



INFORME DE PROGRESO

Red Española del Pacto Mundial

2018

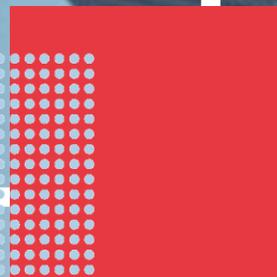
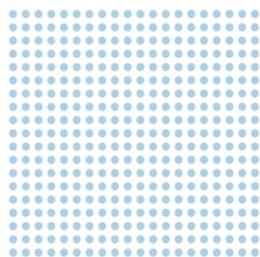


Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis
	Empleados
	Proveedores
	Clientes
	Administración
	Comunidad/Sociedad Civil
	Gobierno Corporativa
	Medioambiente

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



INFORME DE PROGRESO 2018

Carta de la directora ejecutiva de la Red Española del Pacto Mundial

Para la Red Española del Pacto Mundial es un placer presentar nuestro Informe de Progreso 2018. En él recogemos parte de las actividades que hemos desarrollado en durante este ejercicio y cuya información se puede ampliar revisando nuestra memoria de actividades y, además, otras acciones de carácter interno puestas en marcha con nuestros principales grupos de interés.

La Red Española es una organización orientada a la promoción de la sostenibilidad entre las entidades empresariales de nuestro país. Esa importante y principal misión que nos ocupa se ve reflejada en todas las acciones puestas en marcha con nuestros grupos de interés, muchos de ellos grandes aliados para conseguir la misión de la organización con éxito.

En este ejercicio, como recoge el informe, las alianzas para impulsar la Agenda 2030 en nuestro país nos han llevado a reforzar nuestros lazos con las diferentes administraciones públicas con el objetivo de llevar la sostenibilidad a un mayor número de empresas.

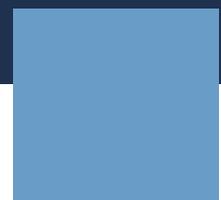
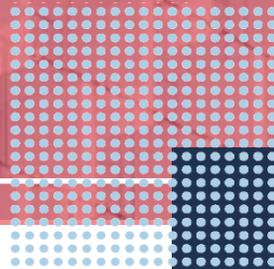
Además de estas colaboraciones, hemos puesto en marcha diferentes proyectos que favorecen la difusión de los Diez Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Estas acciones nos han ayudado a expandir importantes mensajes tanto a las empresas como a la sociedad que hemos destacado en este informe como son, entre otros, la necesidad de trabajar por la igualdad de género en el ámbito laboral o la necesidad de actuar de forma urgente contra el cambio climático.

Es importante destacar que todos estos logros no hubieran sido posible sin la ayuda del equipo de personas que están detrás de la Red Española del Pacto Mundial y de su Comité Ejecutivo, que velan porque el trabajo se desarrolle de forma ética, profesional y comprometida con la misión de la organización, tratando de aportar siempre el máximo beneficio y valor para las entidades socias que forman parte de nuestra entidad y que constituyen el alma de la Red.

Todos nuestros esfuerzos se centran en seguir avanzando en la difusión de nuestra misión, que no es otra que trasladar los valores de Naciones Unidas al ámbito empresarial, y son estos valores también los que nos guían en las relaciones con nuestros grupos de interés y nuestras acciones internas. Orientarnos a través de estos valores en todas nuestras actuaciones, ayudará sin duda a garantizar el éxito de la Red Española.



PERFIL DE LA ENTIDAD



INFORME DE PROGRESO 2018

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Red Española del Pacto Mundial

Dirección

C/ Cristóbal Bordiú 19, 1º derecha 28003

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://pactomundial.org>

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Cristina Sánchez

Persona de contacto

Elsa Castillo

Número total de empleados

12

Sector

Red Local

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

El Pacto Mundial de Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas y organizaciones a que alineen sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Contamos con el mandato de la ONU para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el sector privado. Tenemos como misión generar un movimiento internacional de empresas sostenibles para crear el mundo que queremos uniendo a empresas con otros actores que trabajan para promover el desarrollo sostenible: gobiernos, sociedad civil y las Naciones Unidas. La Red Española, es, desde su creación, una de las primeras plataformas nacionales del Pacto Mundial y la red local con mayor número de firmantes. Nuestro modelo de gestión y su estructura organizativa es de los más avanzados del Pacto Mundial y también somos una destacada red local por el tipo de actividades y herramientas creadas para fomentar la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial y sensibilizar al sector privado para que contribuya a los objetivos de la ONU.

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

Hasta 960.000

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

0

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

Empleados, Proveedores, Clientes, Administración, Comunidad/Sociedad Civil, Gobierno Corporativo, Medioambiente

INFORME DE PROGRESO 2018

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

No existen otros grupos de interés significativos además de los anteriormente expuestos.

Criterios seguidos para seleccionar los Grupos de Interés

La entidad selecciona sus grupos de interés en función de los siguientes criterios:

- **Dependencia:** Grupos que dependen de forma directa o indirecta de la organización, de sus actividades, de productos o servicios o de su desempeño.
- **Influencia:** Grupos que pueden tener la capacidad de influir en la consecución de los objetivos de la empresa.

Países en los que está presente el negocio o tiene producción

España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

La Red Española del Pacto Mundial reporta sobre todas las políticas y acciones desarrolladas en España.

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

Se ha analizado los principales factores internos y externos de la organización para tener en cuenta todos los impactos significativos tanto económicos, como sociales, ambientales y de gobierno corporativo. Con todo ello queremos

proporcionar a los grupos de interés toda la información necesaria para su toma de decisiones.

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

El Informe de Progreso de la organización está público en la página web corporativa:
<http://www.pactomundial.org>

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?
No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

La entidad incorpora las sugerencias de sus grupos de interés a través de los siguientes procesos:

INFORME DE PROGRESO 2018

- **Reuniones periódicas con todos los grupos de interés:** La asociación se reúne periódicamente con todos sus grupos de interés con el objetivo de conocer sus necesidades e incorporar sus sugerencias en todas sus actividades.

Además, realiza determinadas encuestas periódicas a sus entidades asociadas:

- **Encuesta de satisfacción anual:** Cada año se realiza una encuesta a todos los socios de la organización para conocer sus intereses y necesidades y, de esta forma, realizar acciones destinadas a cubrir las principales cuestiones identificadas.
- **Encuesta de satisfacción emitida por cada acción desarrollada por la organización:** Tras la realización de cualquier acción se envía a las entidades participantes una pequeña encuesta de satisfacción donde recogemos las principales áreas de mejora y expectativas futuras de las organizaciones. Esas recomendaciones son tenidas en cuenta para el diseño del Plan de Acción del siguiente año.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

La Red Española del Pacto Mundial es una asociación sin ánimo de lucro de utilidad pública. Está gestionada y representada por el Comité Ejecutivo, nombrado por la Asamblea General de Socios y formado por un máximo de 21 miembros. El Comité Ejecutivo se renueva cada cuatro años y está formado por un presidente, un vicepresidente, un secretario general, un tesorero y 17 vocales.

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

El Comité Ejecutivo se reúne unas 5 veces al año de forma ordinaria para ir midiendo el cumplimiento del Plan Estratégico y del Plan de Acción articulados ambos en base a los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En esas reuniones el equipo directivo de la asociación aporta datos que ponen de manifiesto el cumplimiento de ambos planes.

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

Como indicábamos anteriormente la organización está gestionada y representada por su Comité Ejecutivo. Corresponde a este órgano tomar las decisiones principales en cuanto a la aprobación de protocolos de buen gobierno e implantación de planes estratégicos y de acción vinculados a los Diez Principios. En cuanto al Presidente de la organización, don Ángel Pes, actualmente no ostenta dentro de la organización un cargo ejecutivo.

MÁS INFORMACIÓN

Para ampliar más información sobre la actividad de la Red Española del Pacto Mundial y conocer sus entidades firmantes puede dirigirse a la siguiente dirección web:

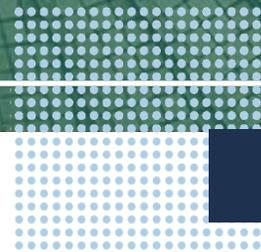
<http://pactomundial.org>

INFORME DE PROGRESO 2018

La memoria de actividades de la Red Española del Pacto Mundial está disponible en el siguiente enlace:

<https://www.pactomundial.org/memorias-corporativas/>

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.

INFORME DE PROGRESO 2018

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 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.

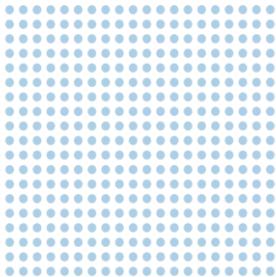
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

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



LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

La Red Española trabaja los cuatro bloques en los que se dividen los Diez Principios del Pacto Mundial realizando diferentes acciones por cada uno de ellos. A continuación, se muestra un resumen del número de acciones enmarcadas en cada bloque que recoge el presente informe:

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



14



5



5



3

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Junto a los Diez Principios y debido a su estrecha conexión y transversalidad, nuestro Informe de Progreso recoge la contribución de la entidad a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. La Agenda es el plan global para el desarrollo sostenible y en ella se recogen 17 Objetivos de aplicación universal que marcan los esfuerzos de países, ciudadanos y actores corporativos para lograr un mundo sostenible en el año 2030. Desde su aprobación en septiembre de 2015, el Pacto Mundial ha mantenido el mandato de Naciones Unidas para fomentar su implementación en el sector privado. Por este motivo, una de las líneas estratégicas más importantes de la Red Española, como se recoge en el presente informe y en la memoria de actividades, es la difusión e implementación de estos ODS mediante jornadas, formaciones, herramientas de gestión, publicaciones divulgativas y buenas prácticas dirigidas a nuestros diferentes grupos de interés.

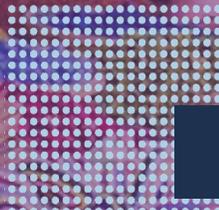
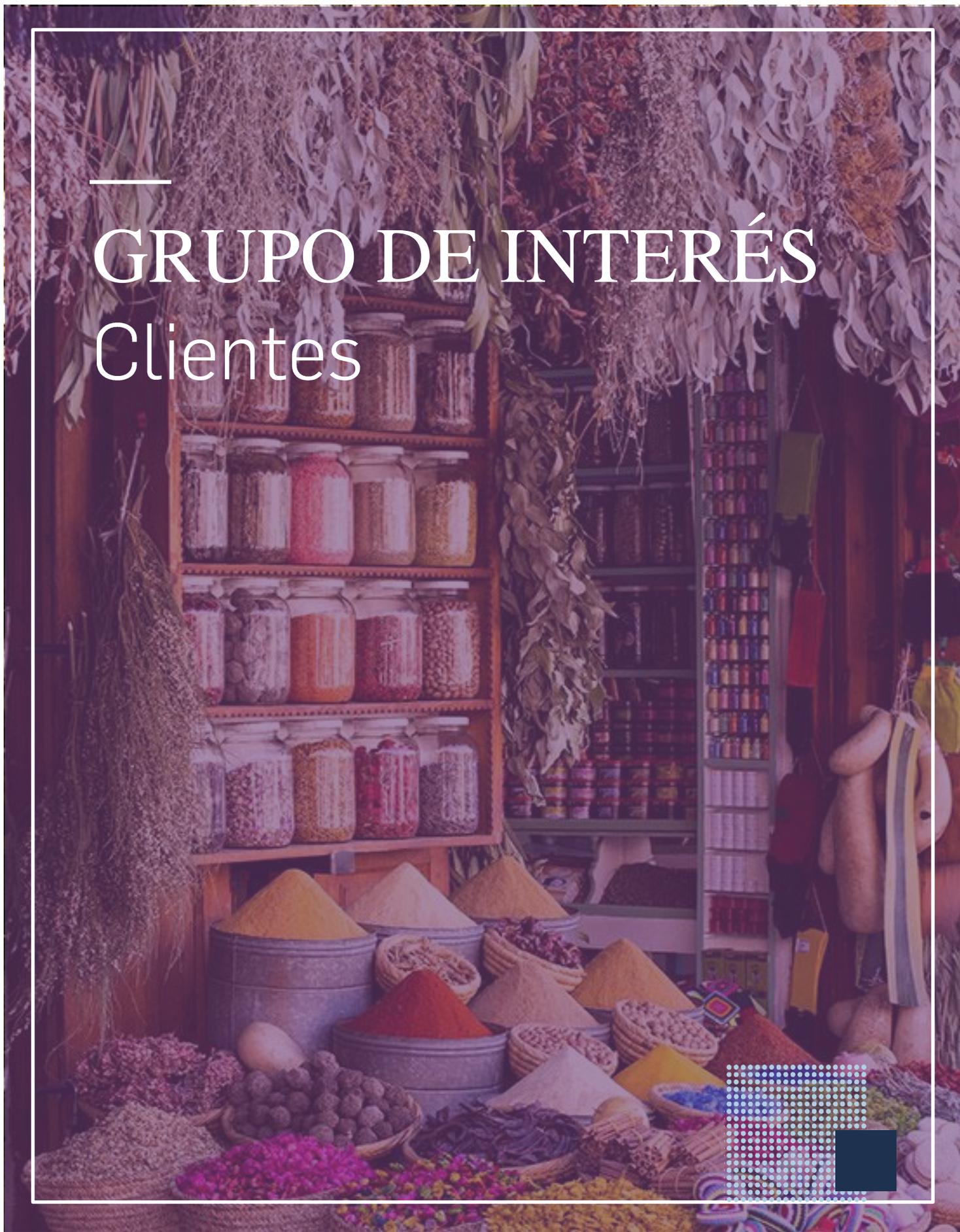
Todos los ODS son importantes y prioritarios para nuestra organización por el importante papel que tenemos en el sector privado. En los 15 años de trabajo que marca la Agenda 2030 hemos trabajado y trabajaremos cada uno de ellos. En 2018 nos hemos centrados en los siguientes ODS, siguiendo la estrategia internacional establecida por el Pacto Mundial y las diferentes estrategias nacionales:



A lo largo del documento se recoge la correlación de las principales actividades descritas en el informe con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

GRUPO DE INTERÉS

Clientes



Satisfacción del socio



La satisfacción de nuestros socios es algo fundamental para la organización. Queremos que se sientan parte fundamental de nuestra asociación y nos ayuden a cumplir la importante misión que tiene el Pacto Mundial.

Acciones y servicios puestos a disposición de los socios - Acción / Proyecto

La Red Española adapta sus servicios a las necesidades y demandas de sus socios. Durante el 2018 hemos trabajado diferentes áreas de RSE y determinados Objetivos de Desarrollo Sostenible en base a las solicitudes realizadas por todos ellos. Algunas de las acciones más destacadas han sido las siguientes:

- **Nuevos cursos formativos online** como han sido los siguientes:
 - ¿Sabes cómo integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en tu memoria de sostenibilidad?
 - Cómo establecer compromisos públicos en ODS. De la teoría a la acción
 - ¿Quieres contribuir a la Agenda 2030? Alianzas estratégicas como generadoras de valor
- **Traducción de materiales** internacionales como la Matriz industrial de los ODS en el sector de la alimentación, bebidas y bienes de consumo.
- Desarrollo de **nuevas publicaciones** como la Guía sectorial en ODS: sector agroalimentario, ODS año 3: Una alianza global para la Agenda 2030, Las empresas españolas ante la Agenda 2030 o Comunicando el Progreso 2018.
- **Mantenimiento de los grupos de trabajo** del sector turístico y sector agroalimentario.

- **6 campañas de difusión de buenas prácticas** vinculadas a la celebración de los días mundiales y al aniversario de los ODS. En concreto se dio visibilidad a 185 buenas prácticas en temáticas como igualdad de género, educación de calidad, Agenda 2030, medioambiente, transparencia, integridad, etc.
- Lanzamiento de la **“Píldora formativa”** sobre ODS que tuvo una gran acogida por parte de los socios con más de 100 solicitudes y cerca de 56.000 empleados formados.
- Creación de **Kick-Off Meeting** que tiene como objetivo presentar el Plan de Acción anual a los socios para conocer sus intereses de participación en el año y comunicarles los nuevos servicios que tienen a su disposición.
- Creación de la **“Hoja de ruta”** diseñada con el fin de gestionar el seguimiento y atención al socio de una manera más eficiente basada en la digitalización de procesos.
- **Campañas de comunicación en ODS.**
- **Reconocimientos go!ODS** que ponen en valor el papel de las entidades empresariales y sociales de nuestro país a la hora de materializar de forma innovadora los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para conocer más detalles de todas las acciones adjuntamos la memoria anual de actividades de 2018. [Descargar documento adjunto](#)

Objetivos:

Para el ejercicio 2019 se ampliarán los servicios destinados a las entidades que quieran dar un paso más y convertirse en Participant, disfrutando así de servicios exclusivos.

Canales de Comunicación - Acción / Proyecto

Desde la organización se pone a disposición de los socios diferentes canales de comunicación en los que

INFORME DE PROGRESO 2018

pueden recoger y plantear cualquier cuestión. De esta forma, todas sus aportaciones serán rápidamente recogidas por el equipo con el objetivo de mantener un alto estándar de calidad que lleve a la satisfacción de todos los socios. Los canales de comunicación son los siguientes:

- Asamblea General de Socios
- Email de la asociación (asociacion@pactomundial.org)
- Email de los analistas de cada empresa
- Teléfono de la asociación
- La encuesta anual de socios
- La encuesta realizada al finalizar cada actividad
- Redes sociales
- Reuniones con las entidades socias
- Networking realizado en todos los eventos presenciales

Servicios de atención al socio - Acción / Proyecto

Todos los socios tienen asignada una persona de contacto que gestiona sus principales dudas conceptuales sobre los Diez Principios del Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Reporting. Además, desde del Departamento de Marketing y Desarrollo se proporciona información sobre los servicios, eventos, cursos formativos y demás iniciativas puestas en marcha. Con estas acciones queremos que los socios se encuentren acompañados en todo momento y puedan aprovechar al máximo su pertenencia a la Red Española del Pacto Mundial.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Con el objetivo de mejorar la satisfacción de nuestros socios, al inicio del año se les pregunta por sus intereses a trabajar durante el ejercicio para hacer un seguimiento individual de cada socio y aumentar así su participación en las actividades propuestas. Además, al finalizar cada servicio o actividad (cursos formativos, píldoras formativas, asesoramiento personalizado, proyectos ad hoc, o asistencia a eventos) se evalúa mediante encuestas la satisfacción del socio y el nivel de participación por tipo de entidad.

Por último, enviamos a todos los socios la encuesta de satisfacción anual, donde además de identificar el grado de satisfacción del 1 al 5, se identifican mejoras en los servicios e interés o propuestas a trabajar con los socios en ejercicios siguientes.

Nivel de satisfacción del socio - Indicador de Seguimiento

En 2018 la satisfacción de socio recogida en la encuesta anual se mantuvo en un 4,2 sobre 5.

Reuniones de Coordinación y Seguimiento - Herramienta de seguimiento

De manera trimestral, semestral y anual el departamento de Marketing y Desarrollo evalúa el seguimiento de la participación del socio y analiza los resultados obtenidos en las diferentes encuestas recogidas anteriormente.

Revisamos si ha cumplido con sus obligaciones económicas y el nivel de participación (alto, medio, bajo) según el número de actividades en las que hayan participado. Tras la revisión de los datos se establecen acciones específicas para fomentar la participación de todos los socios.

Transparencia en el ejercicio de la actividad con los socios



La transparencia es un principio fundamental de la asociación que trasladamos a los servicios que prestamos en el desarrollo de nuestra actividad.

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

El departamento de Marketing y Desarrollo cuenta con diferentes acciones con el fin de mantener informados a los socios sobre las actividades o servicios que tienen a su disposición. Todos los años se elabora una comunicación de inicio de año donde se les convoca a una sesión online (Kick-Off Meeting) para presentarles el Plan de Acción a todos los socios. Además, tienen a su disposición un analista de referencia para resolver sus dudas. Finalmente, en la página web de la

INFORME DE PROGRESO 2018

organización (www.pactomundial.org), dentro del área de socios, también están disponibles y actualizados todos los servicios de la organización.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Los socios tienen una comunicación directa con el equipo de la Red Española lo que hace que las posibles dudas o incidencias sean resueltas en el momento. Si necesitamos algo de tiempo para resolver alguna incidencia relacionada con nuestras herramientas mantenemos informado al socio para que conozca el estado de la gestión.

Formación para los socios



La formación y sensibilización a los socios acerca de los Diez Principios del Pacto Mundial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible es una de las principales misiones y actividades de la organización. Queremos que todas las organizaciones socias conozcan los Principios y Objetivos para que puedan integrarlos de forma efectiva en su estrategia empresarial y en el desarrollo de su actividad diaria.

Formación - Acción / Proyecto

La Red Española, en su compromiso con la formación de sus entidades miembro sobre los Diez Principios, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, organiza diferentes cursos, tanto online como presenciales, en los que detalla cómo el sector privado puede trabajar cada principio y contribuir a la consecución de los ODS. En concreto, este año se han impartido los siguientes cursos:

CURSOS ONLINE

- La pyme en la Agenda 2030. Pautas para la acción.

- El sector privado ante el ODS 5. Cómo alcanzar la igualdad de género en tu empresa.
- ¿Quieres contribuir a la Agenda 2030? Alianzas estratégicas como generadoras de valor.
- Cómo establecer compromisos públicos en ODS. De la teoría a la acción.
- ¿Sabes cómo integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en tu memoria de sostenibilidad?
- Aprende a gestionar los riesgos en materia de corrupción.
- Aprende cómo trabajar los Derechos Humanos en tu organización.
- Cómo elaborar tu Informe de Progreso (4 formaciones).

CURSOS PRESENCIALES

- El sector privado y los Objetivos de Desarrollo Sostenible impartida a empresas de Aragón a través del Instituto de Fomento Aragónés.
- Curso en ODS impartido a pymes en el marco del Congreso Anual de RSE que organiza Cruz Roja Española.
- Curso formativo en ODS impartido a nivel directivo a pymes miembros de PIMEC.
- Formación sobre Agenda 2030 impartido para directivos del Consorci de la Zona Franca de Barcelona.
- Cómo elaborar tu informe de progreso
- Taller sobre Derechos Humanos y Empresa

Además, dentro del plan formativo se han adaptado los cursos online que más interesan a los socios a píldoras formativas con el fin de ofrecer otro tipo de formación en formato más sencillo. Este año se han lanzado tres píldoras formativas que han utilizado un

INFORME DE PROGRESO 2018

total de 123 entidades para su difusión dentro de sus equipos. La píldora más exitosa ha sido la de ODS.

Objetivo:

Para el ejercicio 2019 se desarrollarán nuevas formaciones relacionadas con temáticas relevantes para el próximo año como puede ser:

- Cambio Climático
- Ley de información no financiera y diversidad

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Para la mayor parte de los cursos formativos contamos con la colaboración de determinadas entidades expertas en la materia que comparten con los asistentes sus conocimientos, experiencias y acciones puestas en marcha.

En el año 2018 han participado con las siguientes entidades:

- Acciona
- EDP España, S.A.U.
- New Line Events, S.L.
- Meliá Hotels International, S.A.
- Gestimed Levante, S.L.
- Ricardo Luz y Asociados S.L.
- Enagás, S.A.
- Cofely España, S.A.
- Asociación Forestal de Soria
- Entertainment Solutions, S.L.
- Zabala Innovation Consulting, S.A.
- ENDESA S.A.
- El Corte Inglés, S.A.
- Fundación Adecco para la Integración Laboral

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Como indicábamos anteriormente, al finalizar cada curso o actividad formativa siempre se hace llegar a todos los participantes una encuesta de satisfacción. El objetivo es conocer cómo ha sido la experiencia de cada participante y mejorar aquellos aspectos que hayan sido valorados de forma negativa. La nota media de satisfacción ha alcanzado en 2018 un 4,4 sobre 5.

Número de entidades formadas - Indicador de Seguimiento

El total de asistentes a los diferentes cursos fueron de 541 personas, lo que supone un incremento con respecto a 2017 del 51%. Esto implica la asistencia de 243 socios a nuestros cursos.

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



La adaptación a la nueva normativa ha sido un punto fundamental y necesario que se ha abordado desde la Red Española desde el primer momento.

Normativa Vigente - Política

La organización, consciente del cambio normativo del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) aplicado el 25 de mayo de 2018, ha firmado un probono con Baker & McKenzie para asesorarse correctamente y adaptar sus comunicaciones, web, bases de datos y demás cuestiones a la nueva realidad legal.

Cambios realizados para la adopción de la normativa - Acción / Proyecto

Algunas de las acciones que se han puesto en marcha durante el ejercicio para cumplir con la normativa han sido:

- Adaptar el proceso de adhesión con el objetivo de cumplir la normativa en cuanto a la recolección de datos personales.
- Adaptar las plataformas formativas
- Crear un apartado en la web para informar a los firmantes sobre cómo darse de baja en nuestras comunicaciones.
- Incluir textos informativos en las comunicaciones

INFORME DE PROGRESO 2018

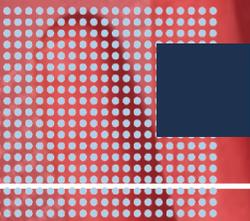
- Formación básica a los empleados

Durante este ejercicio no se ha recibido ninguna denuncia formal por incumplimiento de la normativa

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Generar oportunidades para jóvenes con talento



Como organización socialmente responsable no podemos ser ajenos a los grandes problemas existentes en nuestro entorno, y por ello, dentro de nuestras posibilidades tratamos de contribuir con nuestras acciones. La falta de oportunidades profesionales para los jóvenes de nuestro país es una realidad que entre todos debemos cambiar.

Plan de Carreras - Acción / Proyecto

Desde la Red Española del Pacto Mundial apostamos por incorporar en la organización a jóvenes formados en materia de sostenibilidad con poca experiencia profesional. Trabajan en determinados proyectos o acciones que les permiten adquirir una gran experiencia relacionada con su ámbito de estudio y les ayuda a mejorar su curriculum profesional. Siempre que ha sido posible y en función del crecimiento de la organización, parte de estos jóvenes profesionales se han incorporado a la plantilla fija de la entidad.

Número de empleados incorporados a la organización - Indicador de Seguimiento

El objetivo marcado para 2019 en esta área es la consolidación de una plaza fija para el área de proyectos y una plaza en el área de comunicación.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



La Red Española promueve un modelo y sistema de gestión de organización saludable a través de la consideración de la seguridad y salud laboral como bienestar físico, psíquico y social.

Plan de prevención - Política

Para nuestra organización la seguridad está basada en la prevención, sensibilización a los empleados en cuanto a los principales riesgos, mejora continua y cumplimiento de procedimientos que han sido desarrollados con la colaboración del Servicio de Prevención Ajeno (SPA), en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Disponemos de un Plan de Prevención donde se recoge por escrito la política en materia de prevención de riesgos laborales, los procesos de evaluación, planificación, formación, vigilancia de la salud o procedimientos del sistema de gestión de la prevención. Además del Plan de Prevención, los temas de salud y seguridad se recogen en la Política de RRHH de la organización. Ambos documentos están a disposición de todos los empleados para que puedan consultarlo en cualquier momento.

Revisión e inversión en los puestos de trabajo de nuestra nueva oficina - Acción / Proyecto

En 2018, tras el cambio de sede de la organización, se ha procedido a revisar con especial atención todos los puestos de trabajo, adaptando la oficina a los requerimientos legales exigidos por los profesionales del SPA que realizaron la evaluación de riesgos laborales. Se ha realizado una inversión total de 6423,23 € destinada a la mejora de los siguientes aspectos:

- Nuevas luminarias para mejorar la luz de la nueva oficina.
- Cableado nuevo dirigido por las canalizaciones existentes para liberar la oficina de cables sueltos y evitar así cualquier tipo de incidencia.
- Nuevo armario rack situado en un punto específico para mejorar su ventilación y evitar cualquier tipo de peligro para los empleados.
- Revisión de los sistemas antincendios de la nueva oficina y adaptación a la ley vigente R.D. 513/2017.

INFORME DE PROGRESO 2018

- Soportes nuevos para los ordenadores mejorando la ergonomía de los puestos de trabajo.
- Sustitución del mobiliario y sillas antiguas por otras adaptadas a las necesidades de los trabajadores.
- Creación de un espacio para que los empleados puedan relajarse y aislarse del ruido de la sala principal.

Todas las medidas puestas en prácticas por la organización tienen como misión salvaguardar en todo momento la integridad de los trabajadores.

Objetivos

Nuestro objetivo para 2019 es fijar en 0 el número de accidentes o incidencias que la organización puede controlar, manteniendo así la tendencia de los últimos años.

Igualdad de género



Entre los valores en los que se fundamenta la organización está sin duda la igualdad de género. Durante el año 2018 ha ocupado un lugar destacado dentro de nuestra estrategia y, por supuesto, dentro de la gestión interna de la organización.

Política de RRHH - Política

En la Política de RRHH queda claro que los procesos de selección se realizan siguiendo criterios de transparencia y de acuerdo a las capacidades de los aspirantes sin que tenga cabida ningún tipo de discriminación por cuestiones de raza, edad, religión o sexo, respetando siempre los derechos humanos con los que estamos comprometidos y apoyando la abolición de cualquier forma de trabajo forzoso o infantil.

Equipo de la Red Española del Pacto Mundial

En 2018 la estructura fija de la organización estaba compuesta por 8 mujeres y 3 hombres comprendidos en una media de edad de 38 años.

La distribución de los empleados por sexo y cargo sería la siguiente:

Cargo	Mujer	Hombre
Dirección	1	0
Mandos intermedios	3	0
Técnicos	3	3
Administración	1	0

No se aprecian diferencias de salario por cuestión de género y todos los trabajadores se encuentran cubiertos por el convenio colectivo de oficinas y despachos.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

Si algún empleado considera que no se ha tenido en cuenta la igualdad de género dentro de la organización, dispone de un buzón de sugerencias o denuncias donde de forma anónima puede manifestar este hecho.

Número de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En el presente ejercicio no se ha recibido ninguna queja relacionada con esta materia.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de

los empleados



La formación de los empleados es vital para el éxito de cualquier organización y forma parte de nuestra cultura. La calidad en la prestación de los servicios, la profesionalidad de los proyectos y la satisfacción de nuestros socios depende en gran parte del conocimiento de nuestros empleados.

INFORME DE PROGRESO 2018

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Para alcanzar la máxima calidad, la Red Española sigue su Política de RRHH donde se recoge el desarrollo anual de un Plan de Formación en el que se establecen las acciones formativas a desarrollar teniendo en cuenta las necesidades detectadas a lo largo del año y las demandas que realizan los propios empleados. Este plan está apoyado por el fondo de formación que aprueba el Comité Ejecutivo.

Formación - Acción / Proyecto

La formación debe tener un objetivo definido y contribuir a mejorar las aptitudes profesionales de cada empleado. Durante el año 2018 se han desarrollado las siguientes formaciones:

- **Formación en inglés:** Cada empleado ha podido disfrutar de 45 minutos de clases individuales a la semana durante 3 meses para mejorar y perfeccionar el idioma. Se han impartido un total de 63 horas en el año.
- **Formación en los nuevos Estándares GRI:** Uno de los Técnicos de Reporting ha disfrutado de un curso de dos días (16 horas en total) sobre los nuevos estándares lanzados por Global Reporting Initiative (GRI) con el objetivo de conocer a fondo los cambios incorporados.
- **Formación comer en positivo:** Toda la plantilla pudo disfrutar de esta formación de 3 horas donde conocimos porqué es importante promover la salud en el trabajo, pautas básicas para una alimentación saludable, los principales grupos de alimentos y su relación entre ellos, entre otras cuestiones de interés.
- **Formación sobre cómo hablar en público:** Todo el equipo realizó una sesión orientada a perfeccionar su forma de exponer en público, mejorando su manera de transmitir conceptos.
- **Coaching sistémico:** Esta formación de 18 horas de duración tuvo como objetivo analizar nuestro

grupo de trabajo con la misión de ser un equipo interconectado capaz de cumplir de forma eficiente todas las metas marcadas.

- **Debate y análisis grupal:** 4 casos prácticos de transparencia y rendición de cuentas en la empresa. Este curso fue realizado por nuestro experto en materia de lucha contra la corrupción con el objetivo de seguir profundizando en la materia.
- **Formación en materia de protección de datos:** Con anterioridad a la entrada en vigor del cambio normativo en materia de protección de datos, todos los empleados asistimos a la sesión formativa impartida por Baker McKenzie para conocer las novedades del reglamento y aplicarlo de forma correcta en nuestro día a día.

Con todas estas formaciones se espera mejorar las habilidades de los trabajadores para generar altos niveles de motivación y rendimiento y que puedan alcanzar así su pleno potencial.

Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento

El número de horas de formación en el ejercicio ha sido 109 horas. Todos los empleados han podido disfrutar de algún tipo de formación en el año.

Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los

empleados



Nuestro equipo está compuesto por diferentes profesionales especializados en las áreas de gestión de la organización y en las distintas materias en las que se dividen los Diez Principios del Pacto Mundial y los ODS.

Definición de Puestos de Trabajos - Acción / Proyecto

En el año 2017, con el objetivo de potenciar las capacidades y habilidades de cada empleado se

INFORME DE PROGRESO 2018

realizó un análisis de los distintos departamentos y definimos una nueva estructura. Se trabajó en la descripción de los puestos de trabajo existentes y en las funciones y en las responsabilidades de cada uno. El resultado de todo el proceso fue el cambio de departamento de algunos empleados cuyos perfiles se adaptaban más a otros puestos. Durante el 2018 hemos continuado este proceso de cambio y se ha evaluado su correcto funcionamiento.

Objetivos:

En 2020 se repetirá el proceso de definición de puestos para adaptar de nuevo las funciones de los empleados y empleadas a la actividad de la organización.

Evaluación Anual - Herramienta de seguimiento

A través de las reuniones periódicas y la evaluación anual de desempeño que se realizan al 100% de los empleados se han revisado los diferentes puestos de trabajo, el cumplimiento de los objetivos marcados por cada área y el grado de satisfacción personal y profesional. La totalidad de los empleados están satisfechos con su área de trabajo y no se ha presentado ninguna queja directa a través del buzón de sugerencias.

Objetivos

Esperamos que la satisfacción del empleado se mantenga en los próximos ejercicios y nos ponemos como objetivo mantener a 0 las quejas en relación con esta materia.

Identificación del empleado con la entidad



Que los empleados creen en la misión, visión y valores del Pacto Mundial y se sientan identificados con las acciones que desarrolla la Red es fundamental para cumplir con el objetivo social. Conscientes de la importancia de este hecho, desde la organización siempre fomentamos la participación de los empleados en la elaboración de los planes estratégicos y de acción, y su opinión es tenida en cuenta a la hora

de tomar decisiones trascendentales para el funcionamiento de la entidad.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Todas las propuestas de los empleados son atendidas en las diferentes reuniones que llevamos a cabo. Cada dos meses tiene lugar una reunión de equipo para revisar el cumplimiento de las acciones establecidas en el plan de acción, conocer los proyectos que están desarrollándose en cada departamento y fomentar el sentimiento de pertenencia.

Cada departamento a su vez tiene su propio calendario de reuniones con el objetivo de mantener una comunicación fluida y resolver las posibles dudas o incidencias que puedan surgir en el día a día de la organización.

Además de las reuniones programadas, todos los empleados pueden solicitar en cualquier momento una cita con la dirección o el área de coordinación para resolver cualquier cuestión.

Finalmente, de forma anual, todos los empleados tienen una evaluación realizada por el coordinador de su departamento donde se habla del trabajo realizado en el año y de cómo se ha sentido el empleado, tratando de evaluar así su nivel de satisfacción.

Condiciones Lugar de Trabajo - Acción / Proyecto

La participación de los empleados en la organización y la comunicación fluida es una parte muy importante pero también lo es el lugar de trabajo. Por ello, durante el año 2018, se ha abordado una de las peticiones que los empleados habían realizado en los últimos años. Se trasladó la sede de la organización a una nueva ubicación con mayor espacio para la realización de reuniones y cursos. La nueva oficina ha facilitado el desarrollo del trabajo de los empleados gracias a sus instalaciones más amplias y las mejoras tecnológicas que presenta el espacio. Su ubicación, más céntrica para todos y con posibilidades de acceso en transporte público, ha supuesto también una

INFORME DE PROGRESO 2018

ventaja y mejora para los empleados.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

A través del buzón de sugerencias los empleados pueden comentar cualquier aspecto de mejora en la materia.

Conciliación familiar y laboral



La Red Española del Pacto Mundial siguiendo su Política de RRHH, y partiendo siempre de la atención y la respuesta al socio, ofrece facilidades a sus empleados para poder desempeñar su trabajo y conciliar la vida familiar, laboral y personal, influyendo positivamente en el clima laboral.

Política de RRHH - Política

La Política de RRHH recoge información sobre la conciliación laboral indicando de forma expresa las medidas que disponen los empleados de la organización. Todas ellas se detallan a continuación.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Contamos con un conjunto de medidas de conciliación que resultan de gran interés para los empleados, entre otras, las siguientes:

- Horario flexible de entrada y salida durante la semana y jornada de mañana los viernes.
- Jornada laboral reducida en período de verano (15 de junio al 15 de septiembre).
- Adaptación de la jornada en función de necesidades individuales de algún empleado

- Permisos o licencias excepcionales según las circunstancias, para supuestos diferentes a los establecidas legamente, para el cuidado de familiares
- Teletrabajo bajo petición
- Espacio habilitado para comer en la oficina
- Sistema de retribución flexible y,
- Formación interna en horario laboral

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento

A través del buzón de sugerencias los empleados también pueden manifestar cualquier duda o sugerencia relacionada con los temas de conciliación. En el ejercicio 2018 hubo una consulta sobre temas de conciliación que quedo resuelta en la última reunión de equipo llevada a cabo en diciembre.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutaron de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

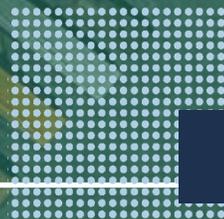
El 100% de los empleados disfruta de estas acciones de conciliación. Además, durante el ejercicio 2018, dos trabajadores de la organización tienen jornada reducida.

Objetivos

Para el año 2019 nos marcamos como objetivo que el 100% de los empleados cumplan su horario laboral y se eviten realizar trabajos o eventos fuera del horario laboral.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



Como organización no empresarial tenemos pocos proveedores y la mayor parte de ellos tiene actividad nacional. A pesar de ello, dentro del Protocolo de Buen Gobierno aprobado a finales de 2018, se hace alusión a una serie de puntos a tener en cuenta a la hora de contratar a un proveedor, especialmente si el servicio que se va a prestar supera los 15.000 euros de facturación.

Protocolo de Buen Gobierno - Política

El Protocolo de Buen Gobierno de la Red Española establece las siguientes cuestiones que se empezarán a aplicar principalmente en los contratos llevados a cabo en 2019:

1. En caso de considerar necesaria la contratación de productos o servicios externos para dar soporte a las necesidades de la Red Española del Pacto Mundial (REPM), siempre que el importe sea superior a 15.000 euros (IVA incluido) por operación/contrato, la Oficina de la REPM solicitará al menos tres presupuestos de proveedores diferentes y realizará una valoración económica y técnica de las propuestas. Con carácter previo a la recepción de las propuestas, se definirán los criterios técnicos de valoración de los trabajos y la ponderación de la valoración económica y técnica.
2. Idealmente el briefing con los requerimientos técnicos del trabajo debería tener publicidad durante un periodo de tiempo suficiente (15 días) en la web de la REPM. En su defecto, la Oficina de la REPM garantizará que la oferta del producto o servicio tiene la publicidad suficiente para garantizar que todos los socios de la REPM pueden acceder de forma igualitaria a la oferta.
3. Para la contratación de productos y servicios inferiores a 15.000 euros (IVA incluido), no será necesario seguir el procedimiento establecido en los

dos párrafos anteriores, quedando a criterio de la Oficina de la REPM las contrataciones inferiores al citado importe, sobre las que se informará periódicamente al CE.

4. En cualquier caso, se valorará positivamente que el ofertante sea miembro de la REPM y, en tal caso, éste deberá abstenerse de influir y de formar parte del proceso de toma de decisión.

Objetivo:

Nuestro principal objetivo en esta área es que el 100% de los proveedores sean entidades firmantes de la iniciativa ya que todas ellas están comprometidas con una gestión responsable donde se respetan los derechos humanos, las normas laborales, se cuida y protege el medioambiente y se luchan contra la corrupción.

Crear relaciones estables con los proveedores



Desde la Red Española apostamos por mantener relaciones duraderas y estables con nuestros principales proveedores

Comunicación Interna y Externa - Acción / Proyecto

Estamos a favor de una comunicación fluida con los proveedores por lo que tenemos reuniones periódicas donde exponemos de forma conjunta los avances y las áreas de mejora. Esta estrecha relación hace que el número de incidencias se reduzcan y que los periodos de resolución de las mismas vayan mejorando año tras año. Además, en los momentos en los que sea necesario concertamos formaciones con los proveedores para conocer mejor los productos y servicios, lo que nos lleva a mejorar la satisfacción.

Número de años de relación con los proveedores - Indicador de Seguimiento

El periodo medio de relación con ellos es de casi 5 años, hecho que ayuda a un mejor entendimiento de las necesidades requeridas por ambas partes.

Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE



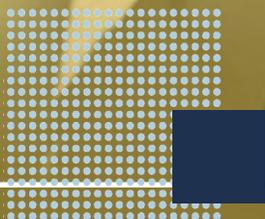
Dentro de los objetivos de la organización está el de incorporar los Diez Principios en las actividades empresariales de todo el mundo y este objetivo se extiende también a nuestros proveedores.

Formación - Acción / Project

Desde la asociación tratamos de compartir con todos los proveedores nuestros valores y les invitamos a conocer la iniciativa del Pacto Mundial. Para nosotros es importante que los proveedores que no formen parte de la iniciativa compartan y respeten nuestros Diez Principios. Como se indicaba anteriormente siempre se tendrá en cuenta la pertenencia al Pacto Mundial y el respecto a los Principios como un factor principal de selección.

GRUPO DE INTERÉS

Gobierno corporativo



Gobierno Corporativo



Nuestra organización promueve entre sus entidades socias la gestión sostenible y el buen gobierno de sus organizaciones. Por esta razón, la Red Española del Pacto Mundial debe ser ejemplo de transparencia y buen gobierno.

Protocolo de Buen Gobierno - Política

El compromiso con el buen gobierno es parte fundamental de nuestra entidad y por eso la organización trabaja de forma continua abordando mejoras que se van implementando y revisando cada año. A nivel nacional, la evolución de la Red Española del Pacto Mundial en los últimos años ha sido exponencial, aumentando considerablemente el número de socios y con ellos, el equipo de la Red. Esta evolución conlleva retos de gestión que la Red Española ha asumido en su firme compromiso por la transparencia y buen gobierno. Para hacer frente a dichos retos, el Comité Ejecutivo de la organización ha liderado la creación de diferentes mecanismos para aplicar internamente la gestión sostenible que promueve entre sus socios y ser así coherente con sus mensajes. Entre dichos mecanismos destaca un Protocolo de Buen Gobierno y toma de decisiones para asegurar un modelo de gobernanza óptimo que incluye entre otros aspectos la forma de gestión de la organización, los derechos y deberes del CE y Dirección ejecutiva, procesos resolución de conflictos de interés, procesos y criterios para la toma de decisiones por parte de la dirección o patrocinios. El protocolo de buen gobierno y toma de decisiones está disponible en la web y [adjunto en el presente informe](#). A nivel internacional, la Fundación Global Compact estableció el 1 de enero de 2018 una serie de protocolos de gestión y procedimientos de reporte para promover unos estándares uniformes en la gobernanza y operatividad de las redes locales. A ello hay que añadir la puesta en marcha una nueva estrategia internacional con un horizonte hasta 2020 en la que se empodera a las redes locales y se les dota de diferentes instrumentos para seguir ofreciendo a

sus socios el valor añadido que tiene el formar parte de la iniciativa en sostenibilidad más importante del mundo.

Comisión de Buen Gobierno - Herramienta de seguimiento

Con el objetivo de hacer cumplir el protocolo de buen gobierno, se ha creado la Comisión de Buen Gobierno que actualmente está formada por tres miembros elegidos por 4 años (coincidiendo con el mandato del CE) de entre los miembros del CE. Actúa como secretario de la Comisión el secretario del CE, quien asistirá a las reuniones con voz, pero sin voto. Los miembros del CE y de la Oficina deberán comunicar cualquier situación de conflicto o potencial conflicto, directo o indirecto en el que pudieran estar incurso a la Comisión de Buen Gobierno.

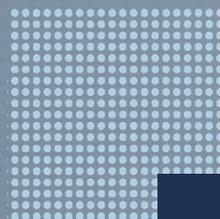
Transparencia y buen gobierno - Herramienta de seguimiento

Conforme a los Estatutos de la entidad, los órganos de representación y gobierno de nuestra organización son la Asamblea General, el Comité Ejecutivo (CE) formado por un máximo de 21 miembros y el Presidente. Además, los Estatutos establecen que la REPM contará con una Dirección Ejecutiva para la gestión diaria de la Asociación, y con una oficina de apoyo (la denominada Oficina de la REPM). El comité lidera y supervisa las diferentes actividades de la organización puestas en marcha y gestionadas por la Dirección Ejecutiva y el equipo. Por este motivo, la transparencia y comunicación entre ambas partes debe ser constante. Con el objetivo de aprobar el Plan de Acción y revisar su cumplimiento, en 2018 ha habido 5 reuniones. En ellas la dirección prepara toda la información y datos necesarios para que el comité pueda desarrollar su función de supervisión y tome en consecuencia las decisiones que sean necesarias para conseguir los objetivos marcados. Incluir información del comité y ratios de género.

Objetivo: Durante el ejercicio 2019 se desarrollará la Política de Responsabilidad Social para fomentar la transparencia en la organización.

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Colaboraciones con la

Administración Pública



La colaboración entre organizaciones es una herramienta fundamental para la difusión y cumplimiento de la Agenda 2030. Por ello, desde la Red Española del Pacto Mundial se trabaja en alianzas con diferentes organizaciones entre ellas algunas entidades públicas.

Colaboraciones - Acción / Proyecto

Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

Hemos elaborado un documento de adaptación de la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020 (EERSE) al marco de los ODS, alineando así el documento gubernamental de referencia en RSE a nivel nacional con el marco internacional en materia de sostenibilidad. Su objetivo era identificar el impacto actual y potencial de la EERSE sobre la Agenda 2030. Para ello, se confrontaron las 10 líneas de actuación y las 60 medidas concretas de la EERSE con los 17 Objetivos, las 169 metas y los 232 indicadores de la nueva Agenda.

Agencia Española de Protección de Datos:

Durante 2018 la Red Española realizó una colaboración con la AEPD para la identificación de áreas clave de contribución de la protección de datos a la Agenda 2030. El proyecto consistió en la alineación de su Plan Estratégico 2015-2019 con la Agenda 2030, así como su política de RSE. Además, se ofrecieron propuestas de mejora para reforzar determinadas áreas y se recomendaron alianzas claves para consolidar su liderazgo en la contribución a los ODS.

Gobierno Vasco:

En el marco de colaboración existente, el 15 de febrero celebramos la jornada “ODS y empresas, tendencias y oportunidades” en colaboración con el Gobierno Vasco y la agencia de innovación Innobasque. En ella, tanto representantes de estas instituciones, como portavoces de compañías vascas evaluaron el trabajo

que ya se está realizando en esta materia. Tras la jornada, se produjo un encuentro con una veintena de clusters vascos para acercar la Agenda 2030 como oportunidad de negocio y fomentar la acción en ODS desde las entidades empresariales.

Gobierno de Aragón:

En 2017 se firmó un protocolo de colaboración entre La Red Española y el Gobierno de Aragón con el objetivo de fomentar la responsabilidad social en la región y los ODS entre el tejido empresarial. En 2018 dicha colaboración continuó realizándose una formación sobre ODS dirigida a empresas grandes y pymes de Aragón y compartiendo información sobre empresas de Aragón que marcarán las siguientes acciones para los próximos años.

Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030:

En colaboración el Grupo de Alto nivel y el Embajador en Misión Especial de la Agenda 2030 dependiente del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, coordinamos la canalización del papel de las empresas españolas de cara a la elaboración del Examen Nacional Voluntario y un futuro Plan de Acción con un proceso colaborativo sin precedentes que incluyó: una consulta a todas las empresas españolas; una colaboración con las entidades empresariales y del ámbito de la sostenibilidad más importante de nuestro país; la celebración de un workshop de debate y la elaboración de un informe que recogía experiencias, demandas, próximos pasos y buenas prácticas.

Mesa de la RSE de la Comunidad de Madrid:

La Red Española fue elegida para formar parte de la Mesa de la Responsabilidad Social Empresarial de la Comunidad de Madrid constituida con el objetivo de diseñar políticas y actuaciones en materia de responsabilidad social, en colaboración con todos los actores implicados. En este marco, la Comunidad creó también los primeros “Reconocimientos a la Responsabilidad Social en el Empleo” para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la puesta en marcha de medidas socialmente responsables. La Red Española del Pacto Mundial participó como jurado de estos reconocimientos.

INFORME DE PROGRESO 2018

Consejo Asesor de la Agenda 2030 de la Comunidad de Madrid:

En noviembre de 2018 se anunció la incorporación de La Red Española del Pacto Mundial al Consejo Asesor para el Desarrollo de la Agenda 2030 en la Comunidad de Madrid. Este organismo tiene como finalidad profundizar en el desarrollo de medidas que garanticen el cumplimiento de la Agenda 2030 en el territorio regional. En concreto, la Red Española del Pacto Mundial ejercerá como vocal en representación del Objetivo 17: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030:

Focus group Para la creación del informe “Las empresas españolas ante la Agenda 2030” la Red Española coordinó un focus group que congregó a las entidades más significativas en materia de empresas y sostenibilidad del país: AEF, CEPES, Club de Excelencia

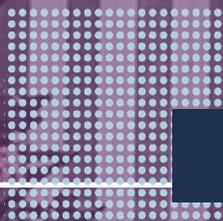
en Sostenibilidad, DIRSE, Forética, CEOE, Corporate Excellence, SERES y Spainsif. Este Focus Group sirvió como base para extraer las conclusiones sobre el posicionamiento del sector privado español respecto a la Agenda 2030 y para identificar buenas prácticas que ejemplificasen el efecto multiplicador que puede tener la acción empresarial para la consecución de la Agenda 2030.

Objetivo:

El objetivo para el 2019 es seguir fomentando las colaboraciones con otras Administraciones Públicas e instituciones públicas relacionadas con el sector empresarial. Tenemos previsto realizar nuevos acuerdos con el Gobierno de Aragón y el Gobierno Vasco, así como con otras organizaciones públicas como el Instituto de Crédito Oficial (ICO), la CEOE o CEPYME, entre otros.

GRUPO DE INTERÉS

Comunidad



Sensibilización en sostenibilidad



La sostenibilidad es cosa de todos, por ello, desde la Red Española tratamos de llegar a la comunidad a través nuestras empresas y colaboraciones con determinadas asociaciones.

Companies4SDGs - Acción / Proyecto

Por segundo año consecutivo la Red Española del Pacto Mundial y Voluntariado y Estrategia, con el respaldo de Impact 2030, lanzan #COMPANIES4SDGs. Esta iniciativa está dirigida a promover los ODS en el ámbito empresarial a través de la sensibilización a empleados y el voluntariado corporativo. Se ha sensibilizado a cerca de 336.000 empleados de 18 países en torno a los ODS. Asimismo, ha impulsado la participación de 21.723 voluntarios en 1.315 actividades de voluntariado corporativo alineadas con los ODS, con las que han resultado beneficiadas 429.045 personas.

Programa Inicia, valores de empresa - Acción / Proyecto

Inicia, valores de empresa es un proyecto iniciado en 2013 en colaboración con la Fundación Rafael del Pino que seguimos desarrollando durante el ejercicio 2018. Dirigido a alumnos de bachillerato, el objetivo de este programa es transmitir la idea de que las empresas, para ser sostenibles a largo plazo, han de ser social y medioambientalmente responsables, mostrando el compromiso social de la empresa y sus directivos con los Diez Principios de Pacto Mundial. Para ello, debatimos en las sesiones determinadas situaciones relacionadas con los Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con la finalidad de que reflexionen sobre la importancia de actuar de acuerdo con los principios de sostenibilidad empresarial.

Acción por el clima

El cambio climático es sin duda un problema urgente que nos afecta a todos, a la economía, a las comunidades y a la vida personal. La Red Española del Pacto Mundial por su actividad es muy consciente de ello y, en alianza con otras organizaciones, trata de concienciar a la comunidad.

Comunidad por el Clima - Acción / Proyecto

Desde 2016 la Red Española forma parte del grupo impulsor de la iniciativa “Comunidad por el clima” la cual tiene como objetivo ayudar al conjunto de la sociedad española a pasar del compromiso a la acción en la lucha contra el cambio climático. Entre las actividades llevadas a cabo por este grupo en 2018 se encuentra el lanzamiento del Escaparate #PorElClima, una plataforma online que reúne productos y servicios para ayudar a un consumo más responsable, y acciones institucionales como la reunión con la Ministra de Transición Ecológica en julio de 2018, en la cual la Red Española participó como grupo impulsor de la Comunidad.

#Moving4ClimateNow - Acción / Proyecto

Por tercer año consecutivo la Red Española coorganizó junto a Iberdrola la iniciativa “Moving for Climate NOW”. Esta marcha ciclista que reúne a más de 40 participantes de diferentes países y organizaciones, recorrieron más de 600 kilómetros en bicicleta con el objetivo común de concienciar a la sociedad de la necesidad de actuar con urgencia y con todos los mecanismos disponibles contra el cambio climático. En 2018 la marcha partió de Viena el 26 de noviembre y finalizó en Katowice (Polonia), ciudad donde se celebraba la Cumbre del Clima.

Toque de campana por la igualdad de género



En marzo la Red Española lanzó una campaña de sensibilización sobre el ODS 5 con motivo de la Semana de la Igualdad de Género y el día de la mujer. Como parte de esa campaña se llevó a cabo el toque de campana por la igualdad de género en la Bolsa de Madrid.

Día mundial de la mujer- Acción / Proyecto

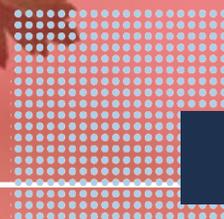
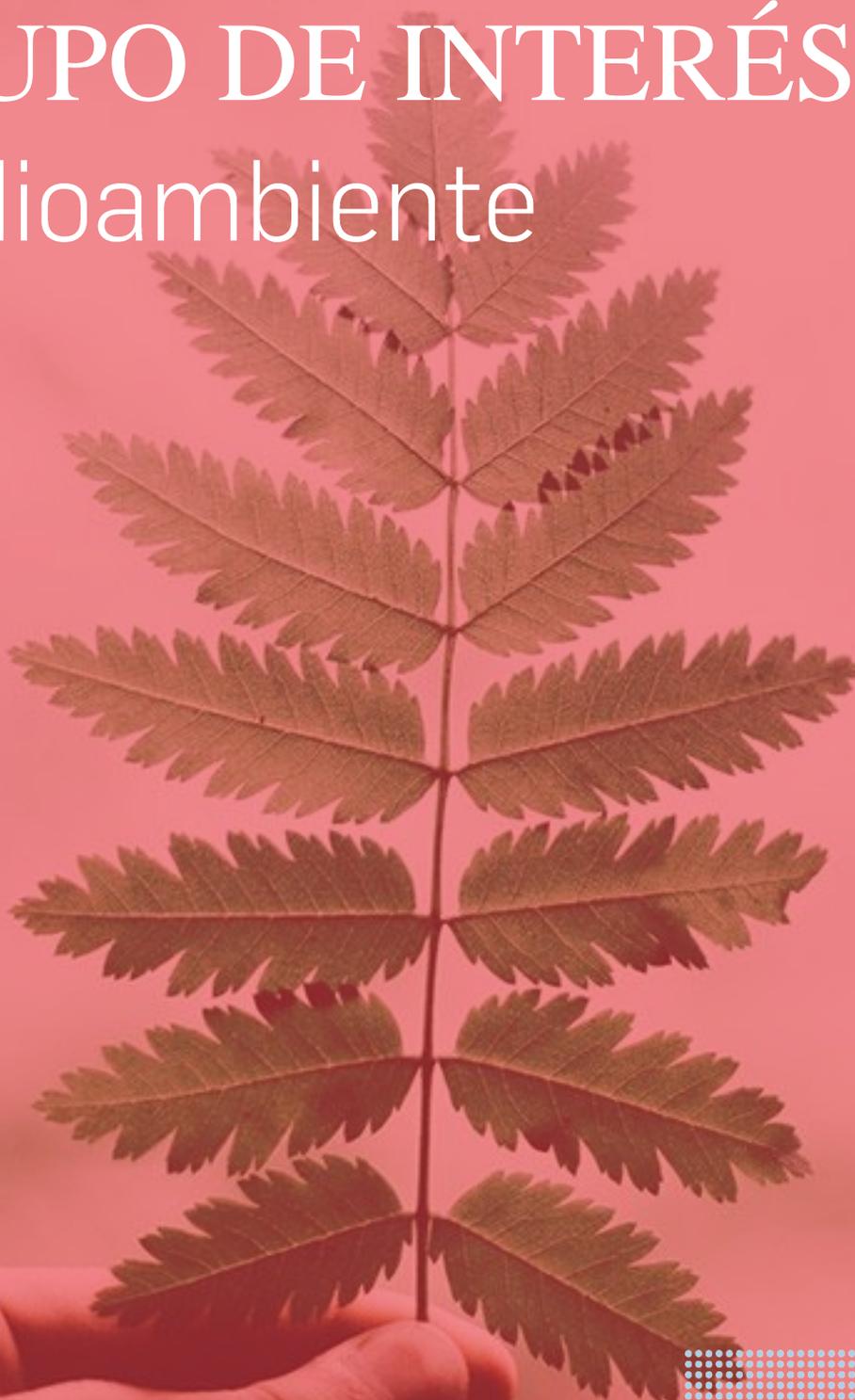
Con motivo de la celebración del Día de la Mujer, el 8 de marzo de 2018, la Red Española de Pacto Mundial y

su socio Bolsas y Mercados Españoles se unieron para llevar a cabo la iniciativa “Un toque de campana por la igualdad de género.” De este modo, España se unió por primera vez a esta acción internacional que, por cuarto año consecutivo, se celebró en 65 mercados de todo el mundo gracias al impulso de UN Global Compact, ONU Mujeres, International Finance Corporation y The Sustainable Stock Exchange Initiative. El objetivo: crear conciencia y promover cambios en la participación de las mujeres en el sector empresarial y financiero para avanzar en la igualdad y el desarrollo sostenible.

Objetivos: Nos planteamos como objetivo consolidar esta alianza con Bolsas y Mercados Españoles para replicar la acción en el año 2019.

GRUPO DE INTERÉS

Medioambiente



Conocimiento del impacto

ambiental de la entidad

El respeto al medioambiente es un principio integrado en la misión y visión de la organización y hacemos todo lo posible por contribuir de forma positiva en nuestro entorno. A pesar de no disponer en la actualidad de una política escrita en materia medioambiental, nos regimos por un comportamiento ético y racional de los recursos con el objetivo de reducir siempre nuestro impacto. En este ejercicio tras analizar nuestro impacto como organización hemos puesto en marcha una serie de acciones que recogemos a continuación.

Acciones en materia ambiental - Acción / Proyecto

Durante el ejercicio 2018 se han mantenido y realizado las siguientes acciones internas y externas donde se ha tenido en cuenta con especial atención el factor ambiental:

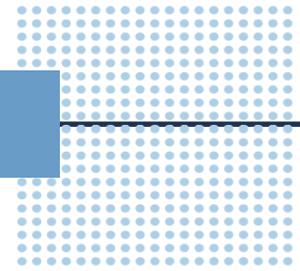
- Cambio de sede de la organización:** El cambio de oficina, además de los diversos beneficios para los empleados en materia de salud y seguridad, ha supuesto una mejora en relación a nuestro impacto medioambiental. El mejor aislamiento del edificio y las nuevas tecnológicas que incorpora hace que nuestra oficina sea más eficiente. Además, hemos cambiado toda la iluminación de la nueva oficina a iluminación LED para mejorar tanto la calidad de la luz como la eficiencia energética. La inversión ha sido de 1564€. Finalmente, la ubicación de la oficina más céntrica y cercana a las viviendas de los empleados hace que el 80% se traslade en transporte público e incluso uno de ellos venga en bicicleta eléctrica.
- Compra de cristales y vinilos para su utilización como pizarras:** Aprovechando el diseño de la nueva oficina hemos comprado unos cristales para separar determinadas zonas que a su vez sirven de pizarra para exponer mensajes claves o para realizar reuniones y escribir sin necesidad de utilizar papel. Con el mismo objetivo, hemos puesto vinilo de pizarra en una zona visible para todos los empleados. La inversión ha sido de 2938,2 €.
- Compra de equipos informáticos más eficientes:** Hemos comprado durante el ejercicio 3 ordenadores, lo que ha supuesto una inversión de 3346,89€. A la hora de adquirir los equipos, además de primar su rendimiento y requerimientos técnicos necesarios, se tiene en cuenta la eficiencia energética.
- Fomento de las videoconferencias:** Desde la Red Española hemos comprado cascos y micrófonos nuevos para incentivar aún más el uso del sistema gotowebinar contratado para realizar videoconferencias.
- Papelera de reciclaje:** Contamos en la organización con un contenedor de cartón para el reciclaje del papel confidencial. De esta forma, la totalidad de la documentación es recogida por una entidad encargada de su tratamiento y reciclaje. Disponemos además de una bandeja donde recogemos el papel impreso por una sola cara para aprovecharlo como papel sucio o para imprimir en formato borrador. De esta forma, aprovechamos más el papel y reducimos su consumo.
- Utilización de cubos de reciclaje:** Dentro de la oficina tenemos diferentes cubos para el reciclaje de materia orgánica, plástico y cartón que generamos en el día a día. Estamos muy sensibilizados con el reciclaje y cada empleado es responsable de utilizarlos de forma eficiente para conseguir el mejor resultado posible.
- Eventos realizados en zonas céntricas y de fácil acceso en transporte público:** A la hora de realizar nuestros eventos, además de los requisitos establecidos en nuestro protocolo de buen gobierno, premiamos la ubicación del lugar. Siempre tenemos en cuenta que se pueda acceder en transporte público con el objetivo de que gran

INFORME DE PROGRESO 2018

parte de los asistentes pueda acceder en transporte no contaminante y reducir así la huella de carbono del evento.

Objetivo:

Uno de los principales objetivos que nos marcamos para el ejercicio siguiente en materia medioambiente es formalizar nuestra política en un documento escrito que poder compartir con todos nuestros grupos de interés.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Conciliación familiar y laboral



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

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

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los 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.

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

Indicador GRI: 404

Igualdad de género



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

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

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.

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

Indicador GRI: 403

Identificación del empleados con la entidad



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

Generar oportunidades para jóvenes con talento



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

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

Proveedores

Mejora del conocimiento de los proveedores en

sostenibilidad



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

Crear relaciones estables con los proveedores



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

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 102-9

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



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

Clientes

Satisfacción del socio



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

Transparencia en el ejercicio de la actividad con los socios



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

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

Indicador GRI: 417

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.

Indicador GRI: 418

Formación para los socios



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

Administración

Colaboraciones con la Administración Pública



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

Comunidad

Toque de campana por la Igualdad de género



Principio: Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Acción por el clima



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

Contribución de la empresa al desarrollo local



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

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 413-1

Sensibilización 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.

Socios

Gobierno Corporativo



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

Medioambiente

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales



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.

APROAMOS
AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO 2018

