



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

AMPROS-Asociación Cántabra en Favor de
las Personas con Discapacidad Intelectual



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



Santander, a 26 de Octubre de 2011

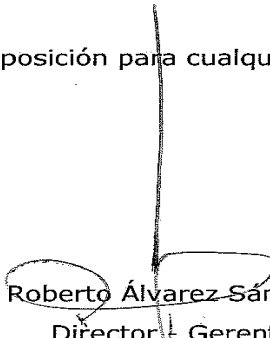
Estimados Sres./Sras.:

Desde el pasado mes de febrero, cuando nos adherimos al Pacto Mundial y nos comprometimos a apoyar y promocionar los Diez Principios establecidos, hemos desarrollado un modelo de trabajo en relación a la RSE apoyado en un equipo multidisciplinar de profesionales, que entre otras acciones ha generado este Informe de Seguimiento, que me complace en presentarles.

Nuestra Misión y Valores, como entidad comprometida con las personas con discapacidad y sus familias, y el avance continuo de nuestra sociedad implican una visión responsable de nuestro entorno. Y, precisamente, apelando a esa responsabilidad, les ratificamos nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos y de los derechos de los trabajadores, la protección y cuidado del medio ambiente y las medidas anticorrupción.

Continuaremos trabajando para alcanzar los objetivos descritos y plantear nuevos retos de futuro.

Quedamos a su entera disposición para cualquier cuestión relacionada.


Roberto Álvarez Sánchez
Director / Gerente

Información general

Perfil de la entidad: AMPROS-Asociación Cántabra en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual

- **Dirección:** C/ Nicolás Salmerón 1
- **Dirección web:** www.ampros.org
- **Alto cargo:** Roberto Álvarez, Director-Gerente
- **Fecha de adhesión:** 16/02/2011
- **Número de empleados:** 384
- **Sector:** Fundaciones, asociaciones y ONG
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Prestación de apoyos a personas con discapacidad intelectual
- **Ventas / Ingresos:** Ventas: 3.976.241,94 € / Ingresos: 11.121.199,27 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No se reciben ayudas financieras.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Durante el trabajo de preparación de nuestro Plan Estratégico, realizado a través de los diferentes equipos de área, se realizó un intenso análisis de los grupos de interés de la entidad, dando como resultado la MATRIZ DE GRUPOS de AMPROS. En esta matriz destacan las propias personas con discapacidad intelectual y sus familias (clientes principales), también los profesionales, los voluntarios. En otro apartado se incluirían la Administración, los clientes comerciales y la sociedad en general.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España (Cantabria)
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El alcance del informe queda determinado por lo establecido en los 10 Principios.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** A partir del equipo de trabajo multidisciplinar puesto en marcha para liderar las acciones relacionadas con la responsabilidad social.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** La comunicación del Informe presentado, además de ser público en la web de la Red, se realizará a través de notas internas, y en la propia revista y web de la entidad.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** La entidad ha celebrado en 2010 su 45 aniversario, lo que ha merecido los elogios y distinciones de numerosas instituciones y personalidades. En 2010 también el "Proyecto Foca: Aprendemos juntos (compartiendo)" ha posibilitado que AMPROS

obtuviera el PRIMER PREMIO en la modalidad dirigida a las organizaciones y entidades sin ánimo de lucro, asociaciones ciudadanas, centros educativos y asociaciones de carácter social de Cantabria de los Premios de Innovación y Mejora de los Servicios Públicos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria convocados por la Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Cantabria

● *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:* AMPROS cuenta con un “Sistema de gestión de sugerencias, incidencias, quejas o reclamaciones” incluido en su Sistema de Gestión.

● *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 máximo órgano de gobierno de la entidad es la Asamblea de Socios. Una representación de ella compone la Junta Directiva (Presidenta, Vicepresidente, Secretario, Vicesecretario, Tesorero, Vicetesorero, Vocales). Como máximo exponente en la gestión se encuentra el Director-Gerente, apoyado por su equipo directivo integrado por técnicos expertos en diferentes materias.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) A través de reuniones periódicas, la Junta Directiva se mantiene al tanto del seguimiento de los 10 Principios.

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) Destacamos acciones de apoyo y difusión en relación a la Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:* <http://>

● *Implantación otros Grupos de Interés:*

● *Día de publicación del Informe:* lunes, 14 de noviembre de 2011

● *Responsable:* Alicia Ruiz Pérez

● *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.



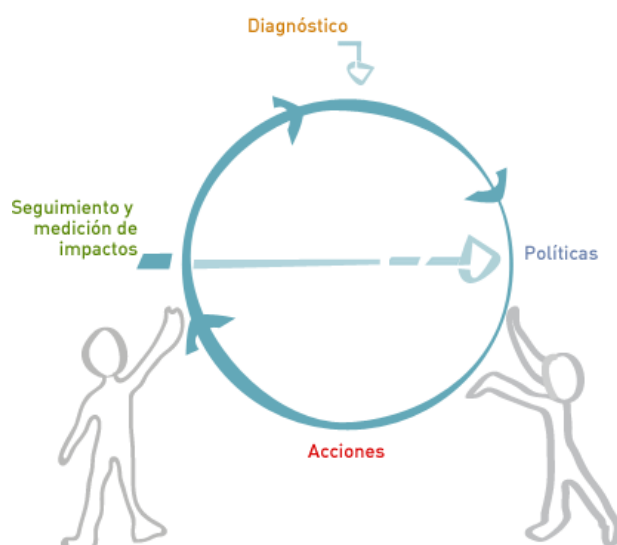
ACCIONES

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: AMPROS es una entidad sin ánimo de lucro en cuya MISION se incluye que difunde, defiende, reivindica y promueve los derechos y los apoyos que necesitan las personas con discapacidad, llevándolo a la práctica diaria de cara a alcanzar su inclusión social. Así, los derechos de las personas alcanzan un papel totalmente protagonista en AMPROS como también se indica en la VISIÓN y los VALORES, especificados en nuestro Plan Estratégico.

Igualmente, detallan el compromiso de la entidad hacia la conducta ética, avalada también por el Código Ético FEAPS, y otros documentos marco como la Convención de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: AMPROS en su Sistema de Gestión (basado en la European Foundation Quality Management para la gestión de la Calidad Total, EFQM) establece, por escrito y en lenguaje accesible, no sólo la Misión, Visión y Valores de la entidad, sino que incluye las Políticas de Gestión.

En estos documentos, como la Política de Calidad, I+D+i y Gestión de Mejoras, Política de comunicación, Política de Protección de datos, Política de Prevención de Riesgos Laborales, Política de Medio Ambiente y Compromiso Ético, se recogen normas de la entidad.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Uno de los pilares en la planificación estratégica de AMPROS son los derechos de las personas.

Las acciones planteadas en este sentido se apoyan en las grandes líneas de trabajo definidas en el Plan Estratégico:

- Mejora de la Gestión Interna
- Mejora de la Imagen Social y Comunicación
- Mejora de nuestros servicios

Una acción a destacar en este ámbito es la implantación del Sistema de Gestión de Mejoras, que asegura los mecanismos de presentación de sugerencias, incidencias, quejas y reclamaciones.

Además, AMPROS participa activamente en la Red Iberoamericana de Expertos en Discapacidad y Derechos Humanos. Un programa internacional de la Fundación Æquitas (Consejo General del Notariado) en colaboración con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, cuyo objetivo fundamental es permitir la construcción de redes de expertos, instituciones, entidades y sociedad civil en el marco de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.

En el marco de la cooperación también destacamos nuestro proyecto "Autodeterminación y Solidaridad. Un proyecto de Cooperación internacional gestionado por personas con discapacidad intelectual" que pretende potenciar la calidad de vida, la conducta autodeterminada de las personas con discapacidad intelectual para las que trabajamos, y su presencia social mediante la gestión y divulgación de un proyecto solidario, en este caso, con el pueblo saharaui.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: AMPROS cuenta con indicadores de control específicos para facilitar el seguimiento del cumplimiento de las políticas especificadas.

Además, el propio Plan Estratégico establece de forma pautada acciones asociadas, vinculadas siempre a la misión, la visión y los valores de la entidad, y que facilitan el seguimiento de estas Políticas.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: El Código Ético y el Plan Estratégico de la Entidad, en el que se recoge la Misión, Visión y Valores de la entidad son públicos (de hecho en la elaboración del Plan Estratégico de la entidad se ha contado con la participación/aportación de los trabajadores)

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Acciones de difusión interna en relación al Plan Estratégico Corporativo
	Política de calidad	Acciones de difusión interna en relación al Plan Estratégico Corporativo
	Política de RSE	Acciones de difusión interna en relación al Plan Estratégico Corporativo
	Políticas internas de gestión	Acciones de difusión interna en relación al Plan Estratégico Corporativo
Empleados	Código Ético	Impulsar la política de RRHH
	Política de RSE	Impulsar la política de RRHH
	Políticas internas de gestión	Impulsar la política de RRHH

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Propiar un mayor conocimiento del Sistema de Gestión de Mejoras
	RSE	Propiar un mayor conocimiento del Sistema de Gestión de Mejoras
Empleados	Acción social	Propiar un mayor conocimiento del Sistema de Gestión de Mejoras
	RSE	Propiar un mayor conocimiento del Sistema de Gestión de Mejoras

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Buzón de sugerencias	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Comité de seguimiento y RSE	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Encuestas	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Seguimiento y evaluación de mejoras.
Empleados	Auditorías	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Buzón de sugerencias	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Dirección de RRHH	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Encuesta	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Seguimiento y evaluación de mejoras.
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Seguimiento y evaluación de mejoras.



• 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: Todos los proveedores con los que AMPROS trabaja operan en la UE y responden a los estándares de funcionamiento y requerimientos de obligado cumplimiento legalmente para operar en estos países.



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: AMPROS ha establecido un Sistema de Gestión con un enfoque por procesos tomando como referente el modelo de sistema de gestión de la calidad apoyándose para la estrategia de mejora continua en el modelo de calidad total EFQM. Concretamente, dentro del apartado de los Procesos de Gestión Administrativa y Financiera se enmarca el Proceso de Compras y Proveedores, y en su documentación adicional incluye la ficha de homologación y evaluación de los proveedores.

En áreas de actividad concreta destacamos nuestro proyecto de catering de personas, cocinando con sentido, que ya desde su misma concepción contiene un alto componente de RSE al colaborar con nosotros una empresa de hostelería de la región de reconocido prestigio, que actúa como socio tecnológico, aportando su know-how y contar con aliados como una administración local que cede el uso de las instalaciones.

Una de las premisas de funcionamiento de este proyecto es trabajar con productos ecológicos, de bajo impacto medioambiental, etc., en definitiva, trabajar con producto cántabro en origen, promoviendo en todo momento la idea de "comercio justo" a nivel local.



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: Elección y homologación de proveedores

Discriminación positiva: Favorecer la participación de proveedores que incluyan los Diez Principios y/o criterios RSE en su gestión.



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: 83 %

Implantación: Los proveedores que participan en nuestro Centro Especial de Empleo sí cuentan de forma mayoritaria con acreditaciones reconocidas en el ámbito de la calidad, como las indicadas en el ejemplo. El resto de proveedores, de carácter más general, cumplen los estándares de calidad propios de su sector, sin ser requerimiento específico la acreditación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Definición de indicadores que nos permitan el seguimiento
	Procedimiento de compras	Definición de indicadores que nos permitan el seguimiento
	Sistemas de clasificación de proveedores	Definición de indicadores que nos permitan el seguimiento
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Definición de indicadores que nos permitan el seguimiento



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Creación del grupo de trabajo multidisciplinar sobre Responsabilidad Social.
	RSE	Creación del grupo de trabajo multidisciplinar sobre Responsabilidad Social.

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: En AMPROS se siguen los dictámenes emanados de la legislación vigente en cada momento y se cumple con los Convenios Colectivos, uno de trabajadores sin discapacidad y otro de profesionales con discapacidad. Dentro de nuestro proceso de comunicación se trabajan los canales de comunicación interna que sirven a tal fin (por ejemplo, tablón de anuncios de cada centro de trabajo, consultas de los empleados, siguiendo las pautas pactadas en 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: En AMPROS existen diversas fórmulas de comunicación y consulta específicas de los empleados: encuestas de satisfacción y acciones de mejora - buzón de sugerencias, incidencias, quejas y reclamaciones-. Además destacamos la presencia activa de sus representantes en los dos Comités de Trabajadores electos.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Este modelo de participación se ha desarrollado por ejemplo en la elaboración del Plan

Estratégico, en la que han participado profesionales, junto a otros representantes de los diferentes grupos de la matriz de grupos de interés.



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: Encuesta de satisfacción laboral y Sistema de Gestión de Mejoras (Sugerencias, incidencias, quejas y reclamaciones).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Favorecer una mayor implicación del personal en el proyecto común.
	Política de comunicación con el empleado	Favorecer una mayor implicación del personal en el proyecto común.
	Política de RRHH	Favorecer una mayor implicación del personal en el proyecto común.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Continuar promoviendo el modelo de participación
	RSE	Continuar promoviendo el modelo de participación

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 AMPROS no existe factor de riesgo dada la actividad que desarrolla y la Misión, Visión y Valores de la entidad. En el plan estratégico 2010-2012 se define la misión de la Asociación: "AMPROS es una Asociación Cántabra de familiares y personas con discapacidad intelectual, sin ánimo de lucro y de utilidad pública. Se dedica desde 1965 a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias a lo largo de todo su ciclo vital. AMPROS difunde, defiende, reivindica y promueve los derechos y los apoyos que necesitan estas personas, llevándolo a la práctica diaria de cara a alcanzar su inclusión social".

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

Respuesta: SI

Implantación: Se han cumplido las acciones contempladas en el Plan Estratégico 2009-2012, en el que entre otros objetivos destacamos: la conciliación de la vida familiar, especialmente mediante los horarios flexibles y/o reducidos, según las necesidades de los empleados. Asimismo se han realizado acciones y comunicaciones para conseguir una igualdad efectiva y real.



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: AMPROS se rige por dos Convenios Colectivos propios, uno para las personas con Discapacidad que desarrollan su trabajo en el Centro Especial de Empleo y otro para personal sin discapacidad. Ambos incluyen aspectos relacionados con la dedicación horaria y la remuneración de los trabajadores en relación a la categoría/puesto que desempeñan.



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: AMPROS tiene previsto documentar acciones y procesos en el ámbito de los Recursos Humanos en los que se abordarán cuestiones como:

1. Reforzar la implicación en el proyecto fomentando la satisfacción del personal
2. Aumentar la capacidad del equipo profesional mediante el cumplimiento del Plan de Formación.
3. Mejora de la gestión de recursos humanos.
4. Poner las ayudas técnicas necesarias al servicio de personas



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: La gestión por procesos facilita el seguimiento, de forma transversal, de las políticas de la entidad, mediante los indicadores correspondientes. Además, también retomamos en este principio las Encuestas de Satisfacción y de Clima Laboral.

• 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	Favorecer, en lo posible, mejoras en las condiciones del Convenio colectivo.
	Contrato de trabajo	Favorecer, en lo posible, mejoras en las condiciones del Convenio colectivo.
	Convenio colectivo	Favorecer, en lo posible, mejoras en las condiciones del Convenio colectivo.
	Política de RRHH	Favorecer, en lo posible, mejoras en las condiciones del Convenio colectivo.
	Política de RSE	Favorecer, en lo posible, mejoras en las condiciones del Convenio colectivo.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Desarrollar nuestra política de RRHH
	RSE	Desarrollar nuestra política de RRHH

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.(P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: AMPROS opera exclusivamente con proveedores de la UE en los que el trabajo infantil esta eliminado y prohibido por la legislación vigente. Por otro lado, suscribimos el rechazo expreso hacia el trabajo infantil al estar contemplado así en el Código Ético de Feaps (movimiento asociativo del que AMPROS forma parte), en el que se contempla en su punto 37 el deber de denunciar situaciones de injusticia manifiesta, malos tratos o tratos vejatorios. En definitiva, no contemplamos la necesidad de realizar un diagnóstico sobre el riesgo del trabajo infantil en nuestra actividad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el Código Ético de FEAPS y en los Valores y Misión de AMPROS se recogen como pilares de la entidad la dignidad, el valor de la persona y la igualdad. Se recoge así mismo la obligación de denunciar situaciones de injusticia manifiesta y malos tratos vejatorios, y que la dignidad humana, la justicia y la solidaridad, son los referentes éticos que justifican y orientan la acción humana.



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: Incidiendo en la línea de trabajar con proveedores homologados y para el suministro de nuestro servicio de catering, "de personas cocinando con sentido", se adquieren productos ecológicos, de proveedores de la propia región y en los casos que es posible de comercio justo evitando de esta manera cualquier posibilidad de trabajo infantil en estos proveedores.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético	Propiciar el mantenimiento y cumplimiento de estas políticas	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social	Propiciar el aumento de acciones en relación a este principio.	

 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 (P6C1I1)

Respuesta: No

Implantación: La empresa cuenta con dos Convenios Colectivos y un Plan de Igualdad consensuado con los trabajadores.

El Departamento de RR.HH. y el Comité de Empresa velan por su cumplimiento. En estos documentos se recogen los planes de formación, evaluación, promoción y acceso al empleo, creando una discriminación positiva en lo relativo a las personas con discapacidad, dada la especial misión de la empresa respecto a este colectivo de personas. Ambos documentos son revisados cada 2- 3 años.

La misión de AMPROS está en línea con este principio ya que la formación laboral y el empleo han sido y son dos de los instrumentos que utiliza esta Asociación para demostrar, con buenas prácticas, cómo es posible evitar la discriminación laboral y ocupacional.

De este modo sus Centros Especiales de Empleo y sus Centros Ocupacionales son una demostración palpable de cómo abolir prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación de un colectivo especialmente sensible a este tipo de discriminación, las personas con discapacidad intelectual.



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: La política de la empresa tiene como objetivo prioritario la promoción e integración laboral de un colectivo en claro riesgo de exclusión social como es el de las personas con discapacidad intelectual. Además de ello, AMPROS tiene una política especial de apoyo al colectivo de las personas con discapacidades físicas y sensoriales, dándoles un trato preferente en sus procesos de contrataciones laborales.

El cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos) es uno de los ejes de actuación de AMPROS en esta materia y es en esta ley en la que se apoyan los valores de esta empresa y que fundamentan todos sus protocolos de actuación.

Las acciones de esta Asociación enlazan con políticas y acciones de colaboración con los organismos públicos a fin de implantar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos/as.

La política de esta empresa está en línea con los principios que velan por la conciliación de la vida laboral y familiar asumiéndola en sus Planes de Igualdad y Convenios Colectivos.



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: AMPROS cuenta con Centros Especiales de Empleo que trabaja firmemente con el objetivo de generar nuevas oportunidades para las personas con discapacidad. Actualmente tiene contratadas a 220 personas con discapacidad en sus Centros y a 200 personas más con discapacidad intelectual en formación ocupacional.

Asimismo AMPROS ha participado, en colaboración con el Ayuntamiento de Santander, en un Programa de Igualdad entre hombres y mujeres. También en colaboración con la Consejería de Trabajo del Gobierno de Cantabria ha puesto en marcha un Servicio de Intermediación Laboral (SIL) cuyo objetivo es dotar de formación y oportunidades a personas con discapacidad a fin de que puedan optar a un puesto de trabajo y tender puentes con la sociedad para que esas oportunidades sean más reales y las capacidades de las personas mucho más visibles.

Por otro lado, AMPROS ha implantado un sistema de Gestión de Mejoras en toda la organización que da respuesta a las demandas y proporciona vías de comunicación a los empleados en caso de discriminación.

Además, AMPROS cuenta con un Plan de Igualdad consensuando.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Los miembros de la Junta Directiva de la entidad cumplen el requisito de ser Socios de la entidad, al margen de si son hombres o mujeres.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Directivos frente a empleados: 6 %

Directivos mujeres: 10 %

Directivos hombres: 90 %

Mujeres: 44,6 %

Hombres: 55,4 %

Mayores de 45 años: 40 %

Menores de 30 años: 20 %

Empleados no nacionales: 1 %

Empleados con contrato fijo: 79 %

Empleados con contrato temporal: 21 %

Implantación: Estamos trabajando para potenciar nuestro Plan de igualdad.

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: Anualmente la entidad celebra su Asamblea de Socios en la que se designa la composición de la Junta Directiva (de acuerdo a los Estatutos de la entidad). Esta composición es pública y conocida por todos (y está presente de forma permanente en las publicaciones de la entidad, página web, etc.). Anualmente también se edita la Memoria Social en la que consta el número de empleados con sus categorías profesional y el porcentaje de contrataciones respecto al género.

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

Respuesta: 0

Implantación: No existen.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético	Divulgar el Plan de Igualdad de la empresa
	Convenio colectivo	Divulgar el Plan de Igualdad de la empresa
	Plan de igualdad	Divulgar el Plan de Igualdad de la empresa
	Política de contratación y selección	Divulgar el Plan de Igualdad de la empresa
	Política de igualdad	Divulgar el Plan de Igualdad de la empresa

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de igualdad	Aumentar los puestos de trabajo de personas con discapacidad
	Proyecto de inserción laboral	Aumentar los puestos de trabajo de personas con discapacidad

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe gobierno corporativo	Incluir en la memoria anual datos sobre jóvenes, mujeres y personas con discapac
	Registros oficiales	Incluir en la memoria anual datos sobre jóvenes, mujeres y personas con discapac
	Web	Incluir en la memoria anual datos sobre jóvenes, mujeres y personas con discapac



• 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: Las actividades que desempeña la Organización no constituyen un riesgo para el medio ambiente, por tanto las acciones que se llevan a cabo tienen siempre enfoque preventivo orientado sobre todo al fomento del consumo responsable. En este sentido contamos con proyectos de educación ambiental llevados a cabo en algunos de nuestros centros con el objeto de dotar a las personas con discapacidad intelectual de herramientas para cambiar hábitos cotidianos por otros más sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.

Existe una política de medioambiente, orientada al ahorro energético y consumo eficiente de los recursos, en cuyo marco se desarrollan acciones tales como la utilización de material lumínico de bajo consumo, ubicación de contenedores para pilas y papel... Contamos también con una campaña permanente de reducción de consumo de papel, como una acción más dentro de la reducción progresiva de la documentación impresa que está llevando a cabo AMPROS, para lo que contamos con herramientas tales como Aplicación informática para la gestión de lo relacionado con nuestros usuarios, documentación del Sistema de Gestión en formato digital y cumplimentación de la mayoría de nuestros registros también en ese formato. AMPROS trabaja de forma activa y comprometida en el ámbito del medio ambiente. Y en este sentido, apuesta firmemente por el concepto de "empleo verde": la búsqueda de alternativas y oportunidades de empleo para las personas con discapacidad intelectual de modo que se contribuya a la conservación del medio ambiente en un contexto positivo de economía social, que cree y apuesta por las capacidades de todas las personas. En este contexto se enmarca el Proyecto de Restauración Ambiental del Paraje Municipal La Viesca. Para este proyecto, del Ayuntamiento de Cartes, buscó la colaboración de una entidad sin ánimo de lucro, en virtud de la convocatoria de subvenciones (Orden MED 21/2009) para financiar actuaciones de restauración y rehabilitación ambiental de los espacios degradados. Y la propuesta que presentó AMPROS fue la elegida. Ésta línea de trabajo se inició con el proyecto de recuperación del entorno de la Ría de Solía en El Astillero en 2010 y ya se trabaja en el diseño de nuevos proyectos que den continuidad a esta actividad.

Además en nuestra área ocupacional tenemos una línea de trabajo destinada al reciclado de radiografías.

Además, destacamos que por ejemplo en nuestro proyecto de catering, "de personas, cocinando con sentido", mantenemos relaciones comerciales con proveedores de "ciclo corto" que trabajan con productos ecológicos, frescos y sin congelados previos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 100

Implantación: Actualmente de imparte formación en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible, como contenido transversal en el área de educación de nuestra entidad, el Colegio Juan XXIII, dentro de los programas PTVA y PCPI.

Además en el área ocupacional desarrollamos un programa PCPI de Jardinería, dentro del cual se incluye formación en materia medio ambiental. Dentro de esta área contamos también con talleres, dentro de las actividades complementarias, de reciclado de papel.

• 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	Más acciones en el fomento del consumo responsable y alianzas con entidades
	Formación en el respeto del medio ambiente	Más acciones en el fomento del consumo responsable y alianzas con entidades
	Sensibilización en materia medio ambiental	Más acciones en el fomento del consumo responsable y alianzas con entidades

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: Por nuestra actividad, no tenemos riesgos ni responsabilidades en materia medio ambiental, no producimos sustancias clasificadas como peligrosas para el medioambiente, ni tenemos productos intermedios peligrosos, ni nuestros proveedores están sujetos a normativas específicas tipo REACH, tampoco somos productores de residuos peligrosos ya que todos nuestros residuos son asimilables a urbanos.

Todas las acciones llevadas a cabo en esta materia en AMPROS tienen enfoque Preventivo

Relacionado con nuestra Política de Calidad y Medio Ambiente, además vinculada a nuestra participación en foros tales como el Pacto Mundial, Red Cántabra de RSE,...



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: La Organización cuenta con una política Medioambiental incluida dentro de su Sistema de Gestión, comunicada y accesible a todos los GI de la Entidad. Además contamos con equipos de trabajo estables en el ámbito de la Seguridad y Salud, así como en RSE, que tienen como objetivo (entre otros) detectar áreas de mejora en este ámbito y realizar propuestas que estén en línea con la Misión, Visión y Valores de la entidad.



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: Tal y como describimos dentro de nuestra política medio ambiental, AMPROS promueve el consumo responsable y eficiente de los recursos, para lo cual está llevando a cabo acciones como la sustitución del material lumínico por otro de bajo consumo, así como la utilización de dispositivos de ahorro energético (detectores de presencia para al encendido de luces), la reducción del consumo de papel (la difusión de esta medida la tenemos incluida dentro del formato de todos los correos electrónicos de nuestro personal) y de agua, mediante la utilización de dispositivos de ahorro de agua en todos nuestros centros. Contamos a su vez con contenedores para la recogida de papel y pilas y reciclamos todo el material informático (PC y toner) de nuestras instalaciones, así como con un sistema de recogida del aceite usado procedente de todas nuestras cocinas.

Llevamos a cabo proyectos de restauración ambiental y del paisaje en colaboración con Ayuntamientos de nuestra comunidad y que ya hemos descrito en el principio anterior. Consideramos el respeto al medioambiente como aspecto transversal de la Organización por tanto es una materia que se trabaja desde todos los departamentos y áreas en línea con la política de la Organización en esta materia, el código ético que compartimos y nuestra Misión, Visión y Valores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 315928,1

Agua: 6244

Papel: 2760

Implantación: Actualmente estamos trabajando en la implantación de medidas para la reducción de consumos.

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

Respuesta: SI

Implantación: En nuestro cuadro de mandos, contamos con indicadores que hacen referencia a nuestra eficiencia energética y consumo de recursos. Estos indicadores, además nacen de una alianza con otras tres organizaciones del Sector, con las que formamos un grupo estable de colaboración y compartimos indicadores.

• 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	Hacer más visible nuestra política de medioambiente en nuestros centros.
	Políticas Formales (ej. Política Medioambiental)	Hacer más visible nuestra política de medioambiente en nuestros centros.
	Sistemas de Gestión de Calidad	Hacer más visible nuestra política de medioambiente en nuestros centros.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Publicar el "Manual ambiental del empleado"
	RSE	Publicar el "Manual ambiental del empleado"

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Incorporar otros indicadores de sostenibilidad; designar responsable medioambien



• 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 su Centro Especial de Empleo, AMPROS realiza numerosas tareas solicitadas por clientes que inciden especialmente en el concepto de reutilización y en un aumento de las eficiencias energéticas (inversión en maquinaria, paneles solares, acumuladores, cambios de cubierta, mejora del sistema de calefacción, etc.).

Otras propuestas a nivel general, alcanzan la recogida de pilas, recogida de papel, control del gasto lumínico con temporizadores de luz, recogida de toner, reguladores de agua caliente, entre otras.



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: Pendiente

• 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	Procurar mejora en la tecnología para conseguir una mayor eficiencia medioam
	RSE	Procurar mejora en la tecnología para conseguir una mayor eficiencia medioam

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: SI

Implantación: En el proceso de elaboración del Plan Estratégico de la entidad se ha realizado un análisis de los diferentes grupos de interés entre los que se encuentran los proveedores y las administraciones, ambos susceptibles de provocar situaciones de corrupción y soborno. Se han analizado las relaciones que debemos de tener con cada uno de los dos y cómo deben de ser.



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: SI

Implantación: Según los principios del Código Ético de Feaps, los dirigentes de nuestras organizaciones orientan la actividad de la misma en ningún caso en función de sus intereses particulares. Al mismo tiempo según este Código Ético se aplican los principios y valores éticos en las relaciones con otras entidades tanto públicas y privadas, entendiendo que en el campo de los regalos, invitaciones y gastos protocolarios no deben admitirse los que tengan un valor significativo y que estén fuera de aquellos considerados normales según usos y costumbre.

En el modelo de gestión de la entidad se recoge el procedimiento para la homologación de proveedores y el compromiso ético de la entidad se basa en la transparencia en la gestión.



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: Se publica y difunde entre los grupos de interés de la entidad el Sistema de Gestión, en el que se recoge los procedimientos para relacionarse con los proveedores y como se realiza su homologación. Además, se auditan las cuentas de la entidad y se publica la memoria social de forma anual.



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)

Clientes: 100

Empleados: 100

Implantación: Ambos códigos son públicos y conocidos por todos nuestros GI.

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

Respuesta: SI

Implantación: La entidad es auditada anualmente por una empresa externa y las cuentas son aprobadas en Asamblea General.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Recomendaciones generales para la relación con proveedores.
	Manual de calidad	Recomendaciones generales para la relación con proveedores.
	Política de RSE	Recomendaciones generales para la relación con proveedores.
	Políticas internas de gestión	Recomendaciones generales para la relación con proveedores.
Empleados	Código Ético	Proponer recomendaciones para las relaciones de los trabajadores con proveed.
	Normas éticas y valores corporativos	Proponer recomendaciones para las relaciones de los trabajadores con proveed.
	Política de RSE	Proponer recomendaciones para las relaciones de los trabajadores con proveed.
	Políticas internas de gestión	Proponer recomendaciones para las relaciones de los trabajadores con proveed.
	Reglamento interno	Proponer recomendaciones para las relaciones de los trabajadores con proveed.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros	Recoger en el Sistema de Gestión la ficha de homologación de proveedor.
Empleados	Otros	Recoger en el Sistema de Gestión la ficha de homologación de proveedor.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Difundir nuestro Sistema de Gestión de Mejoras
	Buzón de sugerencias	Difundir nuestro Sistema de Gestión de Mejoras
Empleados	Auditorías	Difundir nuestro Sistema de Gestión de Mejoras
	Buzón de sugerencias	Difundir nuestro Sistema de Gestión de Mejoras
	Canal ético	Difundir nuestro Sistema de Gestión de Mejoras

• 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