



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Macrosad Sca de Interés Social



• C



27 de Octubre del 2011

Como Director General de Macrosad Sociedad Cooperativa Andaluza, me es grato presentar el Informe de Progreso de la entidad que represento correspondiente al año 2010.

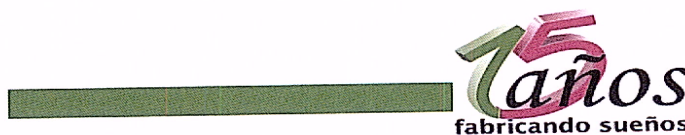
En Macrosad consideramos que los 10 Principios recogidos por el Pacto Mundial de Naciones Unidas nos permiten optimizar nuestro modelo de gestión en los aspectos económicos, medioambientales y sociales que nos lleva a incrementar nuestra Sostenibilidad Empresarial, mejorando áreas tan importantes para nosotros como son la comunicación, la satisfacción y en definitiva, las relaciones positivas con nuestros grupos de interés.

Por tanto, queremos no sólo renovar nuestro compromiso con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, si no ampliarlo, desarrollando actuaciones de mejora, de tal manera que cada año podamos realizar una contribución más integrada en nuestra gestión, acogiéndolos como nuestros propios principios de desarrollo empresarial, con la colaboración y esfuerzo realizado por parte de todos nuestros grupos de interés.

Algunos ejemplos de estas acciones realizadas durante 2010 pueden ser:

- La política de compras de papel se ha modificado, pasando del uso de papel normal a papel reciclado, siempre con alguna certificación de calidad ambiental, bien del proceso de blanqueamiento o en relación con la procedencia de la pasta de papel.
- Reducción en el uso del papel, por la impresión a doble cara o la reutilización del papel usado por una sola cara para otros fines y el uso prioritario del correo electrónico como forma de comunicación.
- A pesar del aumento de la actividad empresarial durante este período se ha producido una reducción del consumo de electricidad por persona de un 6.26% respecto a 2009, reducción superior al objetivo establecido para este año 2010. De igual modo, se ha producido un descenso de las emisiones de CO2 por persona superior al establecido como objetivo para este período.
- Se han desarrollado convenios de colaboración para la formación e inserción de personal en riesgo de exclusión social, con un resultado elevado de inserción laboral en los mismos.
- Se han diseñado diversas metodologías para la mejora de la comunicación con nuestros grupos de interés.

CI-F-2332472 - Nº reg. JHCA 891



En definitiva, hemos establecido líneas de trabajo de acuerdo con los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas que nos permitan mejorar en los vectores sociales, medioambientales y económicos, tal y como desarrollamos a continuación en el Informe de Progreso de Macrosad SCA.

Atentamente,

Andrés Rodríguez González
Director General de Macrosad SCA

CI.F.F. 23.32.24.72 - Nº reg. J.H.C.A. 891

Información general

Perfil de la entidad: Macrosad Sca de Interés Social

- **Dirección:** Avenida de Andalucía 83. Oficina 1, entreplanta
- **Dirección web:** www.macrosad.com
- **Alto cargo:** Andrés Rodríguez González, Director Gerente
- **Fecha de adhesión:** 10/01/2007
- **Número de empleados:** 237
- **Sector:** Otros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Gestión, consultoría y formación en el ámbito socio sanitario
- **Ventas / Ingresos:** 7.629.643,36 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No se han recibido ningún tipo de ayudas financieras durante este período
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Entorno, socios
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Se han seguido los criterios de proximidad e influencia de la actividad empresarial de Macrosad
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El alcance del Informe corresponde a los servicios gestionados por Macrosad, que se estructuran: Servicios Sociales y Sociosanitarios: -Servicios de Ayuda a Domicilio -Servicios de Unidad de Estancia Diurna Servicios de Consultoría e Innovación: -Servicios de Proyectos de Consultoría Técnica, Estratégica y de Calidad - Servicios de Promoción y Prevención de la Autonomía Personal, Envejecimiento Activo. -Gestión Integral de Talleres -Servicios de Comunicación y Marketing Social -Servicio de Diseño de Programas Sociosanitarios y Planes Gerontológicos -Servicio de Diseño y Puesta en marcha de Centros Sociosanitarios Servicios de Formación y Empleo: -Servicios de Gestión de Acciones Formativas -Servicios de Orientación e Inserción Laboral -Servicio de Diseño de Planes Formativos -Servicio de Diseño y Gestión de Programas Mixtos de empleo Servicios a la Comunidad: -Servicios de Gestión de Personal - Servicios de Limpieza Servicios Socioeducativos -Servicio de Animación Sociocultural No se producen exclusiones ni limitaciones en el desarrollo del alcance
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Macrosad ha definido los asuntos más significativos basándose en la importancia e influencia que tienen los indicadores en nuestra gestión, desde el punto de vista económico, medioambiental y social.



- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de comunicaciones directas a las partes interesadas, web.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Fruto de este desarrollo, en 2010, Macrosad y su grupo aparecen como una de las “Empresas Relevantes de la Economía Social”, ocupando el puesto 2º del sector sociosanitario, destacadas por CEPES (Confederación Empresarial Española de la Economía Social), 2009-2010. Asimismo, en este año, aparece Macrosad en el catálogo de Productos y Servicios innovadores de Empresas de Economía Social de Andalucía y ocupa el puesto 21º en el Ranking de Empresas Andaluzas Innovadoras, realizado por INNOVES y presentado en 2010, siendo la 2ª del sector sociosanitario, la 2ª de la provincia de Jaén o la 3ª entre las Medianas y Grandes Empresas de la Economía Social de Andalucía.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Periódicamente, se hace un análisis de satisfacción de todos nuestros grupos de interés donde Macrosad recoge los aspectos de mejora y se introducen en la programación anual de nuestra gestión empresarial. También se tienen en cuenta las sugerencias, comunicaciones que son recibidas que permitan la mejora de nuestra gestión y optimizar las relaciones con nuestros grupos de interés.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La estructura de la Junta Directiva se puede observar en el archivo que se adjunta a continuación, donde queda definida por la Dirección General de Grupo, apoyada en las dos Direcciones de Soporte: la Económico-Financiera y la de Personas, Sistemas y Conocimiento. Y además de la Dirección General pasan a depender directamente las diferentes Áreas de Actividad, que durante este periodo se conciben como Unidades de Negocio que deben ir dando pasos, para funcionar de forma autónoma.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Los 10 principios han sido integrados en la programación anual de nuestra gestión donde se definen una serie de indicadores para el análisis y control periódico, y por tanto, obtener datos objetivos que permitan las tomas de decisiones óptimas

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Durante 2010 se pone en marcha la iniciativa de promoción de la Igualdad y Empoderamiento de las Mujeres; en Macrosad, hemos hecho efectiva dicha adhesión ya que es una entidad eminentemente femenina, que se desenvuelve en un sector de actividad muy femeneizado



y por lo que estamos desde siempre muy sensibilizados con la necesidad de trabajar por la igualdad de la mujer en el mundo laboral, compartiendo los 7 principios planteados en la iniciativa. Por ello hacemos visible nuestra disposición para apoyar al sector privado centrándonos en los elementos clave de la promoción de la igualdad de género en el trabajo, el mercado y la comunicad.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.macrosad.com>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Macrosad ha identificado todos los grupos de interés que intervienen directa e indirectamente en su gestión, entre los cuales, difunde y hace partícipes de los valores promulgados en los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas
- *Día de publicación del Informe:* martes, 08 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Andrés Rodríguez González
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



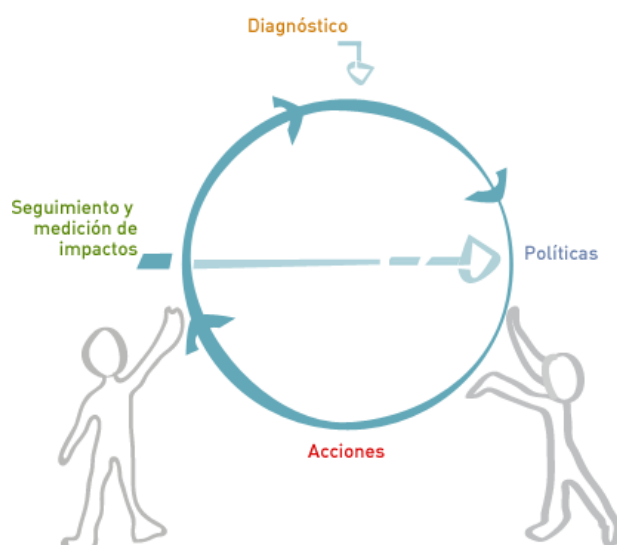
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad establece medidas para tener conocimiento continuado sobre la situación de estos derechos respecto a nuestros grupos de interés, como pueden ser medidas de insatisfacción respecto a nuestros servicios, evaluaciones a nuestros proveedores y establecimiento de medidas de mejora de la incorporación de nuevo personal y reciclaje de los trabajadores más antiguos.

Objetivos: Desarrollar protocolos de actuación en las quejas detectadas de los clientes para evitar su repetición. Establecer programas de acogida ante la incorporación de profesionales en Macrosad, adaptado al perfil profesionales



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad tiene una Política de Gestión, así como una Política de Recursos Humanos, en la que se establece los valores en los que se fundamenta la gestión empresarial, que se encuentra al alcance de todos los grupos de interés, entre otros medios, a través de su publicación en la web corporativa

Objetivos: Durante este período se ha adaptado la Política de Gestión de acuerdo a los valores empresariales y la filosofía de la empresa

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este período se han actualizado los criterios de compras de nuestros proveedores, la Política de Gestión, así como el código ético de nuestra gestión.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad ha establecido medidas de seguimiento a través de cuestionarios a nuestros grupos de interés, a través de los cuales, detectamos puntos de mejora en nuestra gestión diaria, a través de los cuales, se plantea como objetivo el desarrollo de protocolos de actuación ante la detección de situaciones de vulnerabilidad de los derechos humanos, como son detección de riesgos, situaciones de acoso, etc.

Objetivos: Desde Macrosad entendemos que un punto clave para mejorar en nuestra gestión es tener conocimiento de nuestros puntos fuertes y débiles por lo que establecer sistemas de comunicación de incidencias con nuestros grupos de interés, así como obtener el análisis de la satisfacción de los mismos es crucial para establecer relaciones positivas y cercanas con nuestros grupos de interés

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)



Respuesta: 100 %

Implantación: Macrosad ha desarrollado una metodología de acogida en la incorporación de nuevos profesionales, en la que se les forma e informa, entre otros muchos datos, de los principios éticos y normas de conducta a través del Manual de Bienvenida

Objetivos: Macrosad ha detectado la necesidad de establecer formación de acogida y reciclaje para nuestros profesionales, donde se permita conocer su adaptación en el puesto de trabajo, recordar las normas del servicio, entre otros puntos.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente		
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad		
Proveedores	Corrupción y quejas		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Difundir a todos nuestros clientes de modo directo, nuestro código ético
	Políticas internas de gestión		Difundir a todos nuestros clientes de modo directo, nuestro código ético
Empleados	Código Ético		Establecer y desarrollar un programa de formación para acogida y reciclaje
	Política de RRHH		Establecer y desarrollar un programa de formación para acogida y reciclaje
	Políticas internas de gestión		Establecer y desarrollar un programa de formación para acogida y reciclaje
Proveedores	Reglamento interno		Establecer y desarrollar un programa de formación para acogida y reciclaje
	Código Ético		Incluir en nuestra política los criterios de transparencia que ya aplicamos
	Políticas internas de gestión	Incluir en nuestra política los criterios de transparencia que ya aplicamos	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	RSE		Difundir nuestra Política de Gestión entre nuestros clientes
Empleados	RSE		Actualizar el código de conducta de los trabajadores
Proveedores	RSE		Difundir la Política de Gestión entre los proveedores habituales

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Encuestas		Establecer protocolos de actuación ante incidencias repetitivas
	Procedimiento de gestión de incidencias		Establecer protocolos de actuación ante incidencias repetitivas
Servicios de atención al cliente	Establecer protocolos de actuación ante incidencias repetitivas		
Empleados	Dirección de RRHH		Desarrollar protocolos de actuación de acoso y PRL
	Encuesta		Desarrollar protocolos de actuación de acoso y PRL
Procedimiento de gestión de incidencias	Desarrollar protocolos de actuación de acoso y PRL		
Proveedores	Evaluación Departamento de compras	Desarrollar cuestionarios específicos para proveedores	
	Procedimiento de gestión de incidencias	Desarrollar cuestionarios específicos para proveedores	
	Sistema Clasificación proveedores	Desarrollar cuestionarios específicos para proveedores	

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se realiza una evaluación inicial, así como re-evaluaciones periódicas a todos los proveedores, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el procedimiento de compras; estos criterios vienen recogidos en un Compromiso establecido que deben firmar todos nuestros proveedores y que comprenden criterios sociales de cumplimiento obligado para ser considerados como proveedores homologados en la gestión de Macrosad. La vulneración de estos criterios establecidos son considerados en Macrosad como causa para la ruptura de la relación contractual establecida con el proveedor homologado.

Objetivos: Actualizar los criterios de compras para proveedores incluyéndolo en el contrato con subcontratistas.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad ha establecido un método de selección de nuevos proveedores a través de una compra de prueba. Una desarrollado este proceso si se considera satisfactorio respecto a los criterios establecidos, se considerarán proveedores homologados.

Los criterios sociales considerados entre otros para su evaluación son:

- Erradicación del Trabajo Infantil
- Prohibición de depósitos o garantías exigidas a los trabajadores
- Cumplimiento legal de la jornada de trabajo máximo
- Cumplimiento legal de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- Apoyo a los derechos en materia sindical y asociación



- Cumplimiento legal de las condiciones salariales
- Cumplimiento y difusión del régimen sancionador
- Cumplimiento con la Responsabilidad Medioambiental



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este período hemos participado con nuestros proveedores y con nuestros trabajadores en programas de desarrollo de responsabilidad entre otras, como por ejemplo, es la participación en la consecución de becas de estudios para niños con dificultades de integración social



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 61,5 %

Implantación: Durante este período se ha producido un aumento en el porcentaje de proveedores homologados con certificación de su gestión.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras		Establecer un estudio exhaustivo de la cadena de suministro de proveedores
	Sistemas de clasificación de proveedores		Establecer un estudio exhaustivo de la cadena de suministro de proveedores
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)		Establecer un estudio exhaustivo de la cadena de suministro de proveedores

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Acción social		Participar en los programas de responsabilidad social de nuestros proveedores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda: Progreso adecuado Progreso difícil de analizar Con potencial de mejora



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este período se convoca las elecciones de los delegados sindicales y por tanto, del comité de empresa, cuya conformación se produce en el inicio del siguiente período.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad siempre ha facilitado la comunicación con sus empleados, independientemente de los métodos de consulta anteriormente mencionados.

Objetivos: Se han estructurado distintos comités de consulta y gestión para el planteamiento interno de asuntos importantes como son:

- Comité de Dirección
- Comité Operativo
- Comité de Mejora



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: *Macrosad ha establecido dentro de su programa de comunicación anual, distintas vías de comunicación, como son las reuniones de coordinación entre los trabajadores y los coordinadores de servicio, donde establece un diálogo abierto entre ambas partes, reuniones de áreas, así como los distintos comités anteriormente mencionados.*



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C4I1)



Respuesta: SI

Implantación: *Todos los trabajadores de Macrosad, disponen como mínimo una vía por escrito para solicitar toda la información o formación que consideren oportuna para su desarrollo profesional a través de las memorias anuales. También se puede transmitir a través de los coordinadores de servicio tal según lo establecido para la formación interna en el procedimiento de recursos humanos*



Objetivos: Se ha desarrollado una metodología para evaluación de la satisfacción de todos nuestros grupos de interés con el fin de conocer sus críticas, preocupaciones, sugerencias, que nos permitan mejorar progresivamente y mantener una relación positiva en la relación profesional.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código de conducta		Actualizar la política, incluyendo los aspectos de consulta de los empleados
	Convenio colectivo		Actualizar la política, incluyendo los aspectos de consulta de los empleados
	Política de RRHH		Actualizar la política, incluyendo los aspectos de consulta de los empleados



 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Facilitar la comunicación entre los trabajadores y el Comité de Empresa

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: *Macrosad ha establecido como criterio mínimo de comportamiento entre otros la prohibición de trabajos forzados, tanto como empresa como entre sus proveedores como criterio explícito para considerarlo como proveedor homologado, por lo que consideramos que es causa suficiente para la anulación de la relación contractual.*

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: *Macrosad ha establecido distintas medidas de conciliación de la vida privada y profesional como puede ser la flexibilidad horaria, así como medidas de conciliación denominadas primarias, secundarias y terciarias.*



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: *Macrosad ha establecido como base mínima para su política de remuneración y horario el V Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal*

[Descargar el documento adjunto](#) 



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este período se plantea la necesidad de planificar e implementar un plan de igualdad de oportunidades, para lo cual, se establecen los períodos, tiempos y objetivos a alcanzar en períodos posteriores. Se establecieron los profesionales responsables del desarrollo del plan de igualdad, así como la determinación dentro del programa anual de formación interna de las necesidades requeridas para su elaboración, establecimiento del cronograma de desarrollo, objetivos de cada una de las fases y personal implicado para este fin





SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad dispone dentro de su sistema de gestión integrado, un procedimiento que establece la revisión mensual de los horarios de prestación de los servicios, regulando así que no se produzcan desviaciones de lo estipulado

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		Establecer las medidas necesarias para el diagnóstico de un plan de igualdad
	Convenio colectivo	😊	Establecer las medidas necesarias para el diagnóstico de un plan de igualdad
	Política de RRHH		Establecer las medidas necesarias para el diagnóstico de un plan de igualdad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE	😊	Desarrollar la fase de diagnóstico para elaborar un plan de igualdad propio

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progreso adecuado 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Macrosad ha establecido un compromiso con sus socios empresariales y proveedores de prohibición de trabajo infantil como premisa para el desarrollo de la relación contractual establecida, los cuales, no ha sido incumplido por ninguno de ellos



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad muestra en distintos ámbitos su posición en contra de la contratación de trabajadores considerados menores de edad como es a través, de su política de recursos humanos, así como en su procedimiento de gestión de responsabilidad social en la empresa.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨





ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)



Respuesta: SI


Implantación: Macrosad desarrolla actividades educativas, asistenciales que facilitan la integración social, así como el desarrollo de su actividad socioeducativa dirigida a la infancia en zonas de desarrollo con riesgos importantes de exclusión que permiten la educación e inclusión social de todos los miembros de las familias implicadas

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Desarrollar un procedimiento de prohibición de trabajo infantil
	Normativa vigente		Desarrollar un procedimiento de prohibición de trabajo infantil
	Política de RRHH		Desarrollar un procedimiento de prohibición de trabajo infantil
	Política interna		Desarrollar un procedimiento de prohibición de trabajo infantil

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Establecer medidas para la integración de menores con riesgo de exclusión social

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresada adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad no presenta riesgos en este aspecto puesto que ha establecido la metodología de selección del personal, basado en las competencias en conocimientos, aptitudes y actitudes de los perfiles profesionales desarrollados en su actividad empresarial, tal y como explicamos explícitamente en nuestra Política de Recursos Humanos.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad ha establecido programas para el desarrollo de convenios de colaboración para la contratación de personal con riesgo de exclusión social, establece programas para el desarrollo de programas formativos para la integración social y laboral con riesgos de exclusión social, etc.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI



Implantación: *Macrosad presenta distintas líneas de actuación para evitar la discriminación en el empleo y la ocupación como es a través del desarrollo del programa anual de formación, desarrollo de planes de carreras, así como el desarrollo de programas de formación e inserción de colectivos de exclusión social.*

Objetivos: Se han firmado diversos convenios de colaboración para el fomento de la inserción laboral como son el:

- Programa T- Acompaña con diversas ediciones para la inserción de colectivos con riesgo de exclusión social
- Programa Universem con la Universidad de Jaén para la inserción de mujeres en búsqueda de su primer empleo

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: *Macrosad presenta personal de elevada diversidad, puesto que su política de inserción está basada en la evaluación de las competencias profesionales a desarrollar en el puesto de trabajo, premisa que también se presenta en la selección de profesionales para todo ámbito profesional que se desarrollamos.*



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 1,27 %

Directivos mujeres: 33,3 %

Directivos hombres: 66,6 %

Mujeres: 90,51 %

Hombres: 9,48 %

Mayores de 45 años: 28,51 %

Menores de 30 años: 23,69 %

Empleados no nacionales: 7,9 %

Empleados con contrato fijo: 32,8 %

Empleados con contrato temporal: 67,2 %

Implantación: Durante este período establecido se produce un incremento en la plantilla de trabajadores en Macrosad, por lo que el porcentaje de trabajadores con contrato fijo es menor del habitual y se establece como objetivo para el siguiente período, el aumento del número de empleados con contratos indefinidos

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad difunde abiertamente la composición de los órganos directivos y del resto de empleados a través de diversas vías:

- Manual de Bienvenida para nuevas incorporaciones

- Memoria Técnica de Macrosad, así como dosiers para clientes, proveedores, etc, la cual, está disponible para quien lo requiera

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0



Implantación: No se han abierto expedientes por situaciones de acoso durante este período establecidos, aunque se establecen las vías necesarias para identificar y comunicar posibles situaciones en el lugar de trabajo



Objetivos: Se propone como objetivo establecer Protocolos de Actuación ante Situaciones de Acoso en el puesto de trabajo

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Desarrollar la fase de diagnóstico para un plan de igualdad
	Política de contratación y selección		Desarrollar la fase de diagnóstico para un plan de igualdad
	Política de RRHH		Desarrollar la fase de diagnóstico para un plan de igualdad
	Política de RSE		Desarrollar la fase de diagnóstico para un plan de igualdad

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Formación		Creación y aplicación de protocolo de prevención de acoso
	Plan de carreras		Creación y aplicación de protocolo de prevención de acoso
	Proyecto de inserción laboral		Creación y aplicación de protocolo de prevención de acoso

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual		Establecer como indicadores propios de la memoria anual
	Informe gobierno corporativo		Establecer como indicadores propios de la memoria anual

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad ha establecido un plan de ahorro energético donde se hace un diagnóstico de la situación, se establecen medidas de ahorro energético, así como formación e información en sensibilización ambiental que permitan establecer las conductas adecuadas para conseguir la reducción de los consumos habituales.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)



Respuesta: 100


Implantación: Se han desarrollado acciones formativas en sensibilización medioambiental, dentro de la formación impartida en Macrosad, que han permitido sensibilizar, informar y formar a nuestros trabajadores que permiten desarrollar buenas prácticas medioambientales de acuerdo a los valores establecidos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente		Elaborar un manual de buenas prácticas específicas del servicio
	Otros		Elaborar un manual de buenas prácticas específicas del servicio
	Sensibilización en materia medio ambiental		Elaborar un manual de buenas prácticas específicas del servicio

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad desarrolla su actividad en el ámbito sociosanitario, social, socioeducativo, formación y consultoría, que estudia sus aspectos e impactos medioambientales para establecer las medidas necesarias para su control y minimización de modo periódico.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad tiene implementado y certificado un sistema de gestión integrado en la calidad, medioambiente y seguridad y salud que permite gestionar los procesos en materia medioambiental



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad ha establecido una metodología de seguimiento sobre los impactos causados en el medio ambiente en materia de consumo de energía, agua, papel, emisiones, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 31003,9

Agua: 79,8

Papel: 0,35



Implantación: Si comparamos con períodos anteriores se ha producido un aumento en los consumos de modo general, pero en Macrosad tenemos en cuenta que es consecuencia de un aumento de la actividad empresarial que ha supuesto un aumento del personal, por tanto, las variables usadas para ver si este aumento es real es a través de los indicadores relativos de consumo por trabajador.



Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)



Respuesta: SI

Implantación: Macrosad realiza un seguimiento mensual de los consumos y emisiones producidos en la actividad empresarial que permite conocer en qué grado se van obteniendo los objetivos marcados, así como detectar la necesidad de establecer medidas preventivas o correctivas cuando así se considere oportuno



• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad		Reducir un 5% las emisiones de CO2 asociadas por trabajador

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Reducir un 2% el consumo de electricidad por persona, en 2011 respecto a 2010



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales		Establecer indicadores para el seguimiento periódico de los objetivos

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad ha puesto en marcha diversas vías de comunicación para la sensibilización, formación e información sobre tecnologías respetuosas con el medioambiente, fomentando el uso predominantemente de las herramientas informáticas, difundiendo buenas prácticas medioambientales que nos permitan mejorar y avanzar en este principio.

Las vías de comunicación usadas predominantemente han sido a través de comunicados internos, boletines informativos, redes sociales, en foros diversos como formación tanto para profesionales de Macrosad, como alumnado, jornadas, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0,1



Implantación: Durante este período se ha realizado una inversión importante en recursos tecnológicos respetuosos con el medio ambiente, que permita un desarrollo de la actividad empresarial que permite minimizar los impactos medioambientales


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE		Elaborar un manual de buenas prácticas medioambientales de servicios

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: SI

Implantación: Los clientes, como grupo de interés de Macrosad, no presentan riesgos puesto que en su mayoría, se han ido adquiriendo contratos públicos basadas en unas premisas técnicas y de gestión baremadas, publicadas y justificadas de modo público, por lo que no hay opción a ningún desvío de la objetividad.

Macrosad ha establecido un código de conducta para todos sus trabajadores, entre los que, se encuentra la norma de aceptar ningún tipo de regalo por parte de los usuarios del servicio que permita distorsionar la relación laboral entre ambas partes.

En cuanto a los Proveedores, la elección y homologación de los mismos, viene establecida por la compra de prueba, una vez superada, deben estudiarse los criterios de compras establecido y comprometerse por escrito con la empresa en el cumplimiento de los mismos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Macrosad establece como premisa la transparencia como gestor de servicios públicos, como criterio de responsabilidad y objetividad ante nuestros clientes.

Con nuestros empleados se facilitan las vías de comunicación y explicación a través de diversos tipos de reuniones que anteriormente hemos mencionado, donde se transmite la información haciendo un ejercicio de transparencia hacia los trabajadores.

En cuanto a los proveedores, se establece como ya hemos comentado anteriormente, existe una metodología de compras, comunicada a los trabajadores, entre los que se pide el compromiso del proveedor en el cumplimiento de las premisas de responsabilidad social, entre las que se encuentra este principio



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este período, se ha difundido la Política de Gestión en el que se fomenta el principio de transparencia en la gestión como responsables y gestores públicos, tal y como se establece en el manual de bienvenida de Macrosad, estableciendo una relación de responsabilidad compartida, ciudadano, estado y organización.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Los clientes son informados por escrito a través de los proyectos técnicos previos a la contratación del servicio.

Los empleados son informados en el período de acogida de los profesionales en la formación inicial que perciben previamente al desarrollo de su puesto profesional.

Los proveedores son informados por escrito a través, del compromiso del procedimiento de compras.

Independientemente de la información directa establecida en cada uno de los casos, existen diversas vías para comunicar nuestra política, códigos de conducta, etc, como es a través de la web de Macrosad, boletines online, comunicados internos, etc.


¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)


Respuesta: SI

Implantación: Macrosad ha establecido una metodología de detección de incidencias por escrito para todos los grupos de interés anteriormente mencionados, mediante el cual, se facilita la comunicación de cualquier incidencia que se produzca en los servicios o en la relación establecida.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo		
Empleados	No tenemos riesgo		
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Código Ético		Establecer un código de conducta específico para anticorrupción
	Manual de calidad		Establecer un código de conducta específico para anticorrupción
	Políticas internas de gestión		Establecer un código de conducta específico para anticorrupción
Empleados	Políticas internas de gestión		Establecer un código de conducta específico para anticorrupción
	Reglamento interno		Establecer un código de conducta específico para anticorrupción
Proveedores	Código Ético		Establecer un código de conducta específico para anticorrupción
	Política de calidad		Establecer un código de conducta específico para anticorrupción
	Política de compras		Establecer un código de conducta específico para anticorrupción

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Difusión de la política		Actualizar en cuanto a este principio y difundir nuestra política
Empleados	Comunicación interna y externa		Actualizar en cuanto a este principio y difundir nuestra política
	Difusión de la política		Actualizar en cuanto a este principio y difundir nuestra política
Proveedores	Difusión de la política		Establecer como criterio contractual con nuestros proveedores



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros	😊	Difusión exhaustiva del código de conducta establecido
Empleados	Otros		Difusión exhaustiva del código de conducta establecido
Proveedores	Otros		Difusión exhaustiva del código de conducta establecido

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12