



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

ASOCIACION ALTERNATIVAS,
MOTIVACION Y ACOMPAÑAMIENTO
(ADAMA)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

• Carta c del compromiso



ADAMA
C/. Atlántida, 21 2º 1ª
08930 Sant Adrià del Besós
☎ 934627395
e-mail: adama@adama.org.es
www.adama.org.es

Estimados/as Señores/as,

Por segunda vez renovamos nuestro compromiso con el Pacto Global para apoyar desde nuestra entidad la responsabilidad social, no solo desde las empresas, sino también desde las entidades del tercer sector y ONGs.

Cada día estamos más seguros de que la mejora de la calidad de vida de las personas que vivimos en este planeta, pasa por trabajar conjuntamente en la recuperación de valores, de forma que todos los que aquí vivimos lo hagamos de una forma solidaria y sostenible, pensando siempre en las generaciones futuras y en poder legar a nuestros descendientes un mundo mejor, con menos corrupción, donde nadie abuse de nadie, y donde todos entendamos que lo mejor para todos también es lo mejor para nosotros.

Nuestra gran acción 2011 desde la responsabilidad social ha sido poder llegar a ayudar directamente a más de 1.000 personas en exclusión social, y ayudarles a recuperar su vida.

Un cordial saludo

Juan Antonio Gómez
Director Gerente
ADAMA

Sant Adrià del Besós, 8 de Octubre 2011

Información general

Perfil de la entidad: ASOCIACION ALTERNATIVAS, MOTIVACION Y ACOMPAÑAMIENTO (ADAMA)

- *Dirección:* C/ Atlantida, 21 3
- *Dirección web:* www.adama.org.es
- *Alto cargo:* Mari Cruz Andreu Vicente, Presidencia
- *Fecha de adhesión:* 26/06/2009
- *Número de empleados:* 2
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Accion social para la ayuda de personas sin recursos economicos y en exclusion social, mediante terapias no convencionales y terapias alternativas
- *Ventas / Ingresos:* -
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* -
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Todos estos grupos de interés están relacionados directamente con la entidad.
- *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:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Basándonos en nuestros objetivos y en la actividad diaria de la asociación.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Página web de la entidad
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Premio del Voluntariado Generalitat de Catalunya 2010 y premio "5 caves per a 5 projectes solidaris" otorgado por la Federació Catalana del Voluntariado Social
- *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:* Teniendo en cuenta los objetivos de la entidad y su actividad.



- *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 junta directiva está formada por 4 personas: presidenta, tesorero, secretario y vocal. Presidenta, secretario y vocal se encargan de supervisar la toma de decisiones del equipo ejecutivo así como de implantar los principios éticos, de valores y del pacto. La presidenta es responsable del departamento de rrhh.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Mediante los indicadores del pacto.

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.):* (No) -

Más información

- *Notas:* ADAMA es una entidad sin ánimo de lucro cuya finalidad es la de mejorar el nivel de calidad de vida de las personas sin recursos y en exclusión social, mediante la consecución de programas de Ayuda, Acompañamiento y Motivación.
- *Dirección web:* <http://www.adama.org.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Juan Antonio Gomez
- *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 (P1C1I1)

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: No

Implantación: En nuestra zona de actuación no existen riesgos vulnerables de los Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de un código ético que define de forma clara y por escrito los valores y normas de la entidad

[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 (P1C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe una acción concreta de la entidad, respecto de la protección de derechos humanos fundamentales, puesto que tampoco existe ningún riesgo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: En relación con los clientes, disponemos de un procedimiento de gestión de incidencias y se realizan encuestas para conocer el grado de satisfacción.

Respecto a los empleados y voluntarios, la dirección de RRHH controla esta política.



Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)



Respuesta: 100 %


Implantación: El 100% de los empleados y los voluntarios son informados sobre los principios éticos de la entidad.


Objetivos: Seguir siempre los principios éticos de la entidad y disponer de los medios necesarios para que se cumplan.

• Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|-------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | No tenemos riesgo |  | |
| Empleados | No tenemos riesgo | | |
| Proveedores | No tenemos riesgo | | |

|  Políticas | | | |
|---|-------------------------------|---|---------------------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | Otros |  | Mejora de la calidad de vida |
| Empleados | Código Ético | | Formación |
| Proveedores | Políticas internas de gestión | | Mejorar los procedimientos de calidad |

| Acciones | | | |
|-------------------|----------------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | No tenemos acción concreta |  | - |
| Empleados | No tenemos acción concreta | | - |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | | - |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|---|---|--------------------------------------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| Clientes | Encuestas |  | Hacer un seguimiento más exhaustivo |
| | Procedimiento de gestión de incidencias | | Hacer un seguimiento más exhaustivo |
| Empleados | Dirección de RRHH | | Más comunicación con el voluntariado |
| Proveedores | No tenemos mecanismo de seguimiento | | - |

Leyenda:  Progreso 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 (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de una clasificación de proveedores en función del riesgo en la vulneración de los derechos fundamentales



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? (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de una política formal de compras, ni de selección de productos o servicios.



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 (P2C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No se han realizado seguimientos de proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 20 %

Implantación: El 20% de nuestros proveedores disponen de algún tipo de certificación.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|------------------------------------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Proveedores | No tenemos riesgo | 😞 | |
| Políticas | | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Proveedores | No tenemos política | 😞 | - |
| Acciones | | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | 😞 | - |
| Seguimiento | | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| Proveedores | | | |

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😞 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 (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe riesgo de reconocimiento de acción colectiva.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los trabajadores disponen de un representante de asamblea de socios.



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 (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Figura del representante de trabajadores en la asamblea de socios de la entidad



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: Se dispone de la figura del responsable de Recursos Humanos que escucha y evalúa las sugerencias de los trabajadores.

Objetivos: Emitir un informe con un plan estratégico

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|------------------------------------|------------|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | 😊 | |
| Políticas | | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Otros | 😊 | En caso de ampliación de la plantilla, mejora de la política de consulta. |
| Acciones | | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Acción social | 😊 | Elegir un representante cada año |
| Seguimiento | | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | | | |

Leyenda: 😊 Progreso 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. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: La política laboral de la entidad supervisa que no exista riesgo de trabajos forzados.

Objetivos: Supervisar puestos de trabajo y admisión de sugerencias/quejas de los trabajadores.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se permite tanto el teletrabajo como un horario flexible de trabajo.



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? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se entregan a los trabajadores calendarios laborales.



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: No

Implantación: No existe ningún trabajo forzoso ni bajo coacción en la entidad.



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. (P4C511)


Respuesta: SI


Implantación: Control de políticas laborales.


La figura del representante de Recursos Humanos garantiza el control.

Objetivos: Revisar la eficacia de la política de control.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|--|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación) |  | |

| Políticas | | | |
|-------------------|-----------------------|---|---------------------------------------|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Código ético/conducta |  | Realizar un convenio de trabajo anual |
| | Contrato de trabajo | | Realizar un convenio de trabajo anual |
| | Política de RRHH | | Realizar un convenio de trabajo anual |

| Acciones | | | |
|-------------------|----------------------------|---|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta |  | Formación en prevención de riesgos laborales |

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

Leyenda:  Progresada adecuadamente  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: No es un factor riesgo



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el código ético hay una política clara al respecto de cualquier comportamiento no ético, como podría ser el trabajo infantil.



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: No

Implantación: No disponemos de una acción concreta.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|-------------------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | 😊 | |

| Políticas | | | |
|-------------------|--------------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Código Ético | 😊 | - |

| Acciones | | | |
|-------------------|----------------------------|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | 😞 | - |

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

Leyenda: 😊 Progreso 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: La discriminación en el empleo y la ocupación es materia de trabajo en la entidad, incluida en los planes estratégicos para todos los grupos de interés.



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: De hecho, es objetivo de la entidad favorecer la contratación de personas con mayores problemas de ocupación.



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: Las personas contratadas por la asociación son dos mujeres jóvenes y anteriormente en situación de desempleo.

¿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: Nuestra entidad mantiene una política de fomentar la igualdad de sexo en las implicaciones laborales.



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: 6 %

Directivos mujeres: 80 %

Directivos hombres: 20 %

Mujeres: 71 %

Hombres: 29 %

Mayores de 45 años: 38 %

Menores de 30 años: 14 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 0 %

Empleados con contrato temporal: 100 %

Implantación: Para el recuento de personal directivo, hombres y mujeres, se ha tenido en cuenta tanto personal empleado como voluntarios.

En cambio, para el recuento de empleados, sólo aquellos que su trabajo es remunerado por la entidad.

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: Cualquier persona interesada puede acceder a la junta directiva, según marcan los estatutos.

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

Respuesta: 0

Implantación: No existe ningún tipo de acusación.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|--|------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza | 😊 | |

| Políticas | | | |
|-------------------|--|------------|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Código Ético Política de Integración Social | 😊 | Seguir mejorando en la integración social Seguir mejorando en la integración social |

| Acciones | | | |
|-------------------|---|------------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades | 😊 | Continuar con una sensibilización a nivel interno |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|------------|------------------------------------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| Empleados | Otros | 😊 | Facilitar aún más esta información |

Leyenda: 😊 Progreso 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: En el centro de gestión de la entidad, se han instalado puntos de recogida de plástico y papel. Además, todos los voluntarios y trabajadores son conscientes de la utilización adecuada de recursos, así como de la reutilización y reciclaje de los mismos.



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: 3

Implantación: Se han realizado acciones de sensibilización con los trabajadores y voluntarios para fomentar el reciclaje de los recursos y una adecuada utilización de los mismos.

• 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 | Otros Sensibilización en materia medio ambiental |  | Continuar con la sensibilización del medio ambiente Continuar con la sensibilización del medio ambiente |

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

Leyenda:  Progreso 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. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra actividad a nivel de gestión administrativa, se realiza en una pequeña oficina que no comporta riesgo en materia mediambiental.



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? (P8C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No se considera necesario realizar un política, pero sí es importante continuar con una sensibilización con los trabajadores y compañeros.



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. (P8C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No es un área prioritaria.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 3780

Agua: 60

Papel: 55

Implantación: Estos datos son aproximados, según facturas del año 2010.

Objetivos: Controlar el gasto de consumo de energías, así como de recursos, para un desarrollo sostenible.

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos un mecanismo de seguimiento propiamente, pero sí se vigila y controla el gasto de recursos, lo que indirectamente, comporta un control mediambiental.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|-------------------------------------|------------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | No tenemos riesgo | ☹️ | |
| Políticas | | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | No tenemos política | ☹️ | - |
| Acciones | | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | No tenemos acción concreta | ☹️ | - |
| Seguimiento | | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| No especificado | No tenemos mecanismo de seguimiento | ☹️ | Establecer unas pautas para poder controlarlo de una manera adecuada y efectiva. |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Leyenda: 😊 Progreso 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: Des de la asociación se fomenta las acciones de difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente entre los trabajadores y voluntarios y por este motivo, siempre que es posible, se utiliza como medio de comunicación y de información el e-mail. Además, participamos como entidad en la FIRA DE LA TERRA de Barcelona; una feria dedicada a la sostenibilidad y el medioambiente.



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

Implantación: No se realiza ninguna inversión en este tipo de tecnologías, pero hay que especificar, que dado el carácter de la asociación, no se dispone de un gran capital.

• 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 | Acción social | 😊 | Fomentar el uso de documentos digitales. |

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

Leyenda: 😊 Progreso 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 diagnostico 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 (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección revisa mensualmente las áreas de riesgo.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y publico contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el código ético de la entidad se hace mención expresa al desacuerdo de la corrupción, la extorsión y/o soborno.



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. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Es un objetivo de la entidad que el código ético se desarrolle y se cumpla correctamente, y uno de sus aspectos, es la lucha contra la corrupción.



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)

Cientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 80

Implantación: Los trabajadores y voluntarios deben aceptar y seguir el código ético, por tanto, todos lo conocen. Respecto a los clientes, se explica los objetivos de Adama y sus códigos de conducta y política en general, en las diferentes reuniones y al comenzar una actividad con los mismos. Y respecto a los proveedores, no podemos especificar un porcentaje exacto pero en la página web de la asociación, toda persona interesada, puede consultar el código ético.

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


Respuesta: No


Implantación: El objetivo para el año 2012 es realizar auditorías internas de la entidad.

• Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | | |
|-------------------|------------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Evaluación | Objetivos |
| Cientes | Desinformación |  | |
| Empleados | Otros | | |
| Proveedores | Control de proveedores | | |

| Políticas | | | |
|-------------------|--------------|---|--|
| Grupos de Interés | Políticas | Evaluación | Objetivos |
| Cientes | Código Ético |  | Seguir trabajando contra la corrupción, la extorsión y el soborno. |
| Empleados | Código Ético | | Seguir trabajando contra la corrupción, la extorsión y el soborno. |
| Proveedores | Código Ético | | Seguir trabajando contra la corrupción, la extorsión y el soborno. |

| Acciones | | | |
|-------------------|--------------------------------|---|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Evaluación | Objetivos |
| Cientes | Difusión de la política |  | Seguir la misma política y siempre que se pueda, mejorarla/ampliarla. |
| Empleados | Comunicación interna y externa | | Seguir la misma política y siempre que se pueda, mejorarla/ampliarla. |
| | Difusión de la política | | Seguir la misma política y siempre que se pueda, mejorarla/ampliarla. |
| Proveedores | Difusión de la política | | Seguir la misma política y siempre que se pueda, mejorarla/ampliarla. |

| Seguimiento | | | |
|-------------------|------------------------------------|---|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Evaluación | Objetivos |
| Cientes | No tenemos seguimiento |  | - |
| Empleados | No tenemos seguimiento | | - |
| Proveedores | No tenemos seguimiento | | - |

Leyenda:  Progreso 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 |
| 1 | Carta de Renovación del Compromiso de la entidad | 1.1 |
| | Perfil de la entidad | |
| 2 | Dirección | 2.4 |
| 3 | Nombre de la entidad | 2.1 |
| 4 | Persona de contacto | 3.4 |
| 5 | Número de empleados | 2.8 |
| 6 | Sector | 2.2 |
| 7 | Actividad, principales marcas, productos y/o servicios | 2.2 |
| 8 | Ventas e ingresos | 2.8 |
| 9 | Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos | EC4 |
| 10 | Identificación de los Grupos de Interés | 4.14 |
| 11 | Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés | 4.15 |
| 12 | Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos | 2.5, 2.7 |
| 13 | | 2.6 |
| 14 | | 2.9 |
| 15 | Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen | 3.6, 3.7 |
| 16 | ¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso? | 3.5 |
| 17 | | 3.8 |
| 18 | | 3.10 |
| 19 | | 3.11 |
| 20 | ¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso? | |
| 21 | Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo | 2.10 |
| 22 | 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 | |
| P1C1I1 | 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 | |
| P1C2I1 | ¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? | |
| P1C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P1C4I1 | ¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos | PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento |
| P1C5I1 | Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad | |
| | PRINCIPIO 2 | |
| P2C1I1 | 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 | |
| P2C2I1 | ¿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? | |
| P2C3I1 | ¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio | |
| P2C4I1 | 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 |



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

| | | |
|-------------------------|---|---|
| | 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 |