



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Mas Cerca SAM



Nos complace confirmarles que MAS CERCA SAM, se acoge a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con respecto a los derechos humanos, los derechos de los trabajadores, la protección del medio ambiente, y el rechazo a la corrupción. A través de la presente, les transmitimos nuestro compromiso por implantar y avanzar en estos principios trabajando desde nuestro ámbito de influencia.

Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de nuestra estrategia y cultura empresarial en las actuaciones diarias de nuestra compañía y promover la creación de un clima favorable tanto para nuestros empleados, partners, clientes y la ciudadanía en general, a fin de que puedan ser parte de este compromiso.

Reconocemos por tanto que una clave fundamental para nuestra participación en el Pacto Mundial es comprometernos a la emisión del Informe de Progreso que recoge los esfuerzos realizados para la implementación de los Diez Principios.

Destacamos como acción relacionada con el punto 6 del Pacto Mundial, el compromiso de la Gerencia de la Empresa con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un diagnóstico de igualdad.

Como principal objetivo para el próximo año, destaca la elaboración de un Protocolo de Comunicación Interna y Externa y la implantación de una aplicación informática para la gestión de toda la información relacionada con la gestión de los procesos propios de la empresa.

Así pues les agradecemos tengan a bien renovar nuestro con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Firmado:

Francisco Pomares Fuertes

Presidente de MAS CERCA

Información general

Perfil de la entidad: Mas Cerca SAM

- *Dirección:* C/ Concejal Muñoz Cervan s/n. módulo 2, planta 3
- *Dirección web:*
- *Alto cargo:* Alicia Martín Fernández , Gerente
- *Fecha de adhesión:* 11/03/2009
- *Número de empleados:* 174
- *Sector:* Otros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Prestación Servicios Sociales (Ayuda a Domicilio, Prevención Social, Agentes Igualdad de Género, Talleres Juventud, Intérprete Lenguaje Signos) al Ayuntamiento de Málaga
- *Ventas / Ingresos:* No procede
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No procede
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Usuarios
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Se han establecido a través del Objeto Social de la Organización.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* MALAGA (ESPAÑA)
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Todo el grupo
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* A través del Comité de Calidad
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Pagina web de la empresa
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *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:* A través del Comité de Calidad, órgano del que participan las distintas personas responsables de MÁS CERCA y a través del cual se lleva a cabo la Revisión por la Dirección.
- *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 es equivalente a la composición del Comité de Calidad del que participan el Director Gerente, el Administrador y los distintos Responsables de Departamento.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Es la primera vez que MÁS CERCA ha documentado su nivel de desempeño en los principios recogidos por el Pacto Mundial, mediante la elaboración de un Informe de Progreso. La medición en el progreso de implantación se realizará de manera continua a través del Comité de Calidad.

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) No

Más información

- *Notas:*
- *Documento adjunto:* 5025_19101910201195518.pdf
- *Dirección web:* <http://www.malaga.eu>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Protección de derechos humanos No vulneración de derechos humanos Libertad de afiliación Libertad de afiliación y negociación colectiva Eliminación del trabajo forzoso y bajo coacción Erradicación del trabajo infantil Abolición de la discriminación en el empleo Enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente Iniciativas para el respeto medioambiental Difusión de tecnologías ecológicas Lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 11 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Enrique Campos Labrador/Jose Antonio García Gómez
- *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.



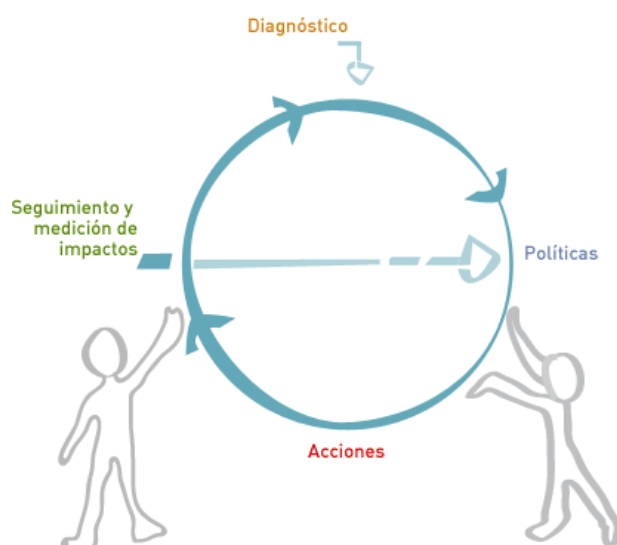
ACCIONES

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: MÁS CERCA no ha considerado necesaria la realización de dicho diagnóstico, ya que el propio objeto social de la empresa, la compromete con el bienestar social de los ciudadanos y ciudadanas más desfavorecidos. A este respecto, a través de la Política de Gestión, la Dirección de MÁS CERCA adopta una serie de compromisos, precisamente orientados a evitar la aparición de este tipo de riesgos.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: MÁS CERCA, S.A.M. tiene definida y documentada una Política de Gestión, en la cual integra, además de otros valores, su compromiso con la ciudadanía y la cercanía a las necesidades de sus usuarios/as. Forma parte de la Política de Gestión de MÁS CERCA, la orientación hacia las personas usuarias y sus necesidades. Además, MÁS CERCA se encuentra plenamente adherida al Servicio de Atención e Información al Ciudadano del Ayuntamiento de Málaga que dispone de un eficaz sistema de atención a las quejas y sugerencias que puede plantear abiertamente cualquier usuario/a desde su distrito en la ciudad de Málaga o bien en modo online. Cada una de estas quejas y sugerencias, son analizadas, derivadas y atendidas por el técnico competente conforme a la exposición de motivos realizadas por el/la ciudadano/a. Se da respuesta a la misma, y se emplea como elemento de análisis para la mejora de la gestión interna. Además MÁS CERCA, tiene definida y documentada una Política de Prevención de Riesgos Laborales, entre cuyos

principios fundamentales se recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la información, participación y consulta...



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: SI

Implantación: Durante 2010, MÁS CERCA ha desarrollado el Programa de Convivencia "García-Grana Palomares", que tenía como objetivo principal evitar los riesgos de exclusión social en una barriada desfavorecida de la ciudad de Málaga.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Anualmente todo el Sistema de Gestión de MÁS CERCA, es auditado por SGS (entidad internacional acreditada); siendo objeto de dicha auditoría la Política de Gestión y su despliegue a través de la puesta en marcha de objetivos estratégicos de la organización, y el cumplimiento del propio Objeto Social.

Asimismo, la organización tiene adoptada una sistemática de reuniones en los distintos ámbitos de gestión representados; que pueden ir desde el Comité de Empresa hasta los Equipos Técnicos que trabajan en el desarrollo de actuaciones especiales.

Es objeto de dichas reuniones aplicar el seguimiento sobre las políticas definidas y su despliegue a través de objetivos concretos.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: La extracción de este indicador se realiza desde la plena confianza en cuanto a que todas las personas que trabajan en MÁS CERCA, conocen los principios éticos fundamentales de esta Organización.

En este sentido cabría distinguir los canales a través de los cuales se hace llegar información al trabajador/a relativa a cualquier cuestión que tenga que ver con el comportamiento ético y profesional en el desarrollo de los trabajos que le son encomendados a MÁS CERCA.

Aproximadamente, existe un 25% de personal de la organización que durante su actividad cotidiana hace uso de las TIC's y que por tanto tiene acceso a toda la documentación de referencia de la organización, no obstante, MÁS CERCA, realiza un esfuerzo continuo por mejorar la formación de su personal, aprovechando dichas acciones formativas, para hacer hincapié en el compromiso ético y moral por el que se debe regir nuestro personal.

Objetivos: En el marco del objetivo planificado para 2011 como "Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA", se pretende aprovechar para concretar los elementos que han de ser comunicados a las partes interesadas de nuestra organización, y los canales más adecuados para hacer llegar estos contenidos.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Otros	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Otros	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA.
	Política de Atención al Cliente	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA.
	Política de calidad	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA.
	Políticas internas de gestión	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA.
Empleados	Código de conducta	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA.
Proveedores	Políticas internas de gestión	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Acción social	Incorporar acciones de mejora a las actuaciones ya iniciadas en este ámbito
Empleados	Acción social	Desarrollo de estrategias definidas en el Plan de Igualdad
Proveedores	No tenemos acción concreta	Définición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA
	Buzón de sugerencias	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA
	Comité de seguimiento y RSE	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA
	Encuestas	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA
	Procedimiento de gestión de incidencias	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA
	Servicios de atención al cliente	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA
Empleados	Dirección de RRHH	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA
Proveedores	Auditorías	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores
	Comité/comisión de control	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores
	Evaluación Departamento de compras	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores
	Sistema Clasificación proveedores	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores



• 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: Los proveedores con los que trabaja MÁS CERCA, cumplen la normativa básica en materia de Derechos Humanos, no obstante, en caso de que MÁS CERCA, detectase algún incumplimiento en este sentido por parte de alguna entidad colaboradora; de manera automática e instantánea quedarían resueltos los acuerdos de trabajo con nuestra Organización.

En este sentido MÁS CERCA, incluso apuesta por la integración laboral, mediante el desarrollo de determinados servicios a través de Centros Especiales de Empleo.

Objetivos: MÁS CERCA, dispone de una amplia batería de indicadores para el seguimiento y evaluación de proveedores, no obstante, en el marco del objetivo "Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores", la organización se planteará la posibilidad de incorporar nuevos criterios, que tengan que ver con los principios recogidos en el Pacto Mundial.



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: SI

Implantación: MÁS CERCA tiene identificado y documentado un sistema de aseguramiento de la calidad en relación a aquellos servicios que requieran ser subcontratados y para la compra de materiales. Asimismo, además de considerar que las empresas con las que trabajamos dispongan de algún tipo de reconocimiento certificable (por ejemplo ISO 9001), MÁS CERCA favorece la integración en el mercado laboral de aquellas personas con dificultades para la búsqueda de empleo, mediante la contratación de Centros Especiales de Empleo.

Objetivos: La propuesta de incorporar nuevos aspectos en la evaluación de proveedores, podrá orientarse hacia los compromisos que puedan adoptar con el Medio Ambiente, la Responsabilidad Social y la Seguridad y Salud en el Trabajo.



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: SI

Implantación: MÁS CERCA dispone de un sistema a través del cual se reciben las quejas/comentarios que puedan estar relacionadas con sus proveedores, siendo sistemáticamente analizadas por el equipo de Administración de MÁS CERCA y trasladadas para su subsanación/conocimiento por parte del proveedor de que se trate. En cualquier caso, MÁS CERCA no tolerará ningún tipo de situación en la que alguno de nuestros proveedores vulnere los Derechos Humanos de sus trabajadores/as.



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: 40 %

Implantación: El equipo de Contratación y Compras de MÁS CERCA, ha identificado entre los proveedores con los que trabaja habitualmente aquellos que cuentan con algún tipo de reconocimiento externo.

Objetivos: La propuesta de incorporar nuevos aspectos en la evaluación de proveedores, podrá orientarse hacia los compromisos que puedan adoptar con el Medio Ambiente, la Responsabilidad Social y la Seguridad y Salud en el Trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores
	Manual de calidad	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores
	Procedimiento de compras	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores
	Sistemas de clasificación de proveedores	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Analizar la posibilidad de incorporar nuevos aspectos para evaluar proveedores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• 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: Se aplica la normativa reglamentaria de manera escrupulosa en concreto, toda la legislación que ampara a los trabajadores y trabajadoras en su derecho a la libertad de afiliación sindical y a la negociación colectiva, tal y como viene recogido en el Convenio Colectivo propio de MÁS CERCA y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Además MÁS CERCA, tiene definida y documentada una Política de Prevención de Riesgos Laborales, entre cuyos principios fundamentales se recoge el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la información, participación y consulta...



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: No

Implantación: Implantación de sistema de comunicación interna



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? Describalas (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: MÁS CERCA ha organizado distintos mecanismos a través de los cuales facilita la participación de los empleados:

Comité de Empresa: órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados/as cuya función principal es vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, además de vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

Comité de Calidad: grupo de trabajo en el que se analizan todos los aspectos relativos, a la Política de Gestión definida por la organización, seguimiento de objetivos y mejoras que se puede plantear la organización.

Grupos de mejora: anualmente la Dirección de MÁS CERCA, establece grupos de trabajo, cuyo cometido final es mejorar la eficacia y eficiencia en la prestación de nuestros servicios, o la incorporación de nuevas técnicas en el desarrollo de los procesos de MÁS CERCA.

Objetivos: En relación a este principio, MÁS CERCA, pretende apostar por la mejora en las comunicaciones realizadas con las partes interesadas (entre las cuales por supuesto se encuentra el equipo de personas que trabajan para MÁS CERCA), mediante el desarrollo del objetivo "Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA".

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA.
	Política de RRHH	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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: En ningún caso y bajo ningún concepto podrá tener lugar en MÁS CERCA la realización de trabajos forzosos o de cualquier otro tipo de situación que vaya en contra de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras y de las bases asentadas en materia de Derechos Humanos.

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

Respuesta: SI

Implantación: MÁS CERCA atiende y mejora las condiciones laborales y profesionales en los siguientes casos:

- Mujeres embarazadas: para mujeres que estén embarazadas y continúen trabajando en la empresa, se procura minimizar la carga física y los riesgos que puedan entrañar su actividad, a través de la reorganización de los trabajos.
- Mujeres con baja por maternidad: la ley establece un período de 16 semanas de descanso maternal y en MÁS CERCA está mejorado a 18 semanas.
- Existe la posibilidad de acumular las horas de lactancia.
- La ley establece las horas de lactancia para menores de 9 meses y en MÁS CERCA se encuentra mejorado hasta alcanzar los 12 meses.
- Existe la posibilidad de reducir la jornada laboral entre 1/8 de la jornada y la mitad de la misma por cuidados del menor.
- Existe la posibilidad de solicitar excedencia por cuidados de un menor hasta un máximo de 5 años y con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Se establece un sistema de compensación de horas a elección del trabajador para poder acompañar a consultas médicas a familiares o asistir a deberes urgentes o de imperiosa necesidad.



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: Las relaciones laborales se rigen conforme a los convenios profesionales negociados con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, donde se contemplan el número de horas y la retribución a percibir por puestos y categorías.



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 ha sido necesaria.



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: El Comité de Empresa actúa como mecanismo de control en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Contrato de trabajo	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA	
	Convenio colectivo	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA	
	Política de RRHH	Definición de la Sistemática de Comunicación Interna/Externa de MÁS CERCA	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	En MÁS CERCA no existe como posibilidad la realización de trabajos forzosos	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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: En ningún caso y bajo ningún concepto podrá tener lugar en MÁS CERCA la contratación de menores de edad. Según el procedimiento de bolsas y concurrencia pública que se sigue es materialmente imposible que alguien con menos de 18 años pueda entrar a trabajar en MÁS CERCA.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En este asunto, la organización tiene identificados como documentos de referencia los siguientes textos legales:

- La Constitución Española
- Convención sobre los Derechos del Niño
- Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.



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: La casuística que se sigue en materia de contratación está definida desde el inicio de la actividad de MÁS CERCA conforme a sus bases estatutarias, al propio Convenio Colectivo y a la incorporación de personal a través del sistema de bolsas de trabajo, que en cualquier caso establecen como requisito que las personas interesadas en concurrir a un puesto de trabajo en nuestra organización sean mayores de 18 años.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio colectivo	MÁS CERCA cumple claramente este principio, por lo que no se plantea objetivo	
	Política interna	MÁS CERCA cumple claramente este principio, por lo que no se plantea objetivo	
	Protocolos de selección del personal	MÁS CERCA cumple claramente este principio, por lo que no se plantea objetivo	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	MÁS CERCA cumple claramente este principio, por lo que no se plantea objetivo	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• 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: MÁS CERCA ha contratado a través de una consultora externa un DIAGNÓSTICO DE IMPACTO DE GÉNERO, en base a análisis cuantitativos y cualitativos sobre la situación de igualdad en la empresa, a través del cual se han sentado las bases para la elaboración de un Plan de Igualdad. Asimismo, se elabora un informe anual, que refleja el avance respecto a los asuntos relativos a igualdad dentro de la empresa.

Objetivos: Desarrollo de las líneas recogidas en el Plan de Igualdad



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: La Dirección de la Empresa Municipal MÁS CERCA, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.



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: MÁS CERCA ha impulsado las siguientes actuaciones:

- Se han establecido módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los itinerarios formativos y en todos aquellos cursos ofertados por la empresa.
- Se han adaptado los datos estadísticos de las promociones internas realizadas de manera que se dispone de la información necesaria con el desglose por sexo de las personas que han solicitado promocionar y de las personas que han sido seleccionadas para promocionar definitivamente.
- Se han establecido módulos transversales de Igualdad de Oportunidades en todos los itinerarios formativos y en todos aquellos cursos ofertados por la empresa en el año 2010.
- Se ha elaborado un registro de candidatos y candidatas a los procesos de selección que permite identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada puesto y relacionarlos con los seleccionados definitivos.

¿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: La puesta en marcha de estas medidas pretende aplicar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción, posibilitando una participación equilibrada entre los hombres y las mujeres, dotando al proceso de promoción de objetividad, basada únicamente en la formación y experiencia para el puesto de trabajo a cubrir. Se garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, evitar cualquier tipo de discriminación en los procesos de promoción e impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.

Garantizar la igualdad de trato y valoración en las pruebas de promoción a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación persona, familiar y profesional.

Al incluir la igualdad de oportunidades en la formación, se eliminan los obstáculos que impiden a las mujeres su plena participación y se garantiza una plantilla cualificada en igualdad de condiciones independientemente del sexo, hecho que permite que se aumente la productividad y la eficiencia de la empresa.



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: 3 %

Directivos mujeres: 37 %

Directivos hombres: 38 %

Mujeres: 88 %

Hombres: 12 %

Mayores de 45 años: 44 %

Menores de 30 años: 2 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 69 %

Empleados con contrato temporal: 31 %

Implantación: Se ha considerado como personal directivo de la organización a las siguientes funciones:

- Presidenta del Consejo de Administración
- Director Gerente de MÁS CERCA
- Administrador de MÁS CERCA
- Responsable de Coordinación de Servicios Públicos
- Responsable de Monitores
- Responsable de Gestión Laboral y Recursos Humanos
- Responsable de Departamento de Márketing y Limpieza de Centros de Uso Social
- Responsable Económico y Contable

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

Respuesta: Sin Contestar

Implantación: La composición del Consejo de Administración de MÁS CERCA es una información pública y accesible a través de la Web: www.mascerca.org

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

Respuesta: 0

Implantación: Hasta la fecha de elaboración del presente informe, en MÁS CERCA, no se han manifestado situaciones de este tipo.

MÁS CERCA dispone de los mecanismos necesarios para el tratamiento de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación, tal y como se recoge en el Artículo 46 del Convenio Colectivo en vigor que recoge expresamente que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración a su dignidad, lo que comprende su derecho a ser protegida frente al acoso psicológico y frente al acoso sexual en la empresa. La Dirección de la empresa y la representación de los/as Trabajadores/as comparten la preocupación y el compromiso de que en el seno de la misma no se produzcan fenómenos de acoso entre los/as trabajadores/as. En ese sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse, para prevenir su aparición, para sancionar su comisión, para reparar adecuadamente los perjuicios ocasionados, para restituir las condiciones de trabajo a niveles óptimos libres de conductas de acoso y para garantizar el mantenimiento del trabajador/a acosado/a en el ámbito de la empresa.

Asimismo, cabe resaltar que MÁS CERCA ha elaborado un informe en relación a Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Avanzar conforme a las directrices que establece el Plan de Igualdad
	Plan de igualdad	Avanzar conforme a las directrices que establece el Plan de Igualdad
	Política de contratación y selección	Avanzar conforme a las directrices que establece el Plan de Igualdad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnostico de igualdad	Avanzar conforme a las directrices que establece el PLAN de Igualdad
	Formación	Avanzar conforme a las directrices que establece el PLAN de Igualdad
	Implantación del Plan de igualdad	Avanzar conforme a las directrices que establece el PLAN de Igualdad
	Medidas de género	Avanzar conforme a las directrices que establece el PLAN de Igualdad
	Plan de carreras	Avanzar conforme a las directrices que establece el PLAN de Igualdad
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Avanzar conforme a las directrices que establece el PLAN de Igualdad

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Avanzar conforme a las directrices recogidas en el Plan de Igualdad
	Web	Avanzar conforme a las directrices recogidas en el Plan de Igualdad



• 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: MÁS CERCA se ha adherido al Protocolo Municipal de Gestión Medioambiental del Ayuntamiento de Málaga. Asimismo, se ha realizado la identificación y evaluación de aspectos ambientales de MÁS CERCA por parte de una entidad externa cualificada para el desarrollo de dicha evaluación. Además se ha llevado a cabo la distribución de unas buenas prácticas medioambientales entre el personal de la organización por parte de la responsable de gestión ambiental.

MÁS CERCA ha iniciado la implantación de medidas de control operacional para realizar el seguimiento de los aspectos ambientales identificados como significativos, incorporando dicha información al cuadro de mando integral de gestión, concretándose en los siguientes objetivos:

- Control y separación selectiva de residuos sólidos urbanos
- Control de consumos de combustible
- Recogida selectiva del 100% de los residuos identificados como peligrosos
- Promover de manera progresiva la adquisición/contratación de suministros/servicios incorporando a los expedientes de contratación cláusulas de carácter medioambiental



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: 1

Implantación: En este caso, el indicador representa a una de las personas del equipo de Administración, que se ha asignado como recurso específico para el control y seguimiento del desempeño ambiental de MÁS CERCA.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Realizar una primera aproximación a la medición del desempeño ambiental	
	Sensibilización en materia medio ambiental	Realizar una primera aproximación a la medición del desempeño ambiental	

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



• 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: SI

Implantación: Se ha realizado por parte de una entidad externa, un estudio diagnóstico que identifica como principales elementos en los que MÁS CERCA interactúa con el Medio Ambiente los siguientes:

- Residuos Sólidos Urbanos
- Residuos Peligrosos
- Consumo de agua
- Consumo de energía



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 ha documentado hasta ahora. Los principales compromisos se centran en aplicar buenas prácticas medioambientales entre el personal de oficina y en la aplicación de técnicas de seguimiento del control operacional.



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: SI

Implantación: Se ha desarrollado y trasladado al personal de MÁS CERCA un manual de buenas prácticas desde el punto de vista medioambiental.

Asimismo, en el marco del Plan de Convivencia García Grana y Palomares que impulsa MÁS CERCA, se ha desarrollado la actividad "POR UN BARRIO MÁS LIMPIO" que consistió en:

- una sesión informativa a los niños y niñas participantes
- desarrollo del juego "EL MEJOR RECICLADOR"



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 628,5

Implantación: Dado que MÁS CERCA ocupa parte de un edificio cuyo titular es el Excmo. Ayuntamiento de Málaga, no dispone de datos de consumo de electricidad o agua.

Por este motivo, MÁS CERCA realiza el seguimiento de los siguientes consumos:

- Consumo de papel y cartón (Kg)
- Consumo de combustible (litros)

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante 2010, se ha identificado a una persona del equipo de Administración como responsable de la gestión ambiental en la organización.

No obstante, cabe destacar que el tipo de actividad que desarrolla MÁS CERCA, tiene una baja interacción con el Medio Ambiente, con lo cual, los esfuerzos de gestión se orientarán al desarrollo de buenas prácticas en cuanto al consumo de recursos y la segregación de residuos propios de la actividad de oficina.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Sistemas de Gestión de Calidad	Incorporar la medición del desempeño ambiental de la organización

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Incorporar la medición del desempeño ambiental de la organización

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable Medioambiente	Iniciar la medición del desempeño ambiental en la organización



• 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: En las actividades desarrolladas por MÁS CERCA, se emplean preferentemente productos menos contaminantes, por ejemplo con la adquisición de equipos informáticos con el sello "Energy star", y en las actividades desarrolladas en los Talleres de Prevención mediante la adquisición de materiales reciclados, papel con certificado FSC, sprays que no presenten gases con efecto invernadero, pinturas al agua, 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

Implantación: La actividad que desarrolla MÁS CERCA tiene un bajísimo impacto medioambiental, con lo cual no es necesario realizar este tipo de inversiones.

Los mayores esfuerzos en cuanto a nuestro compromiso medioambiental, se enfocan a la segregación y gestión de los residuos propios de la actividad de oficina y otras actividades auxiliares, así como a la difusión de buenas prácticas para el consumo eficiente de recursos durante la jornada de trabajo.

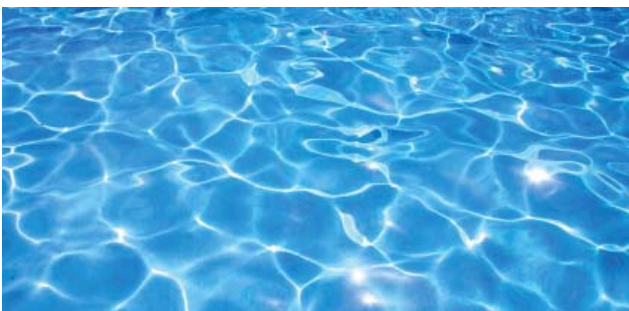
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Iniciar el seguimiento y medición del desempeño ambiental de la organización

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



• 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 (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: En su condición de empresa pública, MÁS CERCA cumple con las previsiones sobre normas de conducta y código ético reguladas en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y en los Estatutos de MÁS CERCA, en sus artículos 18 y 20.



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? (P10C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Por su naturaleza de empresa pública, MÁS CERCA, se encuentra sometida en lo relativo al régimen sobre corrupción y soborno en sus actuaciones, a lo previsto en la legislación vigente en la materia, en concreto a las previsiones del Código Penal y del Régimen Disciplinario de los Empleados Públicos. Además, y por lo que se refiere específicamente a las relaciones con contratistas y clientes, éstas se encuentran reguladas expresamente a través de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos en el Sector Público.



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: No

Implantación: El Marco Legal de Referencia (Ley de Contratos del Sector Público) y el propio marco estatutario de la organización, marcan cualquier tipo de acción que la organización deba asumir para evitar la corrupción, la extorsión o el soborno.



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: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: Por la naturaleza de MÁS CERCA como empresa pública, y por el objeto social de la misma, no son necesarias este tipo de acciones.

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

Respuesta: No

Implantación: Por la naturaleza de MÁS CERCA como empresa pública, y por el objeto social de la misma, no son necesarias este tipo de acciones.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de calidad	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo
	Políticas internas de gestión	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo
Empleados	Reglamento interno	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo
Proveedores	Política de calidad	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo
Empleados	No tenemos acción concreta	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo
Proveedores	No tenemos acción concreta	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo
Empleados	No tenemos seguimiento	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo
Proveedores	No tenemos seguimiento	MÁS CERCA cumple plenamente este principio, con lo cual no se plantea objetivo

• 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. Descríbalos	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? Descríbalas	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? Descríbalos.	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 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	
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