



INFORME DE PROGRESO 2020

Anoche tuve un sueño



Tabla de Contenidos

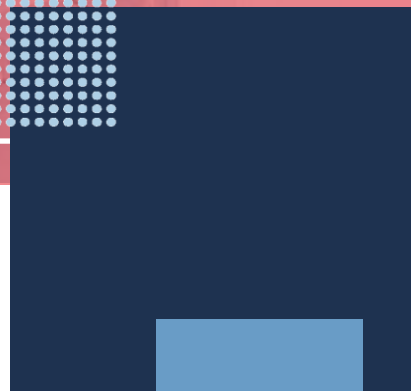
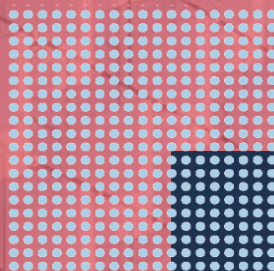
01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Clientes
	Medioambiente
	Empleados



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Anoche tuve un sueño, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Avenida Alberto Alcocer, 24 Madrid, Madrid 28036
Spain

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://anochetuveunsueno.com/>

Número total de empleados

3

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

Hasta 960.000

MODELO DE NEGOCIO Y

ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Medios de comunicación, cultura y gráficos

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Revista en papel y digital

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

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 y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

- dirección general: Julia Higuera - dirección de innovación y desarrollo de negocio: Marta Blanco - dirección de marketing: David Lenormand - dirección financiera: Alejandro Mateos Aunque todas las decisiones en materia de RSC son consensuadas por todo el equipo, la decisión final es tomada por la directora general.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Cientes, Medioambiente, Empleados

INFORME DE PROGRESO 2020

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Aquellos afectados por la actividad de la empresa directa o indirectamente Y aquellos cuya actuación repercute en nuestra toma de decisiones

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

A través de la pagina web nacional de Pacto Mundial y también a través

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los

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

España

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

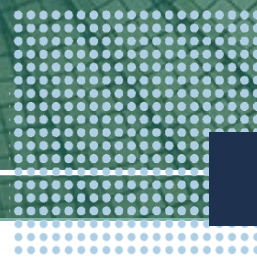
año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

REPORTE EN ODS

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.

INFORME DE PROGRESO 2020

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

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 cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

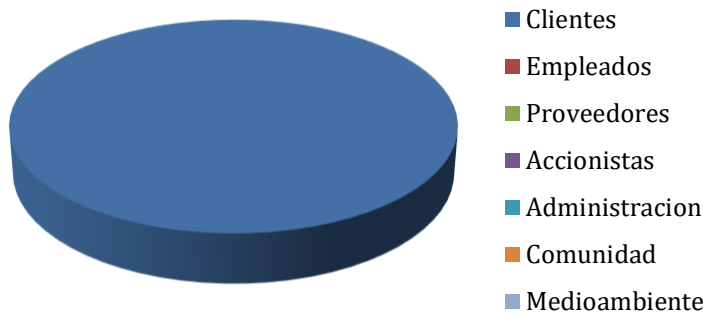
El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS



Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Tratamos toda la información sobre nuestros clientes de manera estrictamente confidencial y adecuándonos a las últimas leyes de protección de datos asesorados legalmente por uno de los bufetes de abogados más prestigiosos de España.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Código Ético / Conducta - Política

. Nuestro código ético y de buenas prácticas refleja la rapidez y eficacia en la resolución de conflictos con nuestros clientes. No suelen ser muchos, pero cuando surgen nuestra toma de actuación es inmediata.

Política RSE - Política

Nuestra política de responsabilidad social empresa implica la actuación de nuestro equipo de manera concisa para mejorar aspectos en los que puedan ser de interés para nuestros lectores.

Sensibilización a clientes en sostenibilidad

A través de nuestras publicaciones, webinars, artículos en nuestro magazine, los premios optimistas comprometidos que celebramos anualmente... Todo ello realizado en los más de 10 años que la revista lleva de vida.

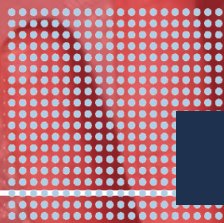
Relación duradera con los clientes

Tanto en redes sociales, como en nuestra web y nuestros suscriptores, la fidelización va en aumento cada año.

Política RSE - Política

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Oportunidades para jóvenes con talento

La dirección de la empresa siempre ha apostado por talento joven, tanto de prácticas como empleados fijos, creemos que todos pueden aportar un aire fresco e ideas innovadoras al día a día de la revista.

Ambiente laboral

Al ser una empresa tan pequeña todos los empleados nos apoyamos mutuamente si surge cualquier imprevisto y la relación entre todos es inmejorable.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

En Anoché Tuve Un Sueño nos tomamos muy en serio la salud y seguridad de nuestros empleados, por lo que contamos con todas las medidas a nivel legal y físicas en el puesto de trabajo para evitar posibles accidentes laborales

Igualdad de género

Desde luego esta ha sido una de las piedras angulares desde la fundación de la revista. No existe ningún tipo de discriminación ni a nivel de género, orientaciones, raza, etc... Anoché tuve un Sueño es un espacio para la diversidad y nos sentimos orgullosos de promoverla.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

Llamamos la atención a través de nuestros medios sobre esta lacra que daña tanto a nivel social como empresarial, por lo que no tiene ningún tipo de cabida en nuestra revista

Diversidad de la plantilla en la entidad

Tal y como mencionamos en el apartado de igualdad de género, todos tienen cabida en nuestra redacción, trabajamos, colaboramos y damos visibilidad a toda clase de personas.

Formación al empleado/a

Desde la redacción nos preocupamos porque nuestros empleados reciban todas las nociones para que puedan crecer y desarrollarse dentro de la empresa, su conocimiento hace grande a todos.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

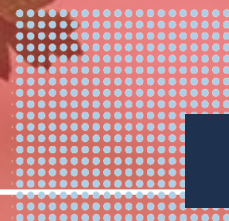
Desde que nació la revista hace mas de 10 años uno de sus objetivos ha sido, es y será la sensibilización sobre el medioambiente y la sostenibilidad, editando nuestra revista en papel 100% reciclado libre de cloros, premiando a empresas que apuesten firmemente por el mediambiente e impulsando proyectos y dando voz a quienes lo defienden

Conciliación familiar y laboral

La conciliación familiar y laboral es algo que valoramos profundamente, medias jornadas, posibilidad de elegir tarde o noche, teletrabajo parcial, son algunas de nuestras premisas

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Consumo de la entidad

Cálculo y compensación de las

emisiones en CO2

Trabajamos con equipos informáticos que han sido certificados con etiquetas en materia de sostenibilidad, el consumo energético se basa fundamentalmente en bombillas LED de bajo consumo y al ser una oficina con amplios ventanales apenas utilizamos luz artificial

ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Oportunidades para jóvenes con talento |

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad

Ambiente laboral |

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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

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

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Igualdad de género |

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad |

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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Diversidad de la plantilla en la entidad |

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información

INFORME DE PROGRESO 2020

sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Formación al empleado/a |

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

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental |

Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Conciliación familiar y laboral |

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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Clientes

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes |

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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente |

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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Sensibilización a clientes en sostenibilidad |

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

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Relación duradera con los clientes |

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

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Medioambiente

Consumo de la entidad |

Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2 |

Principio: Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3



INFORME DE PROGRESO

—
2020

