



WE SUPPORT

INFORME DE PROGRESO
PACTO MUNDIAL
NOMBRE DE LA EMPRESA

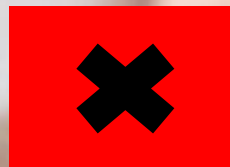
AÑO



Con el apoyo de:







INSTRUCCIONES DEL MODELO DE INFORME DE PROGRESO

ELABORACIÓN DEL INFORME DE PROGRESO

Se trata de un modelo orientativo que ha desarrollado la Confederación de Empresarios de Málaga de forma conjunta con Diputación para apoyar a las empresas adheridas al Pacto Mundial a presentar anualmente su Informe de Progreso y así mantener en el tiempo el compromiso con los 10 Principios. Pueden utilizarse otros modelos y propuestas siempre y cuando contengan la información básica según las orientaciones del GLOBAL COMPACT.

El documento tiene una maquetación básica estándar para propiciar una presentación atractiva para su posterior difusión a los grupos de interés así como para hacer el reporting exigido al PACTO MUNDIAL.

En cada apartado se indicará en qué consiste, qué tipo de información hay que detallar y cómo orientarlo.

Se recomienda eliminar instrucciones e incluir texto en este espacio utilizando tipografía estándar (por ejemplo Arial 12, espacio simple, texto justificado).

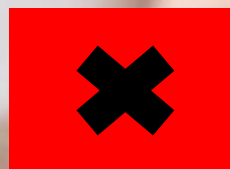
Si el espacio dispuesto resulta insuficiente duplicar diapositivas.

Al concluir la elaboración del Informe de Progreso eliminar esta hoja con instrucciones.

ENVÍO DEL INFORME DE PROGRESO

El Informe de Progreso se remitirá anualmente y se requiere el envío de la versión electrónica o URL a la página de internet del Pacto Mundial en Nueva York. La Oficina del Pacto Mundial acepta Informes de Comunicación de Progreso en todos los idiomas. En el enlace se detallan las instrucciones para poder subir el informe de Comunicación de Progreso (<http://www.unglobalcompact.org/login>) cualquier dificultad en la carga dirigirse a COP Team cop@unglobalcompact.org o al mail asociacion@pactomundial.org.

Con el apoyo de:



ÍNDICE

0. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

1. PERFIL DE LA EMPRESA

2. DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

2.1. DERECHOS HUMANOS

- Políticas
- Acciones
- Medición/ indicadores
- Mejora

2.2. NORMAS LABORALES

- Políticas
- Acciones
- Medición/ indicadores
- Mejora

2.3. MEDIO AMBIENTE

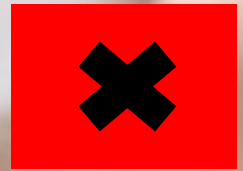
- Políticas
- Acciones
- Medición/ indicadores
- Mejora

2.4. ANTICORRUPCIÓN

- Políticas
- Acciones
- Medición/ indicadores
- Mejora

3. CONCLUSIONES





0. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

INSTRUCCIONES:

No existe un modelo estándar solo unas recomendaciones de orientación y contenido de esa carta de renovación del compromiso.

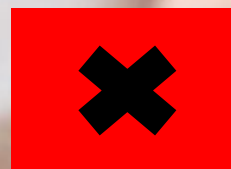
- *firmada por un —alto ejecutivo de la entidad (Consejero Delegado o Presidente)*
- *incorporada como una parte del —Informe de Progreso, no como un documento separado*
- *que incluya razones y/o —beneficios de adherirse al Pacto Mundial en la que se destaquen las —acciones y/o hechos relevantes resultantes de la implantación de los Diez Principios o de la puesta en marcha de alianzas*
- *Si se realiza alguna promoción/difusión del Pacto Mundial así como la participación en grupos de trabajo relacionados con el Pacto Mundial y la Responsabilidad Social Empresarial fuera de la empresa indicarlo.*
- *Recomendable incluir foto del máximo/a dirigente de la empresa*

Se recomienda eliminar instrucciones e incluir texto en este espacio utilizando tipografía estándar (por ejemplo Arial 12, espacio simple, texto justificado).

Si el espacio dispuesto resulta insuficiente duplicar diapositivas.

*Firma del máximo representante
Sello de la empresa*





1. PERFIL DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa:

CIF:

Dirección postal:

Web:

Mail:

Máximo/a representante:

Descripción de la actividad de la empresa:

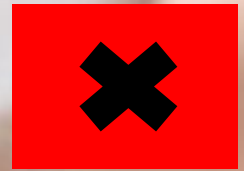
Número de empleados:

Facturación (*ejercicio de la memoria*):

Ámbito de actividad (*autonómico, nacional o internacional*):

Se recomienda incluir imágenes representativas de la empresa. Por ejemplo de las instalaciones de la empresa y del equipo humano





1. PERFIL DE LA EMPRESA

Relación de servicios/productos *(ser lo más sintéticos posibles en este apartado):*

Premios o distinciones recibidas y/o iniciativas en las que participa o está adherido con relación a los 10 Principios o en materia de Responsabilidad Social Empresarial: *(Se pueden incluir certificaciones, participación en comisiones de trabajo, asociaciones o similares que tengan relación con la RSE. Si no hay información sobre este epígrafe se puede eliminar)*

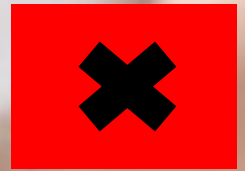
Grupos de interés *(identificar los grupos con los que la empresa tiene relación o aquellos que tienen influencia sobre la empresa. Por ejemplo: clientes, distribuidores, proveedores, medios de comunicación, sindicatos, asociaciones empresariales, sociedad, etc.):*

Criterios de selección de los Grupos de Interés *(propuesta de respuesta tipo recomendada "Influencia sobre la toma de decisiones estratégicas de nuestra empresa y la dependencia de los grupos con respecto nuestra actividad y servicios"):*

Diálogo con los Grupos de Interés: *(Describir las amenazas y oportunidades que surgen de dialogar y/o de no dialogar con los grupos de interés. También los temas relevantes por cada uno de ellos).*

- 1) Es recomendable utilizar la herramienta en excell para la identificación y análisis de los grupos de interés e introducir una página adicional con los gráficos más relevantes. Especialmente el gráfico denominado **<Influencia de los grupos de interés para la empresa>**
- 2) Se recomienda incluir alguna imagen relacionada con los grupos de interés.





1. PERFIL DE LA EMPRESA

Año de adhesión al Pacto Mundial:

Ejercicio que cubre el Informe de Progreso: *(normalmente año anterior al presente. Se recomienda hacerla coincidir con ejercicios fiscales, años naturales, cursos escolares. El criterio dependerá de la empresa y tipo de actividad)*

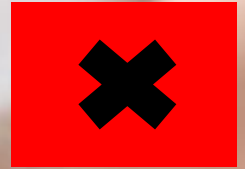
Indicadores y verificación de la memoria: No se realiza verificación externa del Informe de Progreso pero para su elaboración se tienen en consideración los estándares de GRI.

Alcance y limitaciones del Informe de Progreso: *(propuesta de respuesta tipo recomendada "La empresa X manifiesta su compromiso por continuar adoptando medidas que demuestren el compromiso con el Pacto Mundial así como con la Responsabilidad Social Empresarial en su más amplio sentido y en sus tres dimensiones económica, social y ambiental, muestra de ello es la renovación de nuestro compromiso con los 10 Principios. Por extensión, ponemos de relieve nuestra intención de seguir compatibilizando todas nuestras decisiones de gestión empresarial con el modelo de ética y valores con el que asumimos conseguir una sociedad más justa y mejor"):*

Difusión del Informe de Progreso: *(Indicar cómo se difundirá y dará a conocer el Informe de Progreso. Por ejemplo: publicándolo en la web de la empresa, convocando una rueda de prensa...)*

Se recomienda incluir alguna imagen relacionada con el Pacto Mundial, por ejemplo la foto de familia de la entrega de diplomas de adhesión al Pacto Mundial promovido por Diputación y CEM.



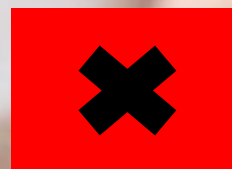


1. PERFIL DE LA EMPRESA

Estructura de Gobierno/ Dirección de la empresa: *(Describir la estructura de gobierno de la organización y áreas o departamentos, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Si existen responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales (si los hubiere)*

Se recomienda incluir el organigrama de la empresa.





2. DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

2.0. Análisis de Riesgos

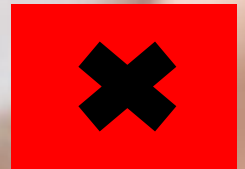
2.1. Derechos Humanos

2.2. Normas Laborales

2.3. Medio Ambiente

2.4. Anticorrupción





2.0. ANÁLISIS DE RIESGOS

Se trata de identificar los riesgos que afectan a la empresa en distintos niveles o áreas así como saber el posible impacto que tendrían. Para facilitar esta tarea se recomienda el uso del excell, hoja <Análisis de Riesgos>. En este apartado se incluirá la tabla de priorización de riesgos así como los gráficos sobre peso relativo de cada área y el desagregado por subáreas. Si procede una breve descripción u observaciones.

Se puede indicar que hay algunas subáreas que <No aplican> de forma determinante a la actividad de la empresa. Se recomienda no abusar del estado <no aplica> y al emplearse justificar muy bien el motivo por el que no afecta a la organización. Por ejemplo, respecto a Derechos humanos podríamos indicar que no aplica a nuestra empresa dado que la regulación y normativa estatal supera los estándares exigibles respecto a los mismos.





2.1. Derechos Humanos



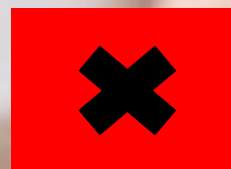
Principio 1

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

Principio 2

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





2.1. DERECHOS HUMANOS DIAGNÓSTICO

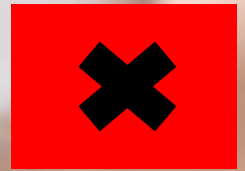
Este apartado se refiere a los [Principios](#) 1 y 2 del Pacto Mundial.

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. En este apartado se pretende que se exponga qué se ha hecho para identificar los riesgos e impacto que supone para la empresa lo relacionado con los Derechos Humanos. Se entiende que esta información será la base para el diseño de las políticas y acciones acometidas en relación a este principio.

Lo relativo a este principio en el caso de las empresas de ámbito nacional es fácilmente solventable dado que la normativa y regulación básica evita determinadas circunstancias de abuso a los derechos humanos.

Se recomienda hacer referencia al gráfico elaborado con el excell para hacer el Análisis de Riesgos incluido en el apartado 2.0 y que servirá en todos y cada uno de los apartados como diagnóstico y es a lo que puede hacerse alusión puesto que nos permitirá saber en qué medida nos afecta como empresa este Principio, a qué grupo de interés les resultará más problemático el mismo así como propiciará la evaluación del impacto sobre la actividad empresarial.





2.1. DERECHOS HUMANOS POLÍTICAS Y ACCIONES

Este apartado se refiere a los [Principios](#) 1 y 2 del Pacto Mundial.

POLÍTICA

Se necesita conocer si se ha definido una política, de forma clara y por escrito, con los valores relativos a este apartado. Por ejemplo, la existencia de un código ético o un código de conducta por el que se rige el equipo humano de la empresa o similar podría ser útil.

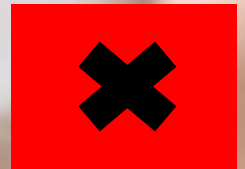
Resulta suficiente con una breve descripción de las políticas/estrategias definidas a este nivel.

ACCIONES

Describir acciones concretas en materia de Derechos Humanos

Se recomienda incluir alguna imagen de las acciones desarrolladas relacionadas con este apartado.





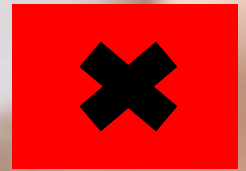
2.1. DERECHOS HUMANOS MEDICIÓN DE INDICADORES

Este apartado se refiere a los [Principios](#) 1 y 2 del Pacto Mundial.

Identificar los mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos. No es necesario contar con un sistema de gestión de RSE para reflejar que se realiza un seguimiento en este sentido, podría ser suficiente manifestar un compromiso expreso al respecto en los primeros Informes de Progreso o recurrir a Indicadores como el número de personas del equipo humano que han firmado su conformidad al código de conducta o código ético, el número de personas que conocen la política de Derechos Humanos o el número de acciones en materia de derechos humanos desarrollados en el seno de la organización.

Recordad que se trata de una cuestión de medición de resultados que pueden ser cualitativos o cuantitativos pero es importante que intentéis concretar lo más posible.





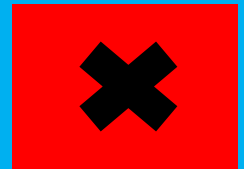
2.1. DERECHOS HUMANOS

MEJORA PROPUESTAS DE MEJORA APLICABLES A ESTE PRINCIPIO PARA EL PRÓXIMO INFORME DE PROGRESO

Es interesante que considerando vuestro punto de partida (diagnóstico) y el actual desarrollo de este apartado con sus correspondientes principios a través de las acciones específicas y sus indicadores que planteáis como vais a mejorar en el futuro.

En los primeros Informes de Progreso es factible indicar que se va a formalizar por escrito los valores, el código ético, es decir, soportar por escrito las políticas en torno a los principios afectados o desarrollar canales de información y comunicación al respecto...





2.2. Normas Laborales



Principio 3

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

Principio 4

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

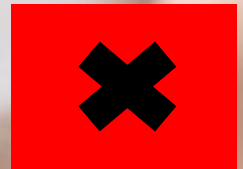
Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

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





2.2. NORMAS LABORALES DIAGNÓSTICO

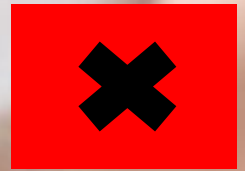
Este apartado se refiere a los [Principios](#) 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial.

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. En este apartado se pretende que se exponga qué se ha hecho para identificar los riesgos e impacto que supone para la empresa lo relacionado con los Derechos Humanos. Se entiende que esta información será la base para el diseño de las políticas y acciones acometidas en relación a este principio.

Lo relativo a este principio en el caso de las empresas de ámbito nacional es fácilmente solventable dado que la normativa y regulación básica evita determinadas circunstancias de abuso a los derechos humanos.

Se recomienda hacer referencia al gráfico elaborado con el excell para hacer el Análisis de Riesgos incluido en el apartado 2.0 y que servirá en todos y cada uno de los apartados como diagnóstico y es a lo que puede hacerse alusión puesto que nos permitirá saber en qué medida nos afecta como empresa este Principio, a qué grupo de interés les resultará más problemático el mismo así como propiciará la evaluación del impacto sobre la actividad empresarial.





2.2. NORMAS LABORALES POLÍTICAS Y ACCIONES

Este apartado se refiere a los [Principios](#) 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial.

POLÍTICA

Se necesita conocer si se ha definido una política, de forma clara y por escrito, con los valores relativos a este apartado. Por ejemplo, la existencia de un código ético o un código de conducta por el que se rige el equipo humano de la empresa o similar podría ser útil.

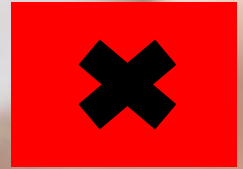
Resulta suficiente con una breve descripción de las políticas/estrategias definidas a este nivel.

ACCIONES

Describir acciones concretas en materia de Derechos Humanos

Se recomienda incluir alguna imagen de las acciones desarrolladas relacionadas con este apartado.





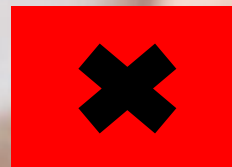
2.2. NORMAS LABORALES MEDICIÓN DE INDICADORES

Este apartado se refiere a los [Principios](#) 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial.

Identificar los mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos. No es necesario contar con un sistema de gestión de RSE para reflejar que se realiza un seguimiento en este sentido, podría ser suficiente manifestar un compromiso expreso al respecto en los primeros Informes de Progreso o recurrir a Indicadores como el número de personas del equipo humano que han firmado su conformidad al código de conducta o código ético, el número de personas que conocen la política de Derechos Humanos o el número de acciones en materia de derechos humanos desarrollados en el seno de la organización.

Recordad que se trata de una cuestión de medición de resultados que pueden ser cualitativos o cuantitativos pero es importante que intentéis concretar lo más posible.





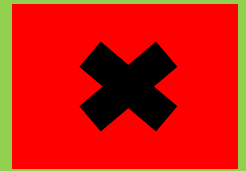
2.2. NORMAS LABORALES

PROPUESTAS DE MEJORA APLICABLES A ESTE PRINCIPIO PARA EL PRÓXIMO INFORME DE PROGRESO

Es interesante que considerando vuestro punto de partida (diagnóstico) y el actual desarrollo de este apartado con sus correspondientes principios a través de las acciones específicas y sus indicadores que planteáis como vais a mejorar en el futuro.

En los primeros Informes de Progreso es factible indicar que se va a formalizar por escrito los valores, el código ético, es decir, soportar por escrito las políticas en torno a los principios afectados o desarrollar canales de información y comunicación al respecto...





2.3. Medio Ambiente



Principio 7

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

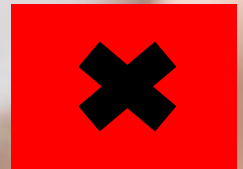
Principio 8

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

Principio 9

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





2.3. MEDIO AMBIENTE DIAGNÓSTICO

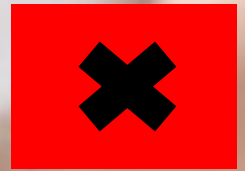
Este apartado se refiere a los [Principios](#) 7, 8 y 9 del Pacto Mundial.

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. En este apartado se pretende que se exponga qué se ha hecho para identificar los riesgos e impacto que supone para la empresa lo relacionado con los Derechos Humanos. Se entiende que esta información será la base para el diseño de las políticas y acciones acometidas en relación a este principio.

Lo relativo a este principio en el caso de las empresas de ámbito nacional es fácilmente solventable dado que la normativa y regulación básica evita determinadas circunstancias de abuso a los derechos humanos.

Se recomienda hacer referencia al gráfico elaborado con el excell para hacer el Análisis de Riesgos incluido en el apartado 2.0 y que servirá en todos y cada uno de los apartados como diagnóstico y es a lo que puede hacerse alusión puesto que nos permitirá saber en qué medida nos afecta como empresa este Principio, a qué grupo de interés les resultará más problemático el mismo así como propiciará la evaluación del impacto sobre la actividad empresarial.





2.3. MEDIO AMBIENTE POLÍTICAS Y ACCIONES

Este apartado se refiere a los [Principios](#) 7, 8 y 9 del Pacto Mundial.

POLÍTICA

Se necesita conocer si se ha definido una política, de forma clara y por escrito, con los valores relativos a este apartado. Por ejemplo, la existencia de un código ético o un código de conducta por el que se rige el equipo humano de la empresa o similar podría ser útil.

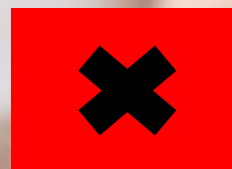
Resulta suficiente con una breve descripción de las políticas/estrategias definidas a este nivel.

ACCIONES

Describir acciones concretas en materia de Derechos Humanos

Se recomienda incluir alguna imagen de las acciones desarrolladas relacionadas con este apartado.





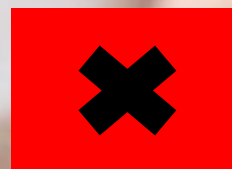
2.3. MEDIO AMBIENTE MEDICIÓN DE INDICADORES

Este apartado se refiere a los [Principios](#) 7, 8 y 9 del Pacto Mundial.

Identificar los mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos. No es necesario contar con un sistema de gestión de RSE para reflejar que se realiza un seguimiento en este sentido, podría ser suficiente manifestar un compromiso expreso al respecto en los primeros Informes de Progreso o recurrir a Indicadores como el número de personas del equipo humano que han firmado su conformidad al código de conducta o código ético, el número de personas que conocen la política de Derechos Humanos o el número de acciones en materia de derechos humanos desarrollados en el seno de la organización.

Recordad que se trata de una cuestión de medición de resultados que pueden ser cualitativos o cuantitativos pero es importante que intentéis concretar lo más posible.





2.3. MEDIO AMBIENTE

PROPUESTAS DE MEJORA APLICABLES A ESTE PRINCIPIO PARA EL PRÓXIMO INFORME DE PROGRESO

Es interesante que considerando vuestro punto de partida (diagnóstico) y el actual desarrollo de este apartado con sus correspondientes principios a través de las acciones específicas y sus indicadores que planteáis como vais a mejorar en el futuro.

En los primeros Informes de Progreso es factible indicar que se va a formalizar por escrito los valores, el código ético, es decir, soportar por escrito las políticas en torno a los principios afectados o desarrollar canales de información y comunicación al respecto...





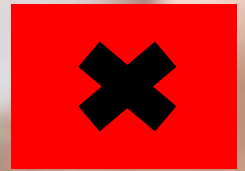
2.4. Anticorrupción



Principio 10.

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





2.4. ANTICORRUPCIÓN DIAGNÓSTICO

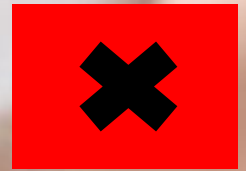
Este apartado se refiere al [Principio](#) 10 del Pacto Mundial.

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. En este apartado se pretende que se exponga qué se ha hecho para identificar los riesgos e impacto que supone para la empresa lo relacionado con los Derechos Humanos. Se entiende que esta información será la base para el diseño de las políticas y acciones acometidas en relación a este principio.

Lo relativo a este principio en el caso de las empresas de ámbito nacional es fácilmente solventable dado que la normativa y regulación básica evita determinadas circunstancias de abuso a los derechos humanos.

Se recomienda hacer referencia al gráfico elaborado con el excell para hacer el Análisis de Riesgos incluido en el apartado 2.0 y que servirá en todos y cada uno de los apartados como diagnóstico y es a lo que puede hacerse alusión puesto que nos permitirá saber en qué medida nos afecta como empresa este Principio, a qué grupo de interés les resultará más problemático el mismo así como propiciará la evaluación del impacto sobre la actividad empresarial.





2.4. ANTICORRUPCIÓN POLÍTICAS Y ACCIONES

Este apartado se refiere al [Principio](#) 10 del Pacto Mundial.

POLÍTICA

Se necesita conocer si se ha definido una política, de forma clara y por escrito, con los valores relativos a este apartado. Por ejemplo, la existencia de un código ético o un código de conducta por el que se rige el equipo humano de la empresa o similar podría ser útil.

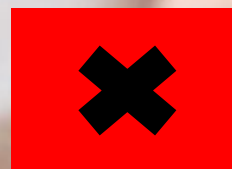
Resulta suficiente con una breve descripción de las políticas/estrategias definidas a este nivel.

ACCIONES

Describir acciones concretas en materia de Derechos Humanos

Se recomienda incluir alguna imagen de las acciones desarrolladas relacionadas con este apartado.





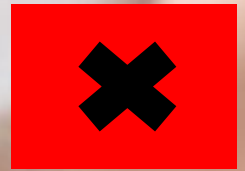
2.4. ANTICORRUPCIÓN MEDICIÓN DE INDICADORES

Este apartado se refiere al [Principio](#) 10 del Pacto Mundial.

Identificar los mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos. No es necesario contar con un sistema de gestión de RSE para reflejar que se realiza un seguimiento en este sentido, podría ser suficiente manifestar un compromiso expreso al respecto en los primeros Informes de Progreso o recurrir a Indicadores como el número de personas del equipo humano que han firmado su conformidad al código de conducta o código ético, el número de personas que conocen la política de Derechos Humanos o el número de acciones en materia de derechos humanos desarrollados en el seno de la organización.

Recordad que se trata de una cuestión de medición de resultados que pueden ser cualitativos o cuantitativos pero es importante que intentéis concretar lo más posible.





2.4. ANTICORRUPCIÓN

PROPUESTAS DE MEJORA APLICABLES A ESTE PRINCIPIO PARA EL PRÓXIMO INFORME DE PROGRESO

Es interesante que considerando vuestro punto de partida (diagnóstico) y el actual desarrollo de este apartado con sus correspondientes principios a través de las acciones específicas y sus indicadores que planteáis como vais a mejorar en el futuro.

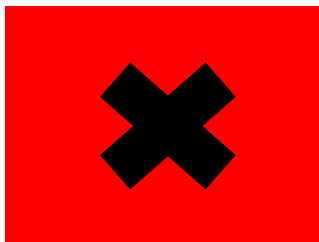
En los primeros Informes de Progreso es factible indicar que se va a formalizar por escrito los valores, el código ético, es decir, soportar por escrito las políticas en torno a los principios afectados o desarrollar canales de información y comunicación al respecto...







logo de la empresa



Con el apoyo de:



CONFEDERACIÓN
DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA

