de especial importancia mencionar que Factor tras detectar que su mayor impacto climático y ambiental era derivado de los desplazamientos de su personal por motivos laborales, bonifica a aquellas personas que eligen la opción del uso del transporte público.

Las principales mejoras ambientales en la actividad en 2016 se centran en que los desplazamientos de la compañía se ha reducido notablemente: reducción del ratio de emisiones de CO₂ asociado a los desplazamientos de personal por kilómetros recorridos gracias a la utilización de video conferencias, tanto internamente, como con clientes. Así, se ha logrado una reducción de aproximadamente del 8% las emisiones asociadas a desplazamientos (Kg CO₂e / Km recorrido) en términos relativos pasando de 0,118 en 2015 a 0,109 2016.

Finalmente es importante destacar que Factor neutraliza su huella de carbono, convirtiéndose en la primera empresa española que certifica la neutralidad de sus emisiones bajo la norma PAS 2060.

9. Principio 9: Difusión de tecnologías ecológicas

Factor incentiva el uso de nuevas tecnologías, herramientas de trabajo o medios alternativos contribuyendo a mejora la calidad de las condiciones laborales permitiendo mejorar tanto el nivel de desempeño individual como el colectivo de la organización.

Entre los métodos utilizados se encuentra el uso de videoconferencias como herramienta de comunicación entre los distintos colaboradores y socios, evitando la necesidad de desplazamientos innecesarios así como el consumo telefónico, especialmente en casos en los que la comunicación se realiza a personas que se encuentran en el extranjero. De esta forma se ha implantado el uso de videoconferencias a través del programa Webex, para lo que se realizó

un manual de usuario, complementado con jornadas de formación con el objetivo de que el equipo fuese conocedor de este sistema respetuoso con el medio ambiente. Cabe mencionar el uso de la plataforma Skype como medio de comunicación interna entre los miembros de la empresa, sustituyendo de igual forma las llamadas telefónicas entre los miembros del equipo que trabajan en distintas localidades. Este método de comunicación es de especial importancia puesto a que varias trabajadoras y trabajadores se encuentran fuera de España y el contacto entre la red de oficinas resulta básico y necesario.

Son de especial importancia también los estudios propios realizados relacionados con el uso inteligente de la energía, la eficiencia energética y las energías renovables, con la determinación de fomentar las herramientas y energías más respetuosas con el medioambiente, contribuyendo a disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero responsables del cambio climático. Se ha contribuido en este sentido a la creación de Planes de Acción de Energía Sostenible, en más de 20 municipios en España que responden a la iniciativa del Pacto de los Alcaldes destinadas a reducir las emisiones para el 2020 en el ámbito regional.

10. Principio 10: Lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno

Factor asegura el cumplimiento legal de las acciones llevadas a cabo en el seno de su organización, rechazando cualquier tipo de corrupción, extorsión y soborno. Por ello, para el año 2016, se han mantenido los procedimientos implantados desde su comienzo, como la exigencia de facturas y contratos en todos los casos, tanto para los servicios que presta como para aquellos que contrata.

El sistema de gestión y dirección es claro y transparente, informándose a la plantilla sobre las acciones más relevantes que se están llevando a cabo. Por ello en el 2016, como en años anteriores, se realizaron reuniones de comunicación interna destinadas a la mantener informado al equipo sobre las recientes orientaciones de la empresa.

Finalmente cabe mencionar que la organización realiza auditorías internas y, a su vez, es auditada periódicamente por una entidad externa, por lo que se lleva a cabo un control financiero-contable exhaustivo de su actividad.

Datos de contacto:

Iria Flavia Peñalva
Departamento de Calidad y Medio Ambiente de Factor
calidadyma@wearefactor.com
(+34) 944 24 05 63