

Centro Regional de Servicios Avanzados, S.A.

(CSA)

INFORME DE PROGRESO
2018



Centro Regional de Servicios Avanzados, S.A. (CSA)
Plaza Santo Domingo de Guzmán, 1 - planta 6ª
Burgos

Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | Análisis
 - Clientes
 - Empleados
 - Proveedores



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



A los Grupos de Interés de CSA

Burgos, 17 de julio de 2019

Asunto: Renovación del compromiso con el Pacto Mundial

Un año más, CSA comunica formalmente a sus "Stakeholders", la renovación del compromiso con la iniciativa del **Pacto Mundial de Naciones Unidas** y los **Diez Principios** que promulgan.

Una de las medidas acometidas durante el año 2018 en relación con dicho compromiso, que refuerza nuestra propuesta de valor en cuanto a la calidad de los servicios y recursos cualificados, así como, los procesos y procedimientos certificados, fue la renovación de la certificación de las normas ISO 9001:2015 y 14001:2015, debido a los cambios importantes, frente a versiones anteriores; así como las auditorías de seguimiento de las normas ISO 20000-1:2011 y 27000:2013.

También realizamos el cambio de sede de la Delegación de Tenerife y la apertura de un nuevo Centro de Trabajo en Murcia capital, fortaleciendo una mayor cercanía a nuevos clientes, que sin duda nos hará más competitivos en dichos territorios.

Por otra parte, conscientes de la necesidad de integrar el desarrollo empresarial con la preservación y cuidado del medio ambiente, y con la gestión segura de la información, hemos actualizado nuestra Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad, a través de una formación y concienciación interna en Calidad, Medioambiente y Seguridad.

Asimismo, cabe destacar que, aunque por su tamaño CSA no tiene obligación de disponer de un Plan de Igualdad, durante el año 2018, lo elaboramos y se notificó en el correspondiente Registro.

De cara al año 2019, nos marcamos los objetivos de conseguir la certificación en el ENS (Esquema Nacional de Seguridad), así como la adaptación al nuevo RGPD (Reglamento General de Protección de Datos).

Saludos cordiales,



CSA
 Carlos Rioja
 Director General
 Pz. de Santo Domingo de Guzmán n.º 1, Planta 6
 09004 BURGOS

Centro Regional de Servicios Avanzados, S.A. Inscrita en el Registro Mercantil de Burgos, Tomo 356, Libro 147, Sección General, Folio 121, Hoja BU6144, Inscripción 1ª, C.I.F. A-09310475

Pz. de Santo Domingo de Guzmán, 1. Pl. 6ª 09004 Burgos Tel: (+34) 947 256 250 Fax: (+34) 947 256 583	Paseo de la Castellana, 93. Pl. 12ª 28046 Madrid Tel: (+34) 918 385 354 Fax: (+34) 917 913 493	C/ Prolongación Ramón y Cajal, 5 Edif. Orquídea, portal 2, Pl. 2ª, Of. 8 38003 S/C de Tenerife Tel: (+34) 918 385 354 Fax: (+34) 917 913 493	Plaza Juan de Austria, 5 (local) 47006 Valladolid Tel: (+34) 983 224 934 Fax: (+34) 983 548 057
---	--	---	---



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Centro Regional de Servicios Avanzados, S.A.
(CSA)

Tipo de empresa

PYME (Mediana)

Dirección

Plaza Santo Domingo de Guzmán, 1 - 6ª

Localidad

Burgos

Provincia

Burgos

Comunidad Autónoma

Castilla y León

Dirección Web

www.csa.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Carlos Rioja
Director General

Persona de contacto

Jesús Sanz
Business & Innovation Manager

Número de empleados directos

195

Sector

Tecnologías de la información (TIC)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Integración de sistemas de información y telecomunicaciones, soportando todas las fases del proceso:

- Diseño y desarrollo de proyectos,
- ingeniería, consultoría de procesos y negocio,
- implementación de soluciones,
- Soporte postventa

Además de soluciones tecnológicas propias y servicios de Helpdesk.

Facturación / Ingresos en €

17 millones

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

0 €

Grupos de Interés más significativos: que configuran su Informe de Progreso)

Clientes,
Empleados,
Proveedores

Criterios seguidos para seleccionar los Grupos de Interés

Influencia, proximidad, dependencia y representación

Países en los que está presente el negocio

España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso)

España

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

Mediante la formación organizada por la Red del Pacto Mundial España.

La información contenida en esta memoria cubre los aspectos e indicadores que reflejan los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la empresa y/o aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.

¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?

Además de la memoria que el Pacto Global publica en su web, se difundirá en las distintas oportunidades de contacto directo con nuestros grupos de interés, especialmente con clientes, empleados y proveedores.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario: 2018

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

Notas

Estamos convencidos de que la tecnología no es el fin sino el medio, por eso, desde 1996, todos nuestros proyectos tienen un alto valor tecnológico, pero sin perder de vista el objetivo final.

En estos años hemos conseguido una compañía eficiente, imaginativa y respetuosa con nuestro entorno y con el de nuestros clientes

¿Actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

¿Cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión?

Mediante las distintas interacciones que se mantienen con los distintos Grupos de Interés, en reuniones de trabajo, contrastes, presentaciones, etc.

Consideramos muy importante entender las expectativas de cada uno de los Grupo de Interés con los que interactuamos, para alinearlos con la estrategia de la entidad.

Naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

CSA es una Sociedad Anónima

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

De momento no los mide como tal, pero se comparte la implantación de Los 10 Principios, y se informa al respecto.

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

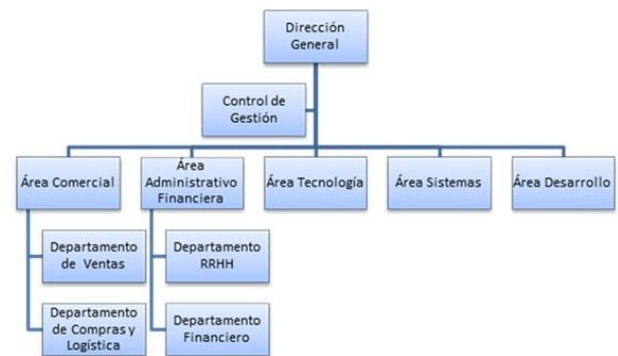
El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de la entidad.

Dicha estructura, define la manera en que la organización es gobernada, vigilada y administrada, identificando sus objetivos estratégicos y de negocio.

Dispone de mecanismos para la asignación de roles y responsabilidades de los órganos de gobierno y la administración que permiten la rendición de cuentas.

Aunque el Comité de Dirección tiene las funciones de decisión y buen gobierno para el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, es el Director General quien ostenta la máxima responsabilidad ejecutiva.

Organigrama



OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

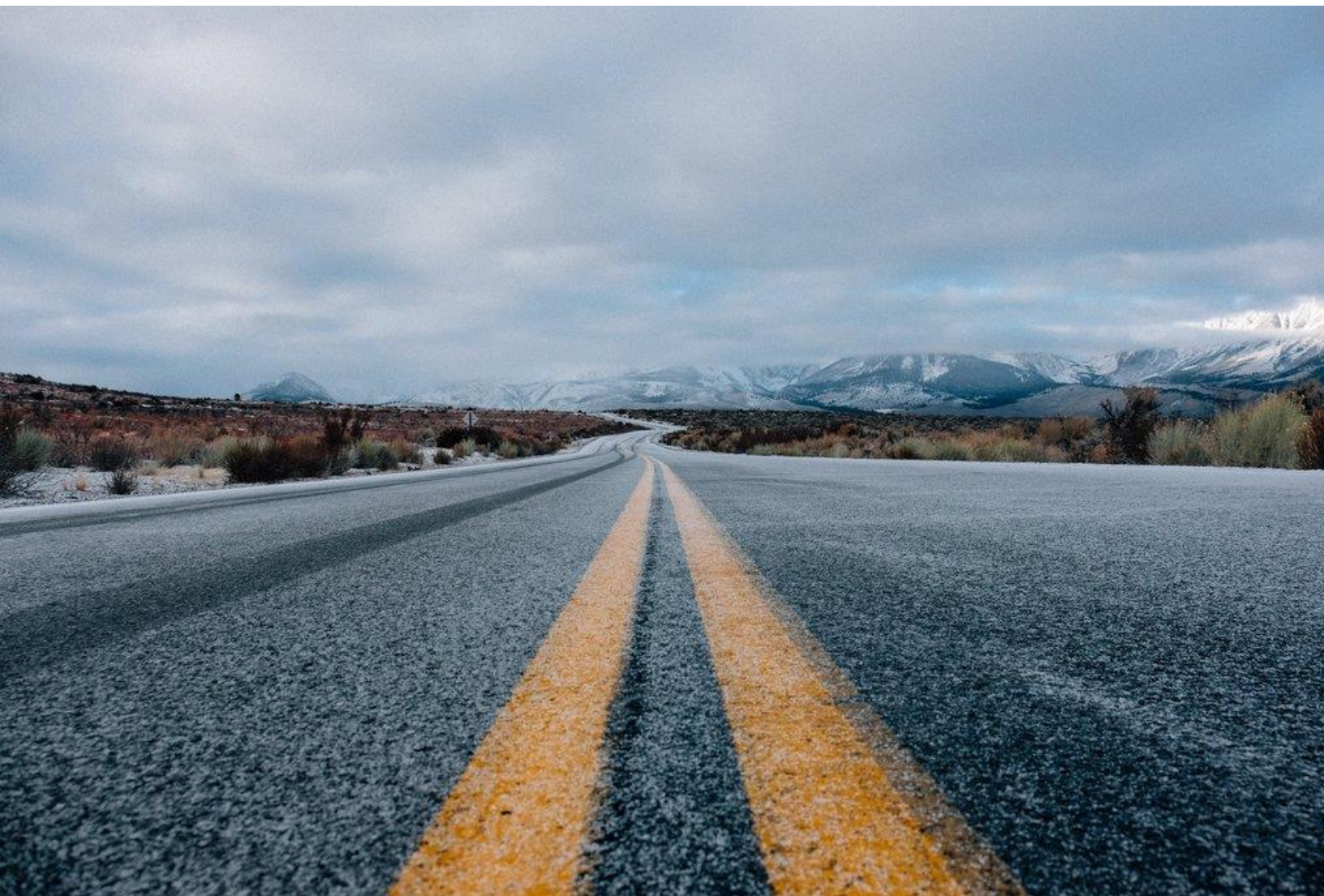
Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollos Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

De momento no estamos en ningún proyecto en colaboración vinculado a Naciones Unidas, aunque hemos seguido el desarrollo de algunas acciones de interés, a través de la Red Española del Pacto Mundial.

MÁS INFORMACIÓN

Para mayor Información, disponemos del siguiente correo electrónico de contacto:

contacto@csa.es



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés.

El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE.

La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización.

Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para

controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).





El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando.

El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

Los **Diez Principios del Pacto Mundial** gozan de consenso universal y derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de:

-  **Derechos humanos**
-  **Trabajo**
-  **Medio Ambiente**
-  **Anticorrupción**



Derechos Humanos

Principio 1

«Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia»



Derechos Humanos

Principio 2

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



Normas Laborales

Principio 3

«Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva»



Normas Laborales

Principio 4

«Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción»



Normas Laborales

Principio 5

«Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil»



Normas Laborales

Principio 6

«Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación»



Medio Ambiente

Principio 7

«Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente»



Medio Ambiente

Principio 8

«Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental»



Medio Ambiente

Principio 9

«Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente»



Anticorrupción

Principio 10

«Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno»

Los Desafíos u Oportunidades contemplados en este Informe de Progreso afectan a las siguientes materias:

DERECHOS HUMANOS



8

NORMAS LABORALES



3

MEDIOAMBIENTE



1

ANTICORRUPCIÓN

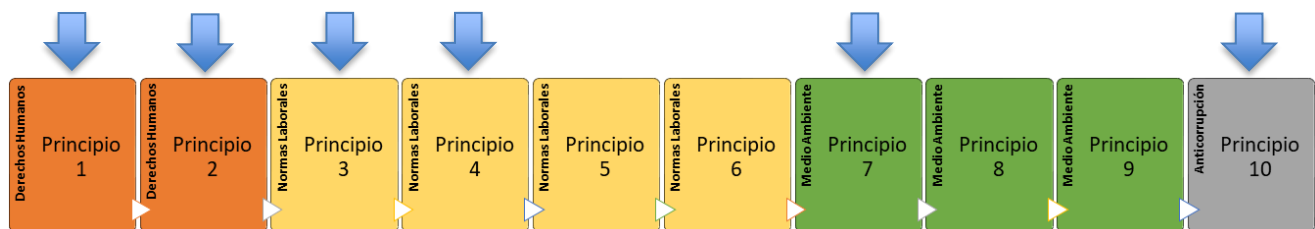


1

Las Políticas Aplicadas contempladas en este Informe de Progreso afectan a los siguientes Grupos de Interés:

- **Clientes:** 9
- **Empleados:** 12
- **Proveedores:** 9

Analizando el sector de actividad de la entidad y las características propias, los Desafíos u Oportunidades y las Políticas Aplicadas contemplados en este Informe de Progreso afectan a los siguientes Principios:





Grupo de interés:

CLIENTES

DESAFIOS

Cada desafío ha sido evaluado en función de cada grupo de interés, dando valor a dos criterios fundamentales:

1. ¿Qué impacto tiene dicho desafío en la entidad?

Impacto (-10 máximo riesgo/ +10 oportunidad)

2. ¿Qué probabilidad tiene la entidad de gestionar dicho desafío?

Siendo 0% mínimo probabilidad y 100% máximo probabilidad

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

Principios a los que se vincula este desafío:

Derechos Humanos



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Está vinculado con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

Observaciones

La LOPD fue concebida con el objetivo de garantizar el derecho al honor y a la intimidad de las personas físicas en lo concerniente al trato de

bases de datos donde se incorporan datos personales.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Ni la sociedad, ni el hombre ni ninguna otra cosa deben sobrepasar, para ser buenos, los límites establecidos por la naturaleza (Hipócrates).

Y la tecnología no debe ser una excepción.

Parte de nuestros recursos de investigación se centran en desarrollar productos que colaboren con la sostenibilidad de nuestro entorno.

Objetivos

Asegurar el conocimiento de la política publicada por todos los miembros de la empresa sin excepción

Difusión de la Política - Acción / Proyecto

Anualmente se realiza una encuesta que supone el conocimiento de la política publicada en todas las sedes y en el sistema de información interno de la compañía

Encuestas de Satisfacción

Diseñadas para analizar de forma cualitativa el grado de satisfacción de los clientes, y de esta forma poder adecuar cada uno de los procesos de nuestra entrega de valor, dentro de la política de mejora continua en la que nos encontramos inmersos.

Herramienta de seguimiento

Se realizan encuestas de satisfacción a todos los clientes anualmente, cuyos resultados forman parte de la evaluación de las normas ISO a las que la empresa está adscrita

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Principios a los que se vincula este desafío:

Derechos Humanos



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Ligado a las certificaciones de las normas ISO, 9001, 14001, 20000-1, 27001

Disponemos de la implantación de las siguientes Normas elaboradas por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO), en la que se determinan los requisitos para contar con un Sistema de Gestión de la Calidad:

- 9001
- 14001
- 20000
- 27000

Una de las medidas acometidas durante el año 2018 en relación con dicho compromiso, que refuerza nuestra propuesta de valor en cuanto a la calidad de los servicios y recursos cualificados, así como, los procesos y procedimientos certificados, fue la renovación de la certificación de las normas ISO 9001:2015 y 14001:2015, debido a los cambios importantes, frente a versiones anteriores; y también las auditorías de seguimiento de las normas ISO 20000-1:2011 y 27000:2013.

Todo ello se comunica regularmente a los Grupos de Interés, incorporándola en las presentaciones

corporativas, ofertas, comunicados exteriores, cartelería interna, etc.

Observaciones

Las entidades deben velar por prestar servicios y ofrecer productos de calidad que en ningún momento comprometan la salud de las personas que se sirvan de ellos.

Si la empresa detecta falta de calidad en sus productos o servicios que puedan derivar en reclamaciones, pérdida de cuota de mercado, insatisfacción de clientes, daño físico o vulneración de algún derecho fundamental debe actuar de forma inmediata.

Falta de prospección al cliente

Principios a los que se vincula este desafío:

Derechos Humanos



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Forma parte de nuestro ADN como empresa, entendiendo los contratos con los clientes.

Realizamos evaluaciones de los clientes cada año.

Indicadores Relacionados

Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clients

G4-PR5

Observaciones

Es esencial garantizar que ambas partes, entidad y clientes, establecen una relación duradera basada en la confianza.

La entidad debe velar por mantener una comunicación fluida y constante con este grupo de interés.

Si detecta que la relación con sus clientes no se mantiene en el tiempo y cada vez son menos los que solicitan sus servicios o productos de forma recurrente, podemos estar delante de un desafío.

Aviso

Información a representantes de clientes:

CSA (Centro Regional de Servicios Avanzados, S.A.), sociedad domiciliada en Plaza Santo Domingo de Guzmán, 1, 09004 Burgos, con CIF:A09310475 y teléfono +34 947 256 250 (en adelante, la "Sociedad"), tratará sus datos personales sobre la base del interés legítimo de la Sociedad, con la única finalidad de garantizar el mantenimiento de la relación con la entidad a la que usted representa o en la que trabaja y por el período que dure dicha relación.

Podrá ejercitar en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación al tratamiento y oposición dirigiéndose a la Sociedad a través de rgpd@csa.es.

Para cualquier cuestión relacionada con sus datos podrá dirigirse al Delegado de Protección de Datos de la Sociedad en la siguiente dirección: dpo@csa.es.

Asimismo, podrá formular reclamaciones ante la autoridad competente.

Le informamos que sus datos no serán cedidos a ningún tercero, salvo que exista obligación legal o expresamente se lo indiquemos, pudiendo acceder a ellos prestadores de servicios de sistemas, herramientas de tecnología, u otros prestadores de servicios con los que, atendiendo a su solicitud, nos tengamos que poner en contacto.



Grupo de interés:

EMPLEADOS

DESAFIOS

Cada desafío ha sido evaluado en función de cada grupo de interés, dando valor a dos criterios fundamentales:

- 3. ¿Qué impacto tiene dicho desafío en la entidad?

Impacto (-10 máximo riesgo/ +10 oportunidad)

- 4. ¿Qué probabilidad tiene la entidad de gestionar dicho desafío?

Siendo 0% mínimo probabilidad y 100% máximo probabilidad

Identificación del empleado con la entidad

Principios a los que se vincula este desafío:

Derechos Humanos



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

Los empleados son un gran grupo de interés dentro de la entidad.

Por ello, y para el buen funcionamiento de la organización deben comprometerse e involucrarse en la misma.

La entidad debe respetar los derechos de los empleados y crear un ambiente laboral favorable para conseguir ese compromiso.

Política de Comunicación Interna

Para que todos los empleados de la compañía se sientan identificados con la cultura empresarial que promueve la empresa, es necesario realizar una

efectiva comunicación interna.

Comentarios

Ante la cada vez mayor dispersión geográfica de los empleados por las distintas sedes y centros de trabajo, hay que analizar cual sería el medio más idóneo para llevar a cabo una efectiva Política de Comunicación interna, así como su periodicidad de envío.

Objetivos

Elaborar un Boletín Interno para envío por correo electrónico a todos los empleados.

Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados

Principios a los que se vincula este desafío:

Normas Laborales



Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Las cláusulas contractuales entendidas como aspectos concretos del acuerdo establecido entre el empleador y el empleado deben ser respetadas por ambas partes.

El incumplimiento reiterado de dichas cláusulas conlleva diferentes desafíos para ambas partes, que la empresa debe tratar (desmotivación, reducción de productividad, mala reputación, riesgo de denuncias, etc.)

Medidas de conciliación

Horario flexible, teletrabajo, etc.

Acción / Proyecto

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

Principios a los que se vincula este desafío:

Anticorrupción



Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

Se comente favoritismo cuando se da preferencia a alguien sin tener en cuenta el mérito o la equidad.

Política de Contratación

Los procesos de selección atienden a la idoneidad al puesto de trabajo y competencias exigidas, sin discriminación por sexo, raza, etc.

Conciliación familiar y laboral

Principios a los que se vincula este desafío:

Normas Laborales



Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

En nuestra plantilla se aceptan todo tipo de dedicación y flexibilidad en función de maternidad, enfermedad o simplemente por interés personal

Política de Conciliación

Crear un espacio donde entidades de distintos tipos y sectores puedan aportar y consultar ideas para poner en marcha un programa de conciliación, pasos y puntos claves del proceso.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Falta de información a los empleados

Principios a los que se vincula este desafío:

Normas Laborales



Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Es fundamental que la información de lo que está haciendo cada empleado pueda fluir por toda la organización, ya que puede incidir en los trabajos de otros compañeros, logrando así sinergias productivas y mejora en la eficiencia.

Convenio Colectivo

La empresa ha de estar atenta a las distintas opiniones que se plantean dentro de su sector actividad, provengan de una empresa, una agrupación o una asociación, y por su puesto de la Administración.

Comentarios

Conocer las propuestas de Convenio Colectivo que se propone dentro del sector TIC

Objetivos

Identificar las diferencias interanuales, para prever la tendencia.

Política RSE

La Responsabilidad Social ha de ser compartida con todos los Grupos de Interés de la empresa, por lo que las relaciones con los Clientes ha de ser una vía a desarrollar.

Plan de comunicación interna - Acción / Proyecto

Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

Principios a los que se vincula este desafío:

Derechos Humanos



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

La falta de formación para el empleado puede derivar en diferentes tipos de desafíos:

- Salud e integridad
- Desmotivación y frustración

Formación

Los empleados deben tener la formación necesaria para desempeñar el puesto de trabajo para el que han sido contratados.

Además, la formación debe ser siempre continua y adaptada a las necesidades de los trabajadores.

Acción / Proyecto

Ante la constante evolución de las distintas tecnologías, es necesario realizar un esfuerzo constante y sostenido para mantener plenamente certificado en las distintas soluciones tecnológicas de los principales fabricantes con los que tenemos relación de partenariatado.

Objetivos

Que el número de personas certificadas en los distintos fabricantes con los que operamos, sea un elemento diferenciador frente a la competencia.



Grupo de interés:

PROVEEDORES

DESAFIOS

Cada desafío ha sido evaluado en función de cada grupo de interés, dando valor a dos criterios fundamentales:

5. ¿Qué impacto tiene dicho desafío en la entidad?

Impacto (-10 máximo riesgo/ +10 oportunidad)

6. ¿Qué probabilidad tiene la entidad de gestionar dicho desafío?

Siendo 0% mínimo probabilidad y 100% máximo probabilidad

Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores

Principios a los que se vincula este desafío:

Derechos Humanos



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

El proceso de evaluación de proveedores que forma parte del cumplimiento de las normas de calidad a las que está adscrito CSA.

En caso de incumplimiento se empieza por una notificación informativa, seguida de un apercibimiento y en caso de no cumplimiento se le daría de baja como proveedor

Observaciones

Considerando la reputación como la opinión o consideración en que se tiene a alguien o algo, la mala reputación es en definitiva una consideración negativa de la entidad.

Política de Calidad

Objetivos

Pasar a informar a los proveedores de los resultados de manera continua

Sistema de Clasificación Proveedores

Acción / Proyecto

Se va a crear para su evaluación continua

Evaluación de Proveedores

Herramienta de seguimiento

Ampliación de los aspectos de la evaluación de los proveedores, en concreto en temas de RSE.

Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

Principios a los que se vincula este desafío:

Derechos Humanos



Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Todos los proveedores de nuestra cadena de suministro deben respetar los derechos establecidos por ley entre los que se encuentran los Derechos Humanos.

La empresa debe evitar ser cómplice indirecto al beneficiarse de los abusos cometidos por un tercero, en este caso sus proveedores, en cuestiones de Derechos Humanos.

El desafío de ser cómplices en el abuso de los Derechos Humanos es particularmente alto en países con gobiernos débiles o en los que la vulneración de los Derechos Humanos está generalizada.

Política de Compras

Todos nuestros proveedores son evaluados anualmente y reciben nuestra política de calidad y medio ambiente, en el que se reflejan de forma fehaciente los requisitos a cumplir para poder ser proveedor de CSA.

Observaciones

La Responsabilidad Social ha de ser compartida con todos los Grupos de Interés de la empresa, por lo que las relaciones con los Proveedores ha de ser una vía a desarrollar.

Sistemas de Gestión de Calidad

Disponemos de la implantación de la Norma ISO 9001:2015 elaborada por la Organización Internacional para la Estandarización (ISO), en la que se determinan los requisitos para contar con un Sistema de Gestión de la Calidad.

Acción / Proyecto

Realización de las auditorías de seguimiento de las normas ISO, tras los periodos de vigencia de cada una de las certificaciones.

Observaciones

Esta situación se comunica regularmente a los Grupos de Interés, incorporándola en las presentaciones corporativas, ofertas, comunicados exteriores, cartelería interna, etc.

Evaluación de proveedores

Principios a los que se vincula este desafío:

Derechos Humanos



Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Política de Compras

Todos los proveedores son evaluados anualmente, recibiendo con carácter previo una encuesta en la que se les demanda información sobre calidad, medio ambiente, seguridad y RSE

Observaciones

La Responsabilidad Social ha de ser compartida con todos los Grupos de Interés de la empresa, por lo que las relaciones con los Proveedores ha de ser una vía a desarrollar.

Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas

Acción / Proyecto

Observaciones

Dado que en la cadena de valor de la empresa hacia los clientes, uno de los eslabones importantes son los proveedores, no sólo hay que centrarse en comunicar las políticas RSE a los clientes, si no también hacia los proveedores, para que conozcan de primera mano los compromisos que implican la adhesión la iniciativa del Pacto Mundial.

Homologación de proveedores

La entidad debe conocer a la perfección a sus proveedores tanto en materia de la calidad de los

bienes y servicios prestados como a los compromisos que los mismos han adquirido en RSE.

servicios con los que, atendiendo a su solicitud, nos tengamos que poner en contacto.

Herramienta de seguimiento

Debe conocer cómo las entidades se comprometen con el respeto de los derechos humanos, las normas laborales, el medioambiente y la lucha contra la corrupción.

Aviso

Información a representantes de proveedores:

CSA (Centro Regional de Servicios Avanzados, S.A.), sociedad domiciliada en Plaza Santo Domingo de Guzmán, 1, 09004 Burgos, con CIF:A09310475 y teléfono +34 947 256 250 (en adelante, la "Sociedad"), tratará sus datos personales sobre la base del interés legítimo de la Sociedad, con la única finalidad de garantizar el mantenimiento de la relación con la entidad a la que usted representa o en la que trabaja y por el período que dure dicha relación.

Podrá ejercitar en cualquier momento sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación al tratamiento y oposición dirigiéndose a la Sociedad a través de rgpd@csa.es.

Para cualquier cuestión relacionada con sus datos podrá dirigirse al Delegado de Protección de Datos de la Sociedad en la siguiente dirección:

dpo@csa.es.

Asimismo, podrá formular reclamaciones ante la autoridad competente.

Le informamos que sus datos no serán cedidos a ningún tercero, salvo que exista obligación legal o expresamente se lo indiquemos, pudiendo acceder a ellos prestadores de servicios de sistemas, herramientas de tecnología, u otros prestadores de



UN GLOBAL COMPACT

APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

