Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

AMICA

• Carta de Renovación del compromiso

RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL
C/ Núñez de Balboa, 116-5º, puerta 27
28006 MADRID

En Torrelavega a 28 de Octubre de 2011

Por la presente carta, me complace presentarle el segundo informe de progreso de la asociación Amica como muestra de nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Con el citado informe pretendemos renovar nuestro compromiso con dicha iniciativa y sus diez principios

Tras el hito de su 25 aniversario, Amica ha iniciado su segundo cuarto de siglo en un contexto caracterizado por una crisis muy importante, pero cumpliendo con tesón sus grandes objetivos estratégicos: manteniendo la plantilla de personal, logrando una mayor estabilidad económica, y continuando con todos sus servicios que han prestado apoyos a 1007 personas en el año, la actividad mayor de su historia
Todo el trabajo realizado no habría sido posible sin el compromiso activo de todos los componentes de Amica, y sin duda el próximo año seguiremos desarrollando iniciativas que potencien el respeto a los derechos humanos.

Reciban un cordial saludo:

Fdo: Sagrario Cagigas Guerra
Presidenta

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Información general

Perfil de la entidad: AMICA

- *Dirección:* Bº Sierrapando, 508
- *Dirección web:* www.amica.es
- *Alto cargo:* Sagrario Cagigas Guerra, Presidenta
- *Fecha de adhesión:* 05/06/2009
- *Número de empleados:* 110
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Apoyo a personas con discapacidad
- *Ventas / Ingresos:* 4.818.115,97€
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 411.095,09
- *Desglose de Grupos de Interés:* Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Personas con discapacidad y familias, Profesionales, administraciones públicas, empresas, 3er sector
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Criterios universales
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España y en apoyo directo a las personas en Cantabria, Además realizamos acciones de cooperación en Oruro (Bolivia) y Nicaragua, se ha iniciado colaboración en Colombia
- *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?* impactos sociales, ambientales y económicos
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Junta Directiva y Claustro de profesionales, Memoria de Actividades, web
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* En enero de 2010 SAEMA S.L., Centro Especial de Empleo de AMICA obtiene la concesión por AENOR del Certificado de Registro de Empresa con el, que evidencia la conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad con la norma UNE-EN ISO 9001:2008 Y SOEMCA S.L. renueva su certificado de Registro de Empresa con el, que evidencia la conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad con la norma UNE-EN ISO 9001:2008 En abril de 2010 la Asociación Montañesa de Ayuda al Toxicómano (AMAT) reconoce la colaboración en su 25 aniversario. En Octubre de 2010 Amica renueva el sello del Nivel +400 expedido por AENOR siguiendo los criterios del Modelo EFQM de Excelencia. Segundo Premio de Innovación y Mejora del Gobierno de Cantabria por el sistema de gestión de Amica según modelo EFQM. Ecoembalajes España, S.A., que es el Sistema Integrado de Gestión para envases, ha certificado que el Centro de Recuperación y Reciclaje de SAEMA

es una planta referente a nivel nacional,

- *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:* AMICA mantiene desde un sistema de gestión mixta, de familiares, profesionales y de personas con discapacidad, lo que permite implicar a todos los estamentos, tanto en la toma de decisiones estratégicas, como en la gestión cotidiana. De este modo, corresponde a los profesionales realizar propuestas sobre los planes de trabajo y la gestión de los procesos. Las familias realizan una labor de participación en la toma de decisiones y control de la calidad de funcionamiento, las personas usuarias plantean sus demandas y necesidades en las comisiones de participación de los centros, y en el Consejo Consultivo de la Junta Directiva. Los grupos de interés clave de AMICA lo forman todas aquellas personas que presentan alguna limitación que dificulta su actividad y participación social, en cualquier etapa de la vida, así como sus familias y el propio personal de la entidad. Las aportaciones de las personas que forman parte de la entidad reflejan sus opiniones e intereses directamente a través de las distintas comisiones, equipos de trabajo, de procesos y asambleas. Además, se tienen en cuenta las demandas exteriores: administraciones públicas con convenios establecidos, organizaciones sociales, tanto a nivel social como empresarial y sindical con laas que se colabora, servicios de salud, centros educativos y de formación y entidades privadas como fundaciones, obras sociales, financieras...
- *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:* El liderazgo de AMICA es ejercido por el equipo de personas que componen su Junta Directiva, y el equipo de procesos, formado por 29 personas. A la cabeza, la Presidenta y el Director- Gerente. La Junta Directiva de AMICA está formada por 25 familias y dos profesionales: la gerencia y la secretaría de la asociación. Se elige cada 3 años en la Asamblea de socios. Cuenta con presidencia, dos vicepresidencias, tesorería y vocalías. Las vocalías representan a las familias de cada centro y servicio, de forma que todas las actividades de AMICA cuentan con representación. Además se cuenta con un consejo consultivo de la Junta Directiva formado por 45 personas, los miembros de la Junta Directiva, representantes de las personas usuarias de las comisiones de participación y directores técnicos y de centros.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) La entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo.

Más información

- *Notas:*

- *Dirección web:* http://
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* lunes, 14 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Jesús Sanz Agudo
- *Tipo de informe:* A+C

*" La entidad tiene **actividades** en países en vías de desarrollo. "*

• 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

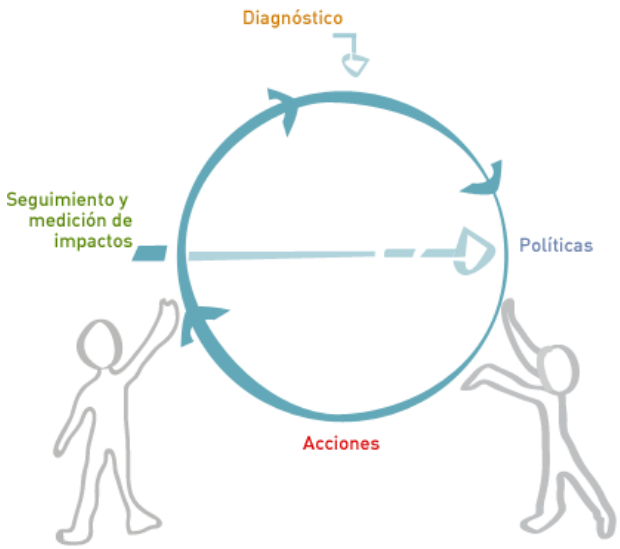
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

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 diagnostico 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: *SI*

Implantación: *Amica es una iniciativa social cuya misión es descubrir las capacidades que hay en cada persona y apoyarlas en sus limitaciones, fomentando la mayor autonomía posible, el disfrute de sus derechos de ciudadanía y la participación con responsabilidades en la comunidad.*

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *AMICA sigue un modelo de gestión por procesos, en el que hay definido un mapa con los procesos estratégicos y de apoyo comunes a AMICA y a sus dos centros especiales de empleo y los procesos operativos en cada una de las tres entidades. En cada uno de los procesos se define el diagrama, procedimientos, instrucciones técnicas y registros accesibles a todo el equipo profesional de la entidad a través de intranet interna.*

• AMICA ha finalizado en 2009 el II Plan Estratégico 2007/09 con un alto nivel de ejecución, y que sienta las bases para el III Plan estratégico 2010/2012 aprobado en 2010. Este III Plan Estratégico abarca a AMICA y sus dos centros especiales de empleo.

• Cuenta con un Código de Buenas Prácticas que recoge la misión, visión y valores de AMICA así como 54 pautas que guían la actuación de la organización, personas usuarias, familias y profesionales que componen la entidad. Se le entrega a las personas usuarias y familias que se incorporan a la entidad, así como a los profesionales.

• Cuenta con unos Estatutos que establecen los derechos y deberes de las personas asociadas, así como el funcionamiento

de la entidad siguiendo principios democráticos, de participación y transparencia y un Reglamento de régimen Interno de la entidad y reglamentos específicos por centros.
• Se realiza seguimiento de la ejecución de los planes previstos y del funcionamiento ordinario de los centros y de los procesos de prestación de servicios, que incluye, entre otros aspectos, la satisfacción de las personas usuarias y las sugerencias, reclamaciones y quejas planteadas, tratamiento y resolución
Está incluida en la guia de transparencia y buenas práctica de ONG's de la Fundación Lealtad,
• AMICA cuenta con el sello del nivel +400 expedido por AENOR siguiendo los criterios del modelo EFQM de excelencia.
• Sus dos centros especiales de empleo cuentan con sistemas de calidad reconocidos: SOEMCA EMPLEO S.L., obtiene la concesión por AENOR del Certificado de Registro de Empresa y el derecho de uso de la marca AENOR de Registro de Empresa con el nº ER-0031/2007, que evidencia la conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad de las Lavanderías Industriales, Alba 2 y Alba 3 con la norma UNE-EN ISO 9001:2000 y SAEMA EMPLEO S.L., obtiene la concesión por AENOR del Certificado de Registro de Empresa con el, que evidencia la conformidad del Sistema de Gestión de la Calidad con la norma UNE-EN ISO 9001:2008
• La entidad garantiza la consulta y participación de los trabajadores a través de la constitución de los comités de seguridad y salud, realizando en 2010 reuniones de forma trimestral. Existe un comité por cada una de las 3 entidades: AMICA, SOEMCA y SAEMA y se crea en 2010 un servicio mancomunado que optimiza la gestión .
• Todos los centros y actividades tienen su correspondiente evaluación y planificación de riesgos destinada a eliminar o reducir al mínimo posibles los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
• Los centros propios de la entidad disponen de planes de autoprotección para garantizar que se disponga de medios materiales y personales adecuados para el control de emergencias.
Amica y Saema Empleo S.L. (centro especial de empleo de AMICA) participan en el Programa Objetivo Cero Accidentes de Trabajo, promovido por el Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo (ICASST). Tanto Amica como Saema Empleo están desarrollando el proyecto a través del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo Amica, creándose en cada una de ellas un grupo de trabajo, del que forman parte representantes de la entidad y de los trabajadores y trabajadoras, contando con el asesoramiento de la técnico del ICASST asignada para la implantación del proyecto.

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: *Algunas de las acciones llevadas a cabo son:*
Gestión
Definición de Objetivos relacionados con la protección de los derechos y calendario de actuación
—Indicadores de los procesos y los objetivos del Plan de Actividades
Personas usuarias y familias
Sistemas de atención a la persona
—Buzones de sugerencias
--Evaluación de la satisfacción con los apoyos recibidos
--Comisiones de participación en los centros para traslado de quejas, sugerencias o felicitaciones
-Consejo consultivo de la Junta directiva para evaluar los programas de la Asociación, su funcionamiento y aportación de propuestas

Accesibilidad de la comunicación
—Información accesible
Formación
Equipo técnico
Formación
—General (desarrollo profesional)
—Específica en Derechos, Prevención de riesgos laborales, etc.)
Comunicación con el personal:
—Web
--Intranet
—Tablón de anuncios
—Boletines
--Redes sociales
—Procedimiento de acogida, que incluye en el proceso un seminario sobre el proyecto de la entidad "ASPECTOS BASICOS PARA EL APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD"
Participación del equipo técnico
—Equipos por procesos y centros
--Claustro de profesionales

Objetivos: En 2010 se aprueba el Tercer Plan Estratégico de AMICA grupo, para desarrollar en el periodo 2010/12 en el que hay planteadas algunas líneas u objetivos relacionados con este principio, y para su cumplimiento planificadas acciones que se desarrollan anualmente.
Líneas Estratégicas en relación con el grupo AMICA
1.1 Fortalecer la implicación asociativa
1.2 Fomentar la participación en la sociedad
Línea Estratégica en relación con la prestación de apoyos a las personas:
2.1 Adaptarnos a las nuevas necesidades de las personas profundizando en metodología de gestión basada en proyectos personales y ejercicio de derechos

En el primer año de ejecución de dicho plan formado por 7 ejes de actuación y 21 líneas estratégicas, se han cumplido 44 objetivos estratégicos de los 54 previstos (81,48%) y 161de los 208 objetivos operativos planificados (77,40%)

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *En Amica, las responsabilidades son compartidas, tanto en el control de las actividades como en la toma de decisiones mediante la gestión por procesos, el claustro de profesionales, la Junta directiva, comisiones de participación de los centros, consejo consultivo de la Junta Directiva y la Asamblea.*

En 2010 se han celebrado 1 asamblea de socios, 14 Juntas directivas y consejos consultivos de la Junta, 40 comisiones ejecutivas, 54 comisiones de participación de los centros, 20 claustros y 5 reuniones del equipo de procesos AMICA grupo.

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

Respuesta: *100 %*

Implantación: *Debido a la organización de Amica y a su modelo organizativo y de liderazgo compartido, el conocimiento de los valores, misión y visión se difunde al 100% de sus miembros.*

Objetivos: Transparencia
- Responsabilidad compartida
- Gestión por procesos

¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera? (P1C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: *SI*

Implantación: *Amica colabora con un porcentaje de su presupuesto, proveniente principalmente de donaciones y aportaciones de sus socios y con apoyo y asistencia técnica en proyectos de cooperación. Ha puesto en marcha, desde 1999, un Proyecto de colaboración con el Comité departamental de la persona con discapacidad de Oruro en Bolivia para apoyar a personas con discapacidad.*
Se aprueba en 2010 un proyecto de formación para el empleo en actividad medioambiental, en Nicaragua, por el Gobierno de Cantabria. Se han impartido dos módulos en la diplomatura en Discapacidad Intelectual en la Universidad Centroamericana en Managua. Se inicia en Colombia la colaboración con la Fundación Casa del Niño, para la transferencia de conocimientos.

Objetivos: Contribuye además con la financiación de dicho proyecto con fondos propios, provenientes principalmente de donaciones y aportaciones de sus socios, gestionando ayudas de las administraciones públicas y captando apoyos de entidades privadas. Promueve además todos los años con sus socios una actividad solidaria para apoyar un proyecto específico, habiéndose recaudado fondos en 2010 para colaborar con la Escuelita del vertedero de la Chureca en Managua para el desayuno infantil.

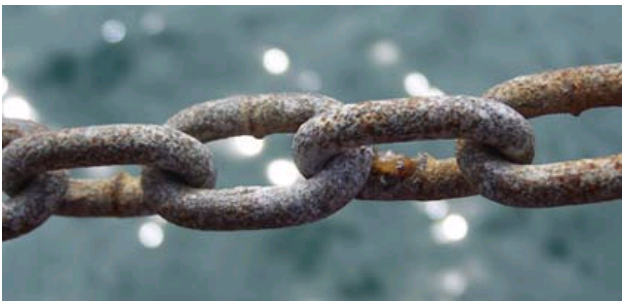
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**



• 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 diagnostico 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: *SI*

Implantación: *Las compras que se realizan o los servicios que se contratan, directamente en el producto final o en la prestación del servicio a los usuarios, se hacen a través de empresas o entidades que están incluidos en la lista de Proveedores homologados.*
Las personas responsables de que dichos proveedores estén homologados es el Director Técnico de AMICA y el responsable del proceso de contabilidad y facturación. Estos proveedores están contenidos en la "Lista de proveedores homologados"
Para que un proveedor sea homologado debe cumplir alguno de los siguientes requisitos:
-. Haber mantenido relaciones previas y satisfactorias con Amica.
-. Haber cumplimentado el cuestionario para proveedores.
-. Tener algún tipo de certificación que avale su sistema de gestión de calidad.

Objetivos: Los proveedores homologados son revisados en el mes de diciembre por los Directores Técnicos y los responsables del proceso de compras.
Está establecido que cuando un proveedor tenga más de un 10% de albaranes no conformes en un año, se valora, por parte del Director Técnico la eliminación o no de proveedor homologado

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: *Seleccionar los proveedores bajo normas de funcionamiento transparente. Procurar que los proveedores se adapten a los principios de calidad para asegurar su compromiso con la dignidad y defensa de los derechos*

humanos.

Objetivos: Procurar el compromiso empresarial por la defensa de la transparencia, calidad y defensa de los derechos humanos

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: *Cuando Amica realiza un contrato de servicio externo, solicita al menos tres ofertas.*
De entre ellas se discrimina positivamente a aquella/s que asumen requisitos de responsabilidad social y que posean un certificado de calidad.
Se da prioridad así mismo a las entidades con fines sociales. Como ejemplo Amica tiene contratado el servicio de catering con COORCOPAR, entidad de apoyo a parados de larga duración y con el servicio que presta la Fundación Cántabra para la Salud y Bienestar Social y el de transporte adaptado con el centro especial de empleo, SERVIFECAMIF, S.L. , cuyo titular es la Federación Cantabra de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE-Cantabria).

Objetivos: Se pretende asegurar un compromiso de calidad y responsabilidad empresarial

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: *50 %*

Implantación: *Amica procura que sus proveedores cuente con algún certificado de calidad o sistemas de gestión ambiental*

Objetivos: Asegurar compromiso de gestión transparente y certificación de calidad

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Proveedores	Manual de calidad	transparencia, calidad y defensa de los derechos
	Procedimiento de compras	transparencia, calidad y defensa de los derechos
	Sistemas de clasificación de proveedores	transparencia, calidad y defensa de los derechos
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	transparencia, calidad y defensa de los derechos

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Proveedores	Acción social	calidad y responsabilidad empresarial
	RSE	calidad y responsabilidad empresarial

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• 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: *Tanto en Amica como las empresas del grupo se siguen los dictámenes emanados de la legislación vigente en cada momento, se cumple con el Convenio Colectivo del sector correspondiente Se favorece la participación de los trabajadores de forma anónima individual, así como a través de los diferentes equipos, centros y en su totalidad. Se hacen consultas expresas para conocer el grado de satisfacción laboral todos los años respecto a varios aspectos, así como propuestas de mejora. Anualmente se debaten las políticas de personal.*

Objetivos: Es deseo de Amica que el personal se sienta parte responsable del proyecto común Se favorece la participación de los trabajadores de forma anónima e individual, así como a través de los diferentes equipos, centros y en su totalidad. Se hacen consultas expresas para conocer el grado de satisfacción laboral todos los años respecto a varios aspectos, así como propuestas de mejora. Anualmente se debaten las políticas de personal

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Se hacen debates abiertos en claustro sobre la toma de decisiones importantes en los que participan los profesionales y los trabajadores de los dos centros especiales de empleo lo hacen a través de sus comités de empresa correspondientes y directamente en las asambleas en los centros. Además se dispone de buzones de sugerencias, de recepción de quejas y sugerencias a través de la web, ambos anónimos.*
Hay diversas fórmulas de comunicación y consulta
de los empleados:
- hay un sistema exhaustivo de reuniones por centros, procesos, equipo de procesos.
Existe Manual de Políticas de Personal en el que vienen todas las mejoras laborales recogidas, así como las directrices a nivel de conciliación, formación, contratación… Ese manual se expone en el Seminario de acogida a los nuevos

profesionales incorporados y esta accesible en la intranet. Además existe un sistema de acogida a los trabajadores realizado conjuntamente por los responsables de recursos humanos, del proceso de que depende y del centro, que tiene recogidas las acciones a desarrollar para que el empleado se adapte lo mas rápido posible y tenga la información, materiales, etc., suficiente para ello.
Existe un plan de Igualdad en SOEMCA,y se difunde entre los trabajadores en las asambleas de los centros y además esta en los tablones de los mismos

Objetivos: En Amica queremos potenciar la participación de los empleados en los órganos de la asociación, en el centro de trabajo y en el proceso y así se recoge en el plan estratégico.
Para tal fin pretendemos incentivar el interés en dicha participación

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: *Tanto en Amica como las empresas del grupo se siguen los dictámenes emanados de la legislación vigente en cada momento, se cumple con el Convenio Colectivo correspondiente, aplicándose además mejoras sobre el mismo. Existe comunicación periódica*
mediante asambleas en los propios centros y en horario laboral y se atienden todas consultas de los empleados por parte del proceso de Recursos Humanos, siguiendo las pautas pactadas en políticas de personal.
Importantes mejoras en el Plan de Igualdad.
-Se han realizado 108 acciones positivas: 20 en AMICA, 70 en SOEMCA y 18 en SAEMA.
-Mejora en la comunicación sobre el desempeño, informando a todos los trabajadores.
- Participación en las comisiones de participación de los centros y en el Consejo Consultivo de Amica
- Dado que los empleados son en su mayoría socios de Amica, participan en las Asambleas Generales.
- Claustro de profesionales regulados en los estatutos.

Objetivos: Es deseo de Amica, optimizar la gestión de los RR.HH., de tal manera que el personal se sienta parte responsable del proyecto común.

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 realiza una planificación anual y se revisa trimestralmente el cumplimiento en reunión de*

procesos
Se hace un seguimiento del Plan de Igualdad con una comisión paritaria en la que participa el comité de empresa de SOEMCA,
Se hace un claustro anual de revisión por parte de todos sus componentes
Anualmente se presenta una memoria
Se analiza anualmente el Plan Estratégico que tiene incluida un eje de recursos humanos, con tres líneas de personal, con sus correspondientes objetivos estratégicos:
• Reforzar la implicación en el proyecto fomentando satisfacción del personal:
.-Aumentar la comunicación con la plantilla para favorecer su participación activa.
.- Desarrollo de políticas personal dirigidas a aumentar la implicación
• Aumentar las competencias del equipo profesional:
.- Lograr una mayor estabilidad de la plantilla
.- Cualificación del equipo de profesionales
• Mejora de la gestión de recursos humanos:
.- Contar con los medios externos que permitan mejor funcionamiento
.- Agilizar la incorporación de personal necesario
Se miden teniendo en cuenta las metas y los indicadores fijados en dicho plan.

Objetivos: - Se pasa cada año una encuesta de satisfacción en los centros y a través de sistemas informáticos, y se pregunta la opinión
- Buzón de consultas/sugerencias.
- Entrevistas individuales.
- Asambleas periódicas en cada uno de los centros.
- Reuniones del Comité de empresa, existente en los dos centros especiales de empleo de AMICA: SOEMCA EMPLEO, SL. y SAEMA EMPLEO S.L.,

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código de conducta	potenciar la participación de los empleados en los órganos de la asociación
	Convenio colectivo	potenciar la participación de los empleados en los órganos de la asociación
	Política de comunicación con el empleado	potenciar la participación de los empleados en los órganos de la asociación
	Política de RRHH	potenciar la participación de los empleados en los órganos de la asociación

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	optimizar la gestión de los RR.HH
	RSE	optimizar la gestión de los RR.HH

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• 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 Amica no existe factor de riesgo dada la actividad y los valores de la entidad. En el plan estratégico 2010-2012 se define la misión de la Asociación: AMICA es una iniciativa social cuya misión es descubrir las capacidades que hay en cada persona y apoyar en sus limitaciones, fomentando la mayor autonomía posible, el disfrute de sus derechos de ciudadanía y la participación con responsabilidades en la comunidad.*

Objetivos: En el plan estratégico de Amica 2007-2009 se contemplaron los siguientes objetivos:

1. Favorecer el ejercicio de los derechos de las personas
2. Impulsar el desarrollo de apoyos a las personas que permitan la participación en la sociedad
3. Poner en marcha un plan de comunicación interna y externa que refuerce la misión de AMICA
4. Desarrollar un modelo organizativo que optimice la eficacia y la eficiencia de AMICA
5. Profundizar en la investigación e innovación para cambiar la visión de la discapacidad, como una circunstancia que limita pero no impide el desarrollo como persona

Y entre sus valores se encuentran:

1. DEFENSA DE LOS DERECHOS,
2. La APUESTA POR LA IGUALDAD
3. TRABAJO EN EQUIPO.
4. La SATISFACCION DE LAS PERSONAS
5. DIGNIDAD
6. La TRANSPARENCIA
7. COMPROMISO SOCIAL
8. El RESPETO A LA DIFERENCIA Y LA INDIVIDUALIDAD
9. La PARTICIPACIÓN
10. La PROFESIONALIDAD

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Mejoras por encima de convenio recogidas en el manual de políticas de personal, tanto salariales como de permisos.*
Dotación de personal por encima de la exigencia en la normativa de acreditación de centros de atención a personas en situación de dependencia tanto en cuanto a número de profesionales como en cualificación de los mismos.
Cada año mejoras implantadas derivadas de las propias solicitudes del personal
Aprobación fuera de convenio colectivo de un permiso de acompañamiento a hijos o personas dependientes de hasta 16 horas anuales retribuidas, (de un hijo de hasta 18 años, familiares de mas de 65 años que convivan en el domicilio familiar y/o a familiares dependientes a su cargo).

También se mejora respecto el convenio colectivo y al estatuto de los trabajadores el permiso de lactancia arbitrando que sea de 1 hora incluso para la para reducción jornada, no solo dentro de la jornada.

Se ha llevado a cabo acciones positivas con 23 personas en cuanto a adaptaciones de horarios, y permisos varios

Objetivos: AMICA pretende acompañar a las personas para desarrollar sus proyectos dentro de la comunidad mediante acciones innovadoras. Y para ello nos comprometemos con los siguientes valores:
1. DEFENSA DE LOS DERECHOS, plasmado en el compromiso de la defensa de los derechos fundamentales de las personas que son la razón de ser de AMICA.
2. La APUESTA POR LA IGUALDAD entendida como el derecho y necesidad de vivir en la comunidad y utilizar los mismos servicios y entornos que el resto de la ciudadanía. Para ello, y para ejercer sus derechos, necesita unos apoyos y, si fuera necesario, con acción positiva. Además la igualdad entre todas las personas que forman la Asociación
3. La SATISFACCION DE LAS PERSONAS aportando futuro, centrando los esfuerzos en la búsqueda de la mejora de la calidad de vida de las personas y de sus familias, dirigiendo las actuaciones a la potenciación de las capacidades de las personas y a su aprobación permanente.
4. DIGNIDAD, que implica mantenerla en cualquier circunstancia, independientemente de sus limitaciones, proyectando siempre sus capacidades. Así como mejorar la imagen de las personas con discapacidad, promover la ciudadanía ejerciendo derechos.
5. La TRANSPARENCIA en la gestión de los recursos y la demostración de su eficiencia. Todo el mundo tiene acceso a la información relevante que se genera en al organización de manera compartida. Los dirigentes basan su gestión en la honradez, la claridad económica y la eficiencia, optimizando los recursos.
6. COMPROMISO SOCIAL buscando lo mejor no solo para sus asociados sino para todas las personas que se encuentran en dificultad por sus limitaciones, así como la colaboración en la construcción, mejora y transformación de esta sociedad desde el ejercicio de la solidaridad y de la accesibilidad, donde todas las personas puedan participar plenamente y en condiciones de igualdad
7. El RESPETO A LA DIFERENCIA Y LA INDIVIDUALIDAD como componente fundamental de la diversidad del ser humano que supone considerar que cada persona es única, con proyectos de vida, con ilusiones, con necesidad de que se crea en sus capacidades como ser cargado de posibilidades si se le aportan oportunidades
8. La PARTICIPACIÓN de todas las personas, ya sean voluntarios, profesionales o usuarias, desde sus responsabilidades, contribuyen al proyecto común, para conseguir una mayor motivación y un mayor acierto en los servicios, compartiendo ideas, opiniones y experiencias. No hay proyecto asociativo sin la participación de todos.

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: *Amica se rige por el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y hay un manual de políticas de personal que incluye estos aspectos, así como las mejoras emanadas de los debates y sugerencias del personal, además del plan de igualdad*

Objetivos: Mejorar, en lo posible, las condiciones del Convenio colectivo

ACCIONES:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *Durante el año 2010 se han cumplido objetivos marcados como:*
-Se ha reducido el índice de rotación respecto el 2009 cumpliendo el indicador
- Mejora de los canales de comunicación
- - Se hace revisión de incentivos, manteniendo igual el de asistencia y se incrementa el de operario
Se ha hecho un plan de igualdad interanual para SOEMCA. Destacando la aprobación fuera de convenio colectivo de un permiso de acompañamiento a hijos o personas dependientes de Hasta 16 horas anuales retribuidas, de un hijo de hasta 18 años, familiares de mas de 65 años que convivan en el domicilio familiar y/o a familiares dependientes a su cargo. También se mejora respecto el convenio colectivo el permiso de lactancia arbitrando que sea de 1 hora incluso para la para reducción jornada, no solo dentro de la jornada.
- Se aprobó y comunicó el sistema de libranzas en sábado el los centros en que es posible.
- Se ha pactado un sistema de vacaciones en SAEMA que incluye todos los meses del año
- Realización de encuestas de satisfacción
- Diseño del cuestionario de evaluación de desempeño y comienzo de su aplicación.

Objetivos: Amica tiene previsto un plan estratégico de recursos humanos que básicamente consiste en:
1. Reforzar la implicación en el proyecto fomentando la satisfacción del personal
2. Aumentar la capacidad del equipo profesional
3. Mejora de la gestión de recursos humanos.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C7I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: *SI*

Implantación: *Amica cumple las leyes y normas laborales. Se verifica a través de las justificaciones presentadas por las entidades colaboradoras, y se exigen mejoras en la gestión de personal, de cara a la transparencia*
La entidad celebra con otras entidades afines seminarios sobre políticas de personal, con el objeto de mejorar en su funcionamiento y transferir experiencia.

Objetivos: Que se cumplan los estándares que garanticen una gestión de los recursos humanos que eviten la explotación.

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: *En la gestión por procesos de Amica, se controla de forma cruzada el cumplimiento de las políticas, que posteriormente se evalúan mediante el cumplimiento de los indicadores correspondientes y encuestas de satisfacción.*
Estamos certificados por el EFQM y por la ISO 9001:2008, de manera que anualmente tenemos auditorias internas y externas en lo relativo a personal cuyos resultados son altamente positivos

Objetivos: En el plan estratégico de Amica, se contemplan como líneas:
1- Centrar los procesos de AMICA en la persona, poniendo a su servicio el conjunto de procesos.
2- Realizar una gestión de los servicios más ágil, reforzando coordinación entorno a la persona
3- Mejorar los canales para la gestión información con ref.a las personas
4- Desarrollar un currículum de conocimientos necesarios para el ejercicio de las responsabilidades
5- Análisis de la formula de compensación de horas sistematizado más acorde a las necesidades.
6- Mejorar la gestión a través del programa de control de presencia
7- Dotación de herramientas de gestión de personal
8- Compromiso de confidencialidad de los trabajadores
Se realiza una planificación anual y se revisa trimestralmente el cumplimiento en reunión de procesos
Se hace un seguimiento del Plan de Igualdad con una comisión paritaria en la que participa el comité de empresa de SOEMCA,
Se hace un claustro anual de revisión por parte de todo el claustro
Anualmente se presenta una memoria que incluye cuantas personas han sido beneficiarios de acciones positivas de conciliación. Numero de plantilla indefinida, % de personal con discapacidad contratado, % de la plantilla según el genero, n º de personas promocionadas, % de personas formadas en el año…
Se analiza semestralmente el Plan Estratégico que tiene incluida una línea de personal

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código ético/conducta	Mejorar, en lo posible, las condiciones del Convenio colectivo
	Contrato de trabajo	Mejorar, en lo posible, las condiciones del Convenio colectivo
	Convenio colectivo	Mejorar, en lo posible, las condiciones del Convenio colectivo
	Política de conciliación	Mejorar, en lo posible, las condiciones del Convenio colectivo
	Política de RRHH	Mejorar, en lo posible, las condiciones del Convenio colectivo

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	plan estratégico de recursos humanos
	RSE	plan estratégico de recursos humanos

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• 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.(P5C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Tanto en los estatutos de Amica como en la exposición de sus valores, misión y visión, se establece explicitamente la garantía de cumplimiento de la legislación y la defensa de los derechos de todas las personas.*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *- Siempre se ha contratado a personas mayores de 18 años*

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. (P5C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Al efectuar las compras se tienen en cuenta los factores de riesgo de los proveedores*

Objetivos: Centralización de las compras, tanto de la Asociación como de sus Centros Especiales de Empleo

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000) (P5C4I1)

Indicador específico para las entidades que tienen actividad en países en vías de desarrollo.

Respuesta: *No*

Implantación: *Aun cuando Amica no tiene certificación, se cumple con la legislación internacional*

Objetivos: : Potenciar que los subcontratistas, proveedores y otros aliados empresariales combatan el trabajo infantil, de modo que garanticen empleo y salarios dignos a todos los adultos trabajadores de forma que no deban enviar a sus hijos a trabajar.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código de conducta	vigilancia de cumplimiento
	Código Ético	vigilancia de cumplimiento
	Convenio colectivo	vigilancia de cumplimiento
	Normativa vigente	vigilancia de cumplimiento
	Política de RRHH	vigilancia de cumplimiento

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Centralización de las compras
	RSE	Centralización de las compras

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• 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 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 (P6C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *AMICA es una iniciativa social cuya misión es descubrir las capacidades que hay en cada persona y apoyar en sus limitaciones, fomentando la mayor autonomía posible, el disfrute de sus derechos de ciudadanía y la participación con responsabilidades en la comunidad.*
AMICA pretende acompañar a las personas para desarrollar sus proyectos dentro de la comunidad mediante acciones innovadoras.

Objetivos: Entre los valores que defiende Amica, hay algunos directamente relacionados con la aobolición de prácticas de discriminación en el empleo, como:
1. DEFENSA DE LOS DERECHOS,
2. La APUESTA POR LA IGUALDAD
3. COMPROMISO SOCIAL
4. El RESPETO A LA DIFERENCIA Y LA INDIVIDUALIDAD
5. DIGNIDAD

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? (P6C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Amica es propietaria de dos Centros Especiales de Empleo: SOEMCA y SAEMA. Se promueve la estabilidad en el empleo, y se da prioridad a personas con mayores necesidades, aunque en paralelo se promueve la promoción a la empresa ordinaria*

En los dos centros de empleo se han hecho diagnósticos de cara a establecer los planes de igualdad, siendo los resultados altamente positivos respecto a las empresas de la región, dichos diagnósticos han sido puestos en común con los comité de empresa

Objetivos: Existe una política de selección de contratar a las personas del género más infra representado. Existe en el grupo un % de mujeres contratadas superior al de hombres. En las selecciones se barema la discapacidad. La entidad contrata también a otras personas pertenecientes a otros colectivos desfavorecidos como mayores de 45 años, inmigrantes, victimas de violencia de género….
Hemos participado junto con otras entidades en el programa EQUAL destinado a personas en riesgo de exclusión, no especifico para personas con discapacidad.
Hemos contratado personal de proyectos externos dedicados a personas en riesgo de exclusión

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 (P6C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Es una de las razones de ser de Amica, y por lo tanto se ponen todos los esfuerzos en conseguir una sociedad más justa y solidaria.*
En el manual de políticas de personal se describe la igualdad de las personas en la formación, selección, retribución, trabajo y conciliación.
En SOEMCA está vigente un "Plan de Igualdad", y Amica desarrolló entre 2002 y 2005 un Plan de Acción Positiva, que posteriormente se integró en su gestión de recursos humanos.

Objetivos: Análisis de proveedores y aliados

¿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: *Amica apuesta por LA IGUALDAD entendida como el derecho y necesidad de vivir en la comunidad y utilizar los mismos servicios y entornos que el resto de la ciudadanía. Para ello, y para ejercer sus derechos, necesita unos apoyos y, si fuera necesario, con acción positiva. Además la igualdad entre todas las personas que forman la Asociación.*
Se hizo campaña de sensibilización entre los profesionales y el equipo de dirección.
Se informó de recursos comunitarios para la conciliación.
Se establecieron mejoras en las condiciones de trabajo año tras año.
Se han hecho alianzas con entidades y se ha dejado de tenerlas por esos motivos, cuando hemos sido conocedores de prácticas positivas o no positivas.
En la elección de proveedores se utiliza criterios de elección en base a estar certificados, según se refleja en el principio nº 2.

Objetivos: Influir en la sociedad para el logro de los objetivos

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: 7 %

Directivos mujeres: 87,5 %

Directivos hombres: 12,5 %

Mujeres: 84 %

Hombres: 16 %

Mayores de 45 años: 18,18 %

Menores de 30 años: 28,57 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 74 %

Empleados con contrato temporal: 26 %

Implantación: Composición general

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: *Según los principios de transparencia de la fundación Lealtad, Amica publica la composición de los nombres y cargos de los miembros de la Junta Directiva en su página web y en 2009 se publicaron en el boletín tras su elección.*
En el manual de políticas de personal vienen reflejados datos al respecto y se expone, anualmente, a la plantilla.
Existe un diagnóstico detallado de la plantilla de SOEMCA y SAEMA.
En la Asamblea de Socios se presenta a los socios a los miembros del equipo de procesos y representantes de usuarios.
Los nombres de los responsables de equipo de procesos está publicado en intranet

Objetivos: Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a responsabilidades, participación de órganos de participación y gobierno

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

Respuesta: *0*

Implantación: *No ha habido ningún expediente*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Código de conducta	Profundización de la prospección laboral
	Código Ético	Profundización de la prospección laboral
	Convenio colectivo	Profundización de la prospección laboral
	Plan de igualdad	Profundización de la prospección laboral
	Política de contratación y selección	Profundización de la prospección laboral
	Política de igualdad	Profundización de la prospección laboral
	Política de Integración Social	Profundización de la prospección laboral
	Política de RRHH	Profundización de la prospección laboral

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Diagnostico de igualdad	Análisis de proveedores y aliados
	Formación	Análisis de proveedores y aliados
	Implantación del Plan de igualdad	Análisis de proveedores y aliados
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Análisis de proveedores y aliados
	Medidas de género	Análisis de proveedores y aliados
	Plan de carreras	Análisis de proveedores y aliados
	Proyecto de inserción laboral	Análisis de proveedores y aliados
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Análisis de proveedores y aliados

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Informe anual	Fomentar la igualdad de oportunidades
	Informe gobierno corporativo	Fomentar la igualdad de oportunidades
	Intranet	Fomentar la igualdad de oportunidades
	Registros oficiales	Fomentar la igualdad de oportunidades
	Web	Fomentar la igualdad de oportunidades

• 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 (P7C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En Amica se vienen realizando, dentro de la política general de la entidad y en cumplimiento de las normas de calidad, entre otras las siguientes acciones:*
-. Producción de energía solar fotovoltaica que se cede a la red, con una capacidad de 5.5 Kw/h mediante paneles instalados en el Centro de Recursos.
-. Producción de agua caliente sanitaria mediante dos paneles solares térmicos instalados en el Centro de Recursos
-. Recogida selectiva de envases y papel y cartón en todos los centros.
-. Recogida selectiva de tóner y otros materiales informáticos, que son entregados al Centro Especial de Empleo de la Asociación Cántabra de Familiares de Personas con Enfermedad Mental (ASCASAM)
-. Divulgación ambiental interna y formación para escolares y entidades. En los últimos 12 años han pasado por nuestras aulas e intalaciones unas 25.000 personas.

Objetivos: Optimización del consumo de energía
-. Sustitución paulatina de los archivos en papel por el archivo digital
-. Optimización del consumo de materias primas.
-Se ha trabajado en la automatización de los alumbrados y calefacciones para lograr la máxima eficiencia de la energía en los centros.
-Se ha profundizado en la innovación tecnológica que permita la sostenibilidad incorporando tecnología más avanzada en algunos procesos de la producción y a través de un estudio de energías renovables.
-. La Junta Directiva de AMICA ha aprobado que SOEMCA EMPLEO instale un sistema de cogeneración en su mayor lavandería industrial.
-Se ha producido en SOEMCA en 2010 un ahorro del 11% en consumos de agua y gas

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: *491*

Implantación: *Se han impartido 403 horas de formación ambiental para centros educativos y asociaciones de Cantabria, con una inversión de 40.000 Euros*
- Para la formación interna se han utilizado 88 horas lectivas, con un costo de 3.300 euros

Objetivos: : Para el año 2011 está previsto impartir 420 horas para entidades y 90 para formación interna

• 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	Mejora de consumos
	Formación en el respeto del medio ambiente	Mejora de consumos
	Sensibilización en materia medio ambiental	Mejora de consumos

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: *No*

Implantación: *Aplicación de un enfoque preventivo.*

• Adopción de exigencias ambientales.
• Garantizar la gestión medioambiental a lo largo de toda la cadena de suministros.
• Facilidades para la compra de tecnología.
• Profundización del conocimiento del medio ambiente en las localizaciones de la empresa.

Objetivos: Implementar la Declaración Internacional sobre Producción Limpia, derivados de los compromisos con las normas de calidad y nuestra adhesión al Pacto Mundial
• Trabajar con proveedores que mejoren su comportamiento medioambiental (gestión de la cadena de suministros)
• Inmersión de las estrategias de la entidad y de sus políticas para incluir la “triple entente” del desarrollo sostenible: prosperidad económica, calidad medioambiental y justicia social.
• Establecer objetivos cuantificables.
• Desarrollar indicadores de sostenibilidad (económicos, ambientales, sociales)
. Apoyo a otras entidades y empresas en el cumplimiento de su responsabilidad corporativa

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: *SI*

Implantación: *Cumplimiento en la entidad de las normas ambientales de calidad.*

- en las actividades industriales de los centros especiales de empleo de Amica se han implantado las normas ISO

Objetivos: Formación del personal
- Apoyo a los proveedores y clientes en su compromiso de responsabilidad corporativa y sostenibilidad ambiental mediante asesoría especializada.

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: *A todos los clientes y proveedores se les ofrece labores de asesoría para el cumplimiento de sus responsabiliad corporativa y de calidad.*
Este apoyo se desarrolla especialmente en los ámbitos de la gestión de residuos y de recuperación paisajística de espacios degradados.

Objetivos: Oferta de implantación de gestión extra e intra centros de los residuos que produzcan.
Formación de los trabajadores de las empresas y entidades.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 16978,64

Agua: 8721,5

Papel: 6647,86

Implantación: Debemos tener en cuenta que los importes que se señalan se corresponden con los consumos de los 20 centros que tiene Amica en el territorio de Cantabria.

Objetivos: Conseguir una mayor eficiencia en los procesos.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Cumplimiento de normas internas de calidad*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	Formación del personal
	Política de reciclaje	Formación del personal
	Política de reducción de consumo	Formación del personal
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Formación del personal
	Sistemas de Gestión de Calidad	Formación del personal
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Formación del personal

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	Acción social	Formación y gestión
	RSE	Formación y gestión

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
No especificado	Comité Técnico	Rebaja de consumos
	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Rebaja de consumos
	Responsable Medioambiente	Rebaja de consumos

• 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: *Amica tiene un Centro especial de empleo cuya actividad es medioambiental, con tres procesos: Gestión de residuos, divulgación ambiental y Recuperación paisajística de espacios degradados.*
Se hacen labores de formación para el personal interno y divulgación y asesoramiento a empresas e instituciones

Objetivos: Profundización de los apoyos para la consecución de una mayor eficiencia y cumplimiento de las normas de calidad y de la responsabilidad corporativa

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: *6*

Implantación: *290.000 euros en total:*
40.000 euros invertidos en divulgación ambiental
200.000 euros en el proceso de recuperación paisajística en el ámbito de la eliminación de plantas alóctonas en zonas dunares de Cantabria.
50.000 euros en maquinaria para la planta de clasificación de envases ligeros.

Objetivos: Mejorar la tecnología para conseguir una mayor eficiencia y productividad

• 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	cumplimiento de las normas de calidad
	RSE	cumplimiento de las normas de calidad

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 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: *No*

Implantación: *La entidad se rige por unos Estatutos, tiene aprobado un Código de buenas Prácticas que recoge los valores y pautas que guían la actuación de sus miembros y un sistema de gestión por procesos en el que está regulado todo el funcionamiento, primándose la transparencia en la gestión. Todo ello aprobado por los órganos de gobierno y representación. Sus cuentas son auditadas anualmente y se publican en la web; desde 1993 tiene el reconocimiento de entidad de utilidad pública presentando todos los años la rendición de cuentas y la Memoria de Actividades en el Ministerio del Interior, y es evaluada con el informe de transparencia de la Fundación Lealtad, que se divulga en al página de dicha Fundación y de AMICA.*

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación:

Implantación: La entidad funciona con un sistema de gestión de procesos, donde cada uno tiene definidos sus procedimientos, recogiéndose en ellos todo el funcionamiento con criterios de transparencia. Además en el Código de Buenas Prácticas aprobado en Asamblea de Socios, se detallan específicamente, entre otras pautas a seguir, las siguientes:

--Se garantizará la transparencia en la gestión de la Entidad, tanto a nivel de procedimientos de control y auditorias internas como a través de auditorias externas independientes.

--Se evitarán operaciones que pongan en riesgo el patrimonio de la Asociación o su equilibrio económico, y la especulación.

--Se aplicarán los procedimientos establecidos por la Entidad, necesarios para regularizar los procesos de contratación de

personal, preservando la claridad, transparencia e imparcialidad.

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: *Nos regimos bajo las normas de funcionamiento transparente y actuamos bajo la misma en el desarrollo de todas nuestras actividades*

Objetivos: Existe el proceso de control financiero y contabilidad que tienen definidos todos sus procedimientos y un procedimiento específico en el proceso de gestión asociativa en el que se regula que las decisiones se tomen de forma coordinada entre los responsables de los procesos implicados de AMICA, SOEMCA y SAEMA, y en los órganos de gobierno o representación que correspondan, asegurando los cauces de participación y de información y llevando un seguimiento de todos los temas. En él se concreta también la política de aprobación de gasto. Los presupuestos aprobados recogen los gastos corrientes y de inversiones de forma detallada por procesos. Para la ejecución de los gastos de inversión, si estos son inferiores a 3.000 € se deciden por el responsable del proceso, aunque se ratifican con la dirección técnica correspondiente quedando reflejado el acuerdo en acta específica, incluyéndose también aquellos no presupuestados,
cuando su ejecución es necesaria debido a alguna incidencia, dejando argumentada su necesidad en ese caso.
A partir de 3.000 € es la comisión ejecutiva de la Junta Directiva la que debe tomar el acuerdo, formulando el responsable del proceso o dirección técnica correspondiente la solicitud de resolución. Dicho acuerdo se toma con información complementaria de la financiación con que va a contar dicha inversión.
Para la realización de gastos de obras iguales o superiores a 30.000 €, y para gastos de equipamiento iguales o superiores a 12.000 € se solicitarán tres presupuestos. Salvo que por las especiales características de los gastos a realizar no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten. La elección entre las ofertas se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en la solicitud de resolución el motivo de la elección cuando esta no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.
Como pauta general, todas las inversiones sujetas a subvención siguen las normas recogidas en las convocatorias correspondientes.

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(P10C4I1)

Implantación: Todo el personal de Amica, además de la Junta directiva y la Asamblea General, conoce y evalua las memorias de actividades, la ejecución de los presupuestos económicos y las auditorías e informes que se realizan de forma externa de la entidad. Se publican en la web. Se envía Memoria de actividades anual a todas las instituciones públicas y entidades privadas financiadoras y colaboradora, además del Boletin de periodicidad trimestral que divulga actividades de la entidad. Toda la documentación de la entidad está a disposición en la web.

Objetivos: Extensión del conocimiento de nuestros códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad a las nuevas entidades y grupos de interés que se relacionen con Amica.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Tanto las compras como las ventas son verificadas por la auditoría interna de la entidad*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• 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	Identifcación 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
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 interes 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 diagnostico 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	
P1C6I1	¿Brinda su empresa apoyo económico a proyectos y/o actividades en la comunidad donde opera?	EC1
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico 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
	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.	
P4C7I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
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.	
P5C4I1	¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo infantil? (ej. SA 8000)	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Evaluación y Seguimiento
	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 personas en riesgo de exclusión?	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
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	
	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico para conocer las	

P10C1I1	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 explicito y publico 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, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿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