



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Organismo Autónomo de Gestión Tributaria y
Otros Servicios del Ayuntamiento de Málaga



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

• C



Gestión Tributaria
Organismo Autónomo



Ayuntamiento de Málaga
Área de Economía y Hacienda

Estimados miembros de la Red Española del Pacto Mundial:

Mediante la presente me complace presentarles nuestro primer Informe de Progreso, que refleja nuestro firme compromiso con el apoyo y la promoción de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, proyecto en el que tras nuestra adhesión en diciembre de 2010, decidimos apostar firmemente desde nuestra organización. Consideramos esta iniciativa de enorme valor para la defensa de los derechos humanos, el respeto al medioambiente y el apoyo decidido a la lucha contra la corrupción.

Dentro del Marco Estratégico y la Política de Calidad, Medioambiental y de Atención al Contribuyente de nuestro Organismo, se incardina nuestro compromiso con el cumplimiento de estos principios. Como consecuencia de nuestra vocación de continua mejora de servicio público, en este ejercicio, hemos obtenido el Accesit en los Premios Ciudadanía a las Buenas Prácticas en los Servicios Públicos que otorga la AEVAL -Agencia de Evaluación del Ministerio de Política Territorial y Admón. Pública- por la práctica presentada para la implantación de una atención integral al ciudadano, así como también la primera certificación expedida por la AEVAL para una administración pública de su carta de servicios. Igualmente se nos ha otorgado el sello de bronce a la Excelencia en la Gestión, por nuestro nivel de desarrollo del modelo Europeo de Excelencia, EFQM.

Debe destacarse también, las actuaciones realizadas en el seno de la organización para desarrollar una Política de Responsabilidad Social (RSC) para el despliegue de acciones entre las que destacan, la elaboración de una Memoria de Sostenibilidad, así como el compromiso de Igualdad, firmado el pasado 19 de abril de 2010 por parte de la dirección del organismo para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En el ámbito medioambiental, se ha elaborado un Diagnóstico Medioambiental y se han acentuado los esfuerzos en la difusión y sensibilización de la importancia de este principio.

Los objetivos para el próximo año dentro del marco de la RSC, pasan por la continuidad en el desarrollo de las acciones concretas, que nos permitan progresar con respecto a nuestros grupos de Interés, y que hemos esbozado en el Informe de Progreso 2010 adjunto. Otro de nuestros objetivos, es el de seguir vinculados al Pacto Mundial y sus proyectos, como muestra la firma del compromiso y adhesión a la iniciativa del Global Compact de "Empoderamiento de las Mujeres - Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)", así como la participación, seguimiento y asistencia a talleres de trabajo en el Programa Conciliam.

Aprovecho esta ocasión para reafirmar nuestro compromiso de apoyo y promoción de los diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, porque creemos que entre todos podemos conseguir crear un entorno social más justo y sostenible.

Málaga, a 28 de octubre de 2011.

Fdo.: Juan Manuel Ruiz Galdón.
GERENTE DEL ORGANISMO AUTÓNOMO
DE GESTIÓN TRIBUTARIA Y OTROS SERVICIOS
DEL AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA.

Información general

Perfil de la entidad: Organismo Autónomo de Gestión Tributaria y Otros Servicios del Ayuntamiento de Málaga

- **Dirección:** Avda. Sor Teresa Prat, 17
- **Dirección web:** <http://www.gestrisam.malaga.eu>
- **Alto cargo:** Juan Manuel Ruiz Galdón, Gerente
- **Fecha de adhesión:** 06/12/2010
- **Número de empleados:** 240
- **Sector:** Otros
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** GESTIÓN, RECAUDACIÓN E INSPECCIÓN DE TRIBUTOS MUNICIPALES Y OTROS SERVICIOS DEL EXCMO. AYTO. DE MÁLAGA. (ORGANISMO AUTÓNOMO)
- **Ventas / Ingresos:** 15.585.081,95 euros
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Medios de comunicación, Administraciones Públicas, Sindicatos
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Evaluación e Informe de la Responsabilidad Social Corporativa del Organismo elaborado dentro del Marco Estratégico de Responsabilidad Social del Ayuntamiento de Málaga.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** A toda la organización. Por definir detalles.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Se ha utilizando información obtenida a partir la evaluación realizada de la Responsabilidad Social Corporativa(RSC) en el Organismo: utilización de la herramienta MEDIRSE en relación a la identificación y evaluación de los grupos de interés, y la generada por los distintos sistemas de gestión de procesos e indicadores de calidad.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Este es el primero; son canales previsibles de difusión la web, la intranet y circulares internas.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** 1.- Obtención del accesit en los Premios Ciudadanía a las Buenas Prácticas en los Servicios Públicos que otorga la AEVAL -Agencia de Evaluación del Ministerio de Política Territorial y Admón. Pública- por la práctica presentada para la implantación de una atención integral al ciudadano. 2.- Obtención de la primera certificación expedida por

la AEVAL para una administración pública de su carta de servicios. 3.- Sello de bronce a la Excelencia en la Gestión, por nuestro nivel de desarrollo del modelo Europeo de Excelencia, EFQM.

● *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:* En la actualidad: 1.-Clientes/Ciudadanos: Encuestas de satisfacción, escritos y recursos, buzón de quejas y sugerencias, medios de comunicación, web, ventanilla de atención directa al ciudadano. 2.- Empleados: Accesibilidad desde la Dirección: canal directo via correo electrónico, encuestas de satisfacción interna, boletines informativos, circulares internas, comunicación con la representación de los trabajadores-negociación colectiva-comisiones de seguimiento del Convenio Colectivo. 3.-Proveedores: Ofertas/propuestas de servicios, prensa, escritos, compras y contratación administrativa, correos electrónicos, reuniones. Además de lo anterior se ha estudiado la posibilidad de avanzar en nuevos compromisos tras el informe emitido por la evaluación de responsabilidad social (RSC).

● *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:* Los órganos de dirección del Organismo Autónomo Gestión Tributaria, son el Consejo Rector (máximo órgano), el Presidente, el Vicepresidente y el Gerente. Además existen subdirectores que tienen la consideración de órganos subordinados y que pueden recibir delegaciones de competencias del Gerente. La supervisión en la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 principios la realiza el Gerente del Organismo, que es quien asume las funciones de la dirección del Área.

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Si se mide el progreso mediante indicadores de calidad y de actividad en la implantación de aquellos principios que más directamente nos afectan; asimismo se miden mediante otros sistemas tales como las encuestas de satisfacción.

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) Firma del compromiso y adhesión a la iniciativa del Global Compact de "Empoderamiento de las Mujeres - Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)".

Más información

● *Notas:*

● *Dirección web:* <http://www.gestrisam.malaga.eu>

● *Implantación otros Grupos de Interés:* <http://www.gestrisam.malaga.eu>

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

● *Responsable:* Nieves González Sánchez

● *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.



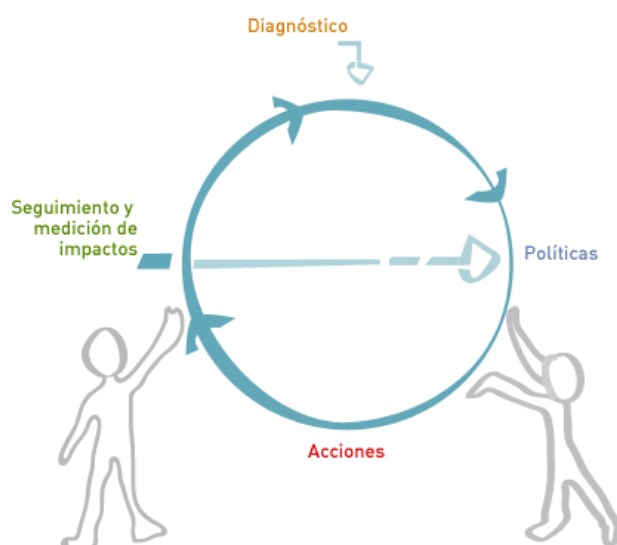
ACCIONES

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 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: SI

Implantación: Debido al ámbito de actuación del organismo (sector público local), los riesgos en materia de Derechos Humanos son limitados, y se enfocan sobre todo a la dimensión interna -empleados -(principalmente relacionados con la prevención de los riesgos laborales).

En relación a los clientes/ciudadanos, se pretende cuidar el grado de satisfacción del servicio prestado.

Objetivos: - Continuar con la planificación de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, con formación continuada e información continua.

- Medición de la satisfacción del ciudadano mediante encuestas de satisfacción periódicas.

- Continua mejora de canales de comunicación.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Organización cuenta con:

- Política de Calidad y Mediambiental, dada a conocer de forma clara, sencilla y por escrito a todos los grupos de interés:
- Misión, Visión y Valores compartidos: Política de Calidad y Medioambiental

- Carta de servicios
- Encuestas de satisfacción a los ciudadanos de forma periódica, y para el personal
- Buzón de quejas y sugerencias
- Call center, Ventanilla de atención personalizada y sistema de cita previa
- Manual de Seguridad y el organismo cuenta con Servicio de Prevención ajena que asiste a reuniones del Comité de Seguridad y Salud
- Participación de un grupo de trabajo en el programa MERSO de RSC, que entre sus medidas ha impulsado la adhesión al PAC

Objetivos: El Organismo tiene definido su Marco Estratégico: Misión, Visión y Valores compartidos. Es la base sobre la que desarrollar sus actividades.



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: En general las acciones relacionadas con este principio se desarrollan teniendo en cuenta que el grupo de interés con mayor riesgo es el personal, y se desarrollan a partir de la planificación anual que en materia de riesgos laborales se realiza (formación, reuniones del Comité de Seguridad y salud, etc).

En lo relativo al ciudadano se trata de facilitarle cualquier información de forma sencilla y clara y cuidar su grado de satisfacción a través de distintas herramientas -política de calidad. Ver punto anterior

Objetivos: Se continuará el desarrollo de actuaciones concretas tras los resultados obtenidos de la evaluación inicial realizada y tras la identificación de los grupos de Interés y de los sistemas de gestión; todo ello dentro del Marco estratégico de RSC denominado MERSO que deberá ir integrándose según avance el Sistema de Gestión de la Calidad, como un subproceso de apoyo dentro de la certificación ISO 9001.

En relación al personal continuidad en la formación y desarrollo de actuaciones en materia de PRL .



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Existen numerosos mecanismos del seguimiento de las políticas de gestión del organismo, donde se incluye este apartado, tales como encuestas de satisfacción periódicas tanto de clientes como de empleados, seguimiento de indicadores de las horas de formación destinadas a la Prevención de Riesgos Laborales y nº de empleados, etc.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Objetivos: Continuar con la mejora continua pretendida en los grados de satisfacción de los grupos de interés, y con los sistemas de formación e información establecidos.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: La entidad ha definido su Marco Estratégico y su Política de Calidad de forma clara y por escrito, esto es, la Misión, Visión y Valores Compartidos y se recuerda de forma periódica a todos los trabajadores durante las auditorías internas realizadas.

¿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: El Comité de Empresa cuenta con un fondo económico anual para acciones sociales, que se destina algunos ejercicios a actividades realizadas en países en vías de desarrollo.

Además, el organismo realiza actividades de apoyo y cooperación en países como Marruecos y algunos de América Latina.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de formación Otros	
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente	Una vez definidos los grupos de interés, avanzar en las relaciones y diálogo
	Política de calidad	Una vez definidos los grupos de interés, avanzar en las relaciones y diálogo
	Política de RSE	Una vez definidos los grupos de interés, avanzar en las relaciones y diálogo
	Políticas internas de gestión	Una vez definidos los grupos de interés, avanzar en las relaciones y diálogo
Empleados	Otros	Avanzar en la formación en materia PRL y mejora del grado de implicación
	Política de RSE	Avanzar en la formación en materia PRL y mejora del grado de implicación
	Políticas internas de gestión	Avanzar en la formación en materia PRL y mejora del grado de implicación
Proveedores	Otros	Establecer criterios en la compra de productos/servicios, y en la homologación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Avanzar en la difusión de la política de calidad del organismo
Empleados	RSE	Continuar con MERSO: difusión actuaciones y participación en jornadas de RSE
Proveedores	RSE	Avanzar en la difusión de la política de calidad del organismo y formación PRL

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Grado de satisfacción de los ciudadanos
	Buzón de sugerencias	Grado de satisfacción de los ciudadanos
	Comité de seguimiento y RSE	Grado de satisfacción de los ciudadanos
	Encuestas	Grado de satisfacción de los ciudadanos
	Servicios de atención al cliente	Grado de satisfacción de los ciudadanos
Empleados	Teléfono de denuncias/quejas	Grado de satisfacción de los ciudadanos
	Auditorías	Grado de satisfacción e implicación del personal, formación e información PRL
	Buzón de sugerencias	Grado de satisfacción e implicación del personal, formación e información PRL
	Encuesta	Grado de satisfacción e implicación del personal, formación e información PRL
	Otros	Grado de satisfacción e implicación del personal, formación e información PRL
Proveedores	Protocolos Prevención acoso y PRL	Grado de satisfacción e implicación del personal, formación e información PRL
	Cláusulas en contrato	Establecer criterios y mejorar la información sobre proveedores
	Otros	Establecer criterios y mejorar la información sobre proveedores



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Dado el sector al que pertenece la organización, el riesgo es limitado y casi inexistente. La mayor parte de las contrataciones se circunscriben al suministro de material de oficina, y servicios auxiliares de mantenimiento. Algunos servicios de mayor relevancia se externalizan.

Objetivos: Estudiar la realización de una autoevaluación para el diagnóstico de estos riesgos en el seno del grupo de RSC del organismo.



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: La pertenencia del organismo al sector público, obliga al cumplimiento de la normativa específica en materia de contratación (Ley de Contratos del Sector Público).

Además y dentro del marco de la Política de Calidad del organismo, se ha definido un procedimiento claro y por escrito en materia de contratación.

Objetivos: Ampliar los canales de comunicación con proveedores para la sensibilización en materia de DDHH.



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: Revisión del Plan de Proveedores existente, para la actualización de los criterios de evaluación, dentro de un enfoque sostenible.

Objetivos: En la revisión del Plan de Proveedores se tendrá en cuenta el cumplimiento de los mismos en materia de derechos humanos. Se valorarán entre otras cuestiones la acreditación de las certificaciones relacionadas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 20 %

Implantación: Como se ha expuesto en puntos anteriores, nuestro poder de influencia en los proveedores es limitado y nos circunscribimos al ámbito local. Nuestro esfuerzo se centrará en valorar aquellos proveedores que adquieran compromisos en este ámbito.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras	Sensibilización de los proveedores habituales con respecto a esta materia
	Sistemas de clasificación de proveedores	Sensibilización de los proveedores habituales con respecto a esta materia
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Sensibilización de los proveedores habituales con respecto a esta materia



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Progresar en las relaciones con proveedores dentro del marco de RSC

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: El derecho a la negociación colectiva está respaldado tanto por el Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones específicas que para el organismo se establecen en el convenio colectivo. Existe un Comité de Empresa formado por 8 miembros.

Objetivos: Mejorar los canales de comunicación representación social-económica-empleados.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Existen canales habilitados específicamente para la información a los empleados: intranet, con información sobre las revisiones periódicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y otro tipo de información de carácter laboral destinada a los empleados (horarios, etc). También en la intranet se accede al convenio colectivo, a planes de formación, y a normativa de carácter laboral de aplicación.

Además existen boletines internos que se entregan puntualmente junto a las nóminas con novedades informativas.

Objetivos: -Revisión y mejora del contenido de encuestas de satisfacción interna para la adecuación al contexto de cada Subdirección/Dpto. evitando las generalidades.

- Avanzar en el desarrollo de una Política de RRHH: valoración de puestos de trabajo, incentivación de la promoción interna y avance en el estudio para el desarrollo de la carrera profesional, así como en materia de igualdad de oportunidades.



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: Por convenio colectivo se establecen mejoras sobre la regulación normativa de este aspecto como son (horas sindicales, número de delegados sindicales, derechos de Comité de empresa a la información, etc.).

Continuar con las acciones informativas y comunicaciones a los empleados a través de la intranet del organismo en relación a este principio.

Objetivos: Seguir trabajando en el grupo de RSC los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y avanzar en la política de RRHH de cara a mejorar la comunicación, la coordinación, la motivación y participación de los trabajadores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: - Celebración de reuniones entre la representación de los trabajadores y la dirección en Comisión de Seguimiento de aquellos puntos que deban estudiarse o presenten incidencias, y de los que deba de hacerse un seguimiento en relación al convenio colectivo.

En cuanto al tema de la formación existe un Comité específico de Formación formado con miembros del Comité de Empresa y de la Representación del Organismo, que entre otros aspectos analizan sugerencias, peticiones, etc de los empleados en relación a esta materia.

- Otros instrumentos de comunicación como:

- Circular que establece canal de comunicación directa entre la dirección y los trabajadores
- Tablones de anuncios de representantes sindicales y cuentas de correos electrónicos habilitados a nombre del Comité y al de las Secciones Sindicales
- Buzón para quejas, y observaciones
- Canal específico para la presentación de acciones de mejora, realizándose un seguimiento para la implantación de las mismas
- Realización de encuestas de satisfacción interna

Objetivos: Mantener estos canales de comunicación con los trabajadores

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	Incentivar la política de RRHH y trabajar en un código de conducta
	Política de comunicación con el empleado	Incentivar la política de RRHH y trabajar en un código de conducta
	Política de RSE	Incentivar la política de RRHH y trabajar en un código de conducta

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuar con las acciones en el grupo de RSC y trabajar en política de RRHH

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: El trabajo forzoso no constituye un elemento de riesgo en nuestra organización dado el tipo de actividad a la que se dedica y al entorno socio-económico en el que se desenvuelve.

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

Respuesta: SI

Implantación: El organismo facilita la conciliación de la vida laboral personal y familiar con diversas medidas previstas en su Convenio Colectivo y otras normas internas.



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: Dentro del ámbito de nuestro organismo- sector público- existe normativa de aplicación específica en materia laboral. Además todas las cuestiones que se plantean en este punto se recogen en el convenio colectivo, que detalla medidas tales como:

- flexibilidad horaria
- permisos por maternidad, paternidad, cuidados de hijos discapacitados, etc.

Igualmente, en el convenio se recogen las remuneraciones establecidas en función de las categorías y los beneficios sociales de aplicación a los trabajadores: destacar la póliza de salud que tienen suscrita todos los trabajadores incluida en el convenio colectivo.

Añadir que se aplican medias de conciliación personales y familiares recogidas en el Plan Concilia aunque aún no estén recogidas en el convenio colectivo.

Objetivos: Tratar de llevar las medidas del Plan Concilia al texto del convenio colectivo actualizándolo, y tratar de dar mayor difusión a las mismas.



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. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Dentro del marco de la RSC, existe compromiso escrito por parte de la dirección del organismo, para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como para el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno del propio organismo.

Objetivos: El compromiso suscrito para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades se está llevando a la práctica a través de un diagnóstico de igualdad del que se extraerán acciones positivas evaluando la oportunidad de implantación de un Plan de Igualdad Laboral. Se pretende contar con la representación legal de los trabajadores.

¿Dispone la entidad de certificación de los estándares que prohíben el trabajo forzoso? (ej. SA 8000) (P4C711)

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

Respuesta: No

Implantación: Como se expuso anteriormente el trabajo forzoso no es un elemento de riesgo en la organización



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Las relaciones laborales del organismo se ajustan a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en nuestro convenio colectivo.

Para solventar posibles incidencias existe un Comité de Seguimiento del convenio formado por la Representación del Organismo y por la Representación de sus trabajadores.

La difusión de las medidas de conciliación y beneficios sociales recogidas en el convenio colectivo es amplia; a través de la intranet del organismo se accede al convenio directamente por todos los trabajadores.

Objetivos: Seguir trabajando en el diagnóstico de la política de igualdad de oportunidades en el marco de actividades del grupo de trabajo en RSC.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Otros Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo Política de conciliación	Mayor difusión de las medidas de conciliación integradas en el Plan Concilia Mayor difusión de las medidas de conciliación integradas en el Plan Concilia

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Avanzar en el compromiso de igualdad de oportunidades adquirido

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica y al entorno socio-económico en el que se desenvuelve.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: El trabajo infantil no es un factor de riesgo en la entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica y al entorno socio-económico en el que se desenvuelve.

No obstante, con nuestra Adhesión al Pacto Mundial en diciembre de 2010 hemos optado por el compromiso con este principio y su difusión desde el seno de nuestra organización.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: - No disponemos de acción concreta al no ser un factor de riesgo. No obstante, y dada la Adhesión

al Pacto Mundial en diciembre de 2010, la difusión en adelante de los Informes de Progreso servirán de base para la sensibilización en canales habituales de comunicación (intranet, boletines, etc) de este principio.




¿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: No es un factor de riesgo

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	
 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		Otros	Compromiso con este principio y difusión tras la adhesión al PAC.
 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		RSE	- Sensibilización en canales habituales de comunicación (intranet, boletines)
 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No es un factor de riesgo la discriminación en la contratación; es más, se favorece desde el seno de la organización el desarrollo de políticas de integración para la realización de prácticas de colectivos, por ejemplo como el de Síndrome de Down en nuestro municipio.

Existe igualmente un apoyo al empleo juvenil mediante la firma de convenios de colaboración con centros educativos: personas en formación profesional y becarios universitarios.

Objetivos: Avanzar en aspectos de RRHH tales como la incentivación de la promoción interna recogida en convenio colectivo, o en el estudio de la posible implantación de una Carrera Profesional en el organismo.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: -En cuanto a la integración de personas con discapacidad se ha firmado un convenio por parte del Ayuntamiento de Málaga con la Asociación de Síndrome de Down para la realización de prácticas en distintas dependencias municipales entre las que se encuentra este organismo.

Existe igualmente un apoyo al empleo juvenil mediante la firma de convenios de colaboración con centros educativos: personas en formación profesional y becarios universitarios.

-En cuanto a las actuaciones referidas a la igualdad de oportunidades, nos remitimos a lo expuesto en el principio nº 5 pero añadir que:

- se ha iniciado de un diagnóstico de igualdad
- y existe un compromiso de Igualdad, firmado y expuesto en tabloneros del organismo desde 19 de abril de 2010.
- se ha realizado un estudio para la implantación del lenguaje no sexista en nuestro ámbito que se está aplicando progresivamente: publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y con la aprobación y felicitación de la Federación Española de Municipios y Provincias(FEMP). Además, las Ordenanzas Fiscales son revisadas con objeto de su modificación para el uso de un lenguaje incluyente (presentado al detalle en Meridiana 2010).

Objetivos: -Avanzar y ampliar el radio de aplicación del lenguaje no sexista (normas, documentación enviada a ciudadanos, proveedores...).

- Evaluación de la oportunidad de implantación de un Plan de Igualdad tras finalizar el diagnóstico de igualdad.



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: Como datos destacables en nuestra organización, resumimos muy brevemente las actuaciones en materia de Igualdad:

- . Empoderamiento de la mujer en los últimos años (Promoción interna y Jefaturas nuevas)
- . Lenguaje no sexista - publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y con la aprobación y felicitación de la Federación Española de Municipios y Provincias(FEMP). Las Ordenanzas Fiscales son revisadas con objeto de su modificación para el uso de un lenguaje incluyente (presentado al detalle en Meridiana 2010)
- . Inicio de un diagnóstico de igualdad.
- . Compromiso de Igualdad, firmado y expuesto en tabloneros desde 19 de abril de 2010.
- . Adhesión al Pacto Mundial en diciembre de 2010 y vinculado al Pacto Mundial, firma del compromiso y adhesión a la iniciativa del Global Compact de "Empoderamiento de las Mujeres- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)", que ofrece una óptica de género que permite a la actividad empresarial medir y analizar las actividades en curso, los valores de referencia y las prácticas de evaluación, garantizando la incorporación de los talentos y experiencias de las mujeres.
- . Programa Conciliam - participación activa, seguimiento de todas las reuniones y talleres de trabajo.
- . Consejo Sectorial de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga - participación, recepción y canalización de propuestas específicas (principalmente relacionadas con beneficios fiscales).

- . Participación de 6 hombres directivos de Gestrisam en la Escuela de Igualdad para Hombres del área de Igualdad.
- . Participación en Jornadas organizadas por el área de Igualdad.
- . Participación y promoción de campañas organizadas por el área de Igualdad
- . Actuaciones en el día de la mujer 8 de marzo.
- . Grupo de trabajo mixto, 6 personas y un apoyo administrativo, desde hace más de un año - RSC e Igualdad - integrado por jefaturas de departamento y Subdirecciones del organismo.
- . Participación en tertulias de radio de Onda Azul de Mujeres con la RSC e Igualdad de nuestro Organismo desde hace más de un año.

Objetivos: Avanzar en el compromiso de llevar a la práctica un diagnóstico de igualdad para la implantación de un Plan de Igualdad, así como tratar de ampliar el ámbito de la implantación del lenguaje no sexista en el seno de la organización.

¿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: . Realización de un cuestionario de opinión a todos los trabajadores para poder diagnosticar la situación de la organización. Dicho cuestionario analizó la participación y situación de los trabajadores y las trabajadoras para tratar de identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo. Este análisis es la base a partir de la que se diseñará y se elaborará el Plan de Igualdad.

La recogida de información se efectuó en dos niveles: en el nivel cuantitativo, a partir de los datos de que dispone el organismo segregados por sexo: información sobre la composición de la plantilla, la participación de las mujeres en las distintas categorías profesionales, condiciones de trabajo, retribuciones salariales (parte fija y parte variable), criterios de contratación, pruebas de selección, formación, sistemas de promoción, organización de los tiempos de trabajo y distribución de los puestos de trabajo, excedencias y permisos, valoración de tareas y puestos de trabajo, etc. ; y en el nivel cualitativo, recogiendo las opiniones y percepciones de las personas que trabajan en nuestro organismo , aptitudes, opiniones y experiencias prácticas de las empleadas y empleados, analizándose por tanto, la cultura y el sentir tanto de las trabajadoras y trabajadores como del personal directivo respecto a la Igualdad de Oportunidades, conciliación y RSC.

La información recogida permite reflexionar sobre qué medidas pueden tomarse para mejorar la situación. Y a partir de ahí se ha iniciado el Diagnóstico de Impacto de Género cuyo objetivo, será principalmente, fijar los objetivos o metas a conseguir y establecer, una serie de acciones gracias a las cuales podamos conseguir estos objetivos fijados. Estas propuestas serán la base de la elaboración del Plan de Igualdad.

- . Empoderamiento de la mujer en el último año (Jefaturas nuevas)

Objetivos: Avanzar en el diagnóstico de igualdad.



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: 9,6 %

Directivos mujeres: 21,7 %

Directivos hombres: 78,3 %

Mujeres: 62,5 %

Hombres: 37,5 %

Mayores de 45 años: 30,4 %

Menores de 30 años: 7,9 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 87,5 %

Empleados con contrato temporal: 12,5 %

Implantación: En relación a este aspecto, los primeros pasos se han dado con el empoderamiento de la mujer en los últimos años (% Jefaturas nuevas femeninas mayor que el de nuevas jefaturas masculinas), y con los trabajos realizados dentro del marco de la RSC para avanzar en el diagnóstico de igualdad previo al establecimiento de un 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: Los datos sobre composición de los departamentos y subdirecciones adscritas a este organismo, se publican en la Memoria de Gestión de cada ejercicio, además la misma debe ser aprobada por el máximo órgano de gobierno (Consejo Rector) anualmente, todo ello a los efectos de cumplir con la normativa a este respecto de aplicación en el sector de la admón. pública en el que se encuentra esta organización.

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

Respuesta: 0

Implantación: Desde el Comité de Empresa se impulsó hace algunos años una campaña informativa y formativa acerca del acoso laboral y sexual, facilitando una herramienta/cuestionario para el diagnóstico de esta situación y distribuyendo un díptico informativo explicando a los trabajadores las medidas y pasos a seguir al respecto en caso que se crea afectado.

En la encuesta de satisfacción interna también el Organismo mide el nivel de información que a este respecto tienen los

trabajadores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros	Evaluar implantar un Plan de Igualdad tras fin del diagnóstico de igualdad
	Política de igualdad	Evaluar implantar un Plan de Igualdad tras fin del diagnóstico de igualdad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnostico de igualdad	Avanzar en el diagnostico de igualdad e implantación del plan de igualdad
	Formación	Avanzar en el diagnostico de igualdad e implantación del plan de igualdad
	Otros	Avanzar en el diagnostico de igualdad e implantación del plan de igualdad
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Avanzar en el diagnostico de igualdad e implantación del plan de igualdad

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Avanzar en la mayor difusión de la información relacionada a este principio
	Otros	Avanzar en la mayor difusión de la información relacionada a este principio



• 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: Si bien el tipo de actividades que desarrolla el organismo tiene un impacto poco significativo sobre el medioambiente, actualmente están implantadas las siguientes medidas:

- Existe un diagnóstico medioambiental y un Plan de Consumos.
- Se ha elaborado una Memoria de Sostenibilidad.
- La reducción del consumo constituye un Indicador de Gestión, incluyéndose en el Programa de Productividad por Objetivos.
- Las Ordenanzas Fiscales, en cuya redacción y tramitación para su aprobación participamos, incentivan el uso de energías renovables en la población.
- Están implantadas medidas de recogida selectiva de residuos.
- Algunos procedimientos de contratación recogen criterios de valoración medioambientales.
- Delegación en el organismo del ejercicio de la potestad sancionadora por la comisión de infracciones a diversas Ordenanzas Municipales, que entre otras, tengan un impacto en el medioambiente.

- Objetivos:**
- Elaboración y difusión de Manual de Buenas Prácticas Medioambientales.
 - Introducción de procedimientos y actuaciones que permitan el desarrollo de la actividad del organismo desde una perspectiva de respeto al medioambiente: circulares, comunicaciones, instalación de puntos de retirada selectiva de residuos, etc.
 - Introducir criterios medioambientales en el sistema de evaluación de proveedores.
 - Fomentar la participación de la plantilla en la implantación de medidas medioambientales.



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: 0

Implantación: Como se expuso, el tipo de actividades que desarrolla el organismo tiene un impacto poco significativo sobre el medioambiente, encontrándose actualmente implantadas las acciones antes mencionadas.

Además en el Marco Estratégico y Política de Calidad del organismo, esto es, Misión, Visión y Valores, se incluye nuestro compromiso con este principio, que anualmente es recordado por los trabajadores durante las auditorias internas y externas que se realizan.

Objetivos: -Concienciación de la plantilla en materia medioambiental.
-Mejora de los conocimientos necesarios en materia de infracciones medioambientales.

• 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	Introducción medidas que aumenten la conciencia medioambiental en el organismo	
	Sensibilización en materia medio ambiental	Introducción medidas que aumenten la conciencia medioambiental en el organismo	

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. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: Debido a la actividad puramente administrativa que se ejerce, el riesgo en materia de medio ambiente no es muy relevante; no obstante, el respeto a este principio está incluido como uno de los valores dentro de la Política de Calidad y Medioambiental de la organización.

Se ha elaborado un diagnóstico medioambiental y un Plan de Consumos.

Objetivos: Avanzar en el conocimiento de la legislación medioambiental aplicable y su difusión en el seno de la organización a partir del grupo de trabajo de RSC.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Política de Calidad y Medioambiental de este organismo incluye entre sus valores:

- legalidad para cumplir con la normativa aplicable en materia medioambiental
- comportamiento ético para entre otros, fomentar el respeto al medioambiente
- respeto al medioambiente, para controlar el impacto medioambiental de nuestra actividad y sensibilizar al personal y a la ciudadanía en el cumplimiento de dicho objetivo.

Esta información al acceso de todos los trabajadores se distribuye a través de una plataforma informática desarrollada internamente (GESTRISO), circulares y colocada enmarcada en cuadros por cada Dpto. de la organización.

Objetivos: Incremento de la información y de difusión del aspecto medioambiental en la política de la entidad: a través

de comunicados, boletines informativos, etc.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Destacan acciones como:

- Se ha realizado un diagnóstico medioambiental.
- Se incluye un indicador de calidad de gestión destinado a medir la disminución de determinados consumos.
- Se llega a acuerdos con asociaciones para la recogida de residuos (por ejemplo papel).
- Disponemos de una Memoria de Sostenibilidad.
- Se ha designado como responsable de los temas y aspectos relacionados con este principio a la Subdirección de Administración del organismo.

Objetivos: -Implementar un procedimiento de comunicación de incidencias medioambientales y establecer mecanismos eficientes para comunicar las actuaciones llevadas a cabo por la organización en esta materia.

- Tratar de fomentar la participación activa de los empleados en este tema.
- Dar mayor difusión a la Memoria de Sostenibilidad.
- Realizar una guía o manual de buenas prácticas medioambientales para el personal.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 395000

Agua: 806

Papel: 3265041

Implantación: (Datos de Electricidad en kwh, de Agua en metros cúbicos y del papel en nº de folios).

La sede del organismo y la casi totalidad de la plantilla se traslada en este ejercicio a unas nuevas instalaciones. Se han tenido en cuenta la implantación de medidas para el ahorro energético, de tal manera que el aumento en la superficie ocupada, (al ser mayores las nuevas instalaciones), no ha implicado un crecimiento en el consumo eléctrico.

Por otra parte, medidas de ahorro implantadas, como la reducción en el nº de envíos postales, o la utilización responsable de las impresoras (sustituyéndose el papel por archivos digitales -entre otras acciones-), ha supuesto una considerable reducción del consumo de papel (1.300.000 folios).

Objetivos: -Agrupación de envíos postales y reducción del número de envíos ordinarios.

- Implantación de dispositivos que generen un ahorro en el consumo eléctrico.

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

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente, dentro del sistema de control de la gestión del organismo, en la Subdirección de Administración se aplican 6 indicadores medioambientales para el control del consumo eléctrico, de agua, papel y consumibles informáticos.

El cumplimiento de los mismos tiene incidencia en el complemento salarial de productividad de dicha Subdirección.

Objetivos: - Implantación de un nuevo indicador para medir las mejoras medioambientales efectivamente implantadas.
- Incluir dentro del Plan de Formación jornadas o cursos relacionados con el respeto al medioambiente y la incentivación a la participación para adopción de medidas relativas a este principio.

• 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	Incremento de la difusión del aspecto medioambiental en la política dela entidad
	Política de reciclaje	Incremento de la difusión del aspecto medioambiental en la política dela entidad
	Política de reducción de consumo	Incremento de la difusión del aspecto medioambiental en la política dela entidad
	Sistemas de Gestión de Calidad	Incremento de la difusión del aspecto medioambiental en la política dela entidad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Evaluar posibilidad de crear un Comité, informar y fomentar iniciativas



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Creación de nuevos indicadores de calidad de gestión en relación al principio



• 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: No

Implantación: Por las actividades del organismo, el uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente en su ciclo de presentación de servicios, se limita a los equipos informáticos, para cuya compra se siguen criterios de eficiencia energética.

-No obstante, y tal y como se ha comentado en el apartado anterior, en el traslado a unas nuevas instalaciones se han tenido en cuenta que se introduzcan sistemas respetuosos con el medioambiente, como aparatos de climatización de energía eficiente y sistemas de ventilación de ciclos de activación automáticos, sensores de temperatura y temporizadores.

-Además se ha apostado por fomentar el uso de archivos digitales, (para la sustitución de los físicos), mediante la adquisición de equipos multifunción de gran capacidad.

Objetivos: - Inclusión en el Plan de Medidas Medioambientales de apartados referentes al uso de tecnología energéticamente eficiente.

-Fomentar la participación de la plantilla en el diseño de medidas.

-Sensibilizar a aquellos proveedores que intervienen en actividades con mayor incidencia medioambientales acerca del uso de tecnología eficiente.



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: 5,9

Implantación: La respuesta es un porcentaje: el 5,9 %, es decir, el porcentaje de inversión sobre los ingresos


brutos.

Comentar que el porcentaje es elevado dado que en este ejercicio concreto, tal y como se ha expuesto en puntos anteriores, el traslado de la casi totalidad de la plantilla a las nuevas instalaciones, ha repercutido en la inversión en los equipos de climatización, iluminación, instalaciones eléctricas y redes de datos para las nuevas instalaciones, así como la adquisición de equipamientos de oficina.

Objetivos: -Inversiones en domótica, control de iluminación, climatización y ascensores que permitan un ahorro en electricidad.


-Instalaciones de contenedores que mejoren la recogida selectiva de residuos.

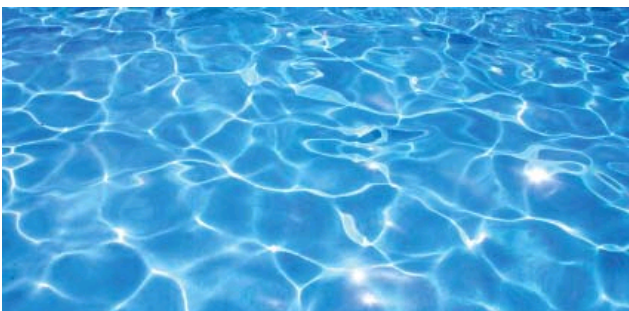
• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	No tenemos acción concreta	Sensibilización de la plantilla a través del Plan de Medidas Medioambientales	

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: No

Implantación: - No se ha realizado un diagnóstico como el que se plantea en este punto, pero debe puntualizarse que de partida existen mecanismos legales establecidos para el control de las actuaciones y tareas encomendadas al organismo que se ejercitan periódicamente desde el órgano de la Fiscalización Municipal.

Igualmente se realizan anualmente auditorías internas y externas, y desde la Subdirección de Planificación y Control se realizan determinadas actuaciones relacionadas con la inspección de servicios.

Existe un régimen disciplinario regulado en el convenio colectivo.

Objetivos: Evaluar la oportunidad de desarrollar un código de conducta.



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: En nuestro ámbito de actividad - administración tributaria-, existe regulación legal específica en relación al cumplimiento de este principio. Existe una relación de derechos y obligaciones a cumplir por los ciudadanos y por los empleados públicos que marcan entre otros, unos mínimos de conducta ética y de formas en la actuación.

Dentro de la Política de Calidad publicada por el organismo en la web dentro de nuestra carta de servicios, y de acceso igualmente vía intranet y mediante colocación de la información enmarcada en todas las dependencias, se destacan entre los Valores Compartidos de nuestra organización los siguientes en relación a este principio:

*Legalidad. Cumplir los requisitos legales y reglamentarios que resulten de aplicación en cada caso, incluidos los

medioambientales.

**Comportamiento ético. Fomentar una conducta ética, el respeto a las personas y al medioambiente.*

**Servicio a la ciudadanía. Conocer y satisfacer sus necesidades y expectativas, y orientar toda la organización al buen desarrollo de los procesos y a la calidad del servicio que prestamos.*

**Confidencialidad. Garantizar la confidencialidad de los datos de la ciudadanía y el respeto a su intimidad.*

Además para los trabajadores se establece un régimen disciplinario en el convenio colectivo que especifica las medidas a adoptar en caso que se realicen infracciones en el desarrollo de sus tareas.

-Implantación de la Ley de Protección de Datos (LOPD) en nuestra organización.

Objetivos: Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo tanto en la web para clientes/ciudadanos y proveedores, como en la intranet y mediante circular a los empleados.



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: -La normativa aplicable que establece los derechos y las obligaciones a tener en cuenta tanto por ciudadanos como por empleados públicos, se difunde convenientemente a través de la web e intranet y de acceso para todos para facilitar la transparencia en la gestión.

-Además y desde la adhesión al Pacto Mundial, dentro del grupo de trabajo de la RSC del organismo se tiene la tarea de mejorar la sensibilización de los trabajadores en relación a este principio.

- Comentar la asistencia de uno de los miembros del grupo de RSC del organismo a una jornada organizada en el marco de la PAC con el objetivo de obtener mayor información: Se difundió una guía práctica para la gestión de riesgos en relación al principio 10 del PAC que es bastante clara y puede servir para ir avanzando en estudiar emprender acciones concretas respecto a este aspecto.

- Implantación de la Ley de Protección de Datos (LOPD) en nuestra organización: existe un responsable en seguridad en el organismo, y se incentiva la difusión de la norma y medidas para su cumplimiento mediante circulares y boletines informativos.

Objetivos: Mayor sensibilización del personal, y evaluación de la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo.



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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

Clientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: El porcentaje se indica en relación al conocimiento que de las políticas relacionadas con este principio tienen los grupos de interés, dado que el acceso a esta información -como se ha desarrollado en el apartado de Políticas- es fácil y está garantizada: web-carta de servicios, intranet, cuadros en las dependencias, normativa aplicable, regulación disciplinaria en convenio...(ver ese apartado).

No obstante y como también se ha expuesto, no existe aún implantado un código de conducta pero se va a evaluar la posibilidad de su desarrollo.

Objetivos: Evaluar la posibilidad del desarrollo de un código de conducta y de realizar un análisis de gestión de riesgos.

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

Respuesta: SI

Implantación: La Fiscalización Municipal realizada por el órgano local competente en el ámbito de sus competencias legales sobre nuestra actividad, las Auditorías -tanto internas como externas - que se llevan a cabo anualmente, y las acciones de Inspección de Servicios realizadas en el seno de la organización, son los principales puntos de partida para la activación de los mecanismos y resortes necesarios para gestionar las incidencias en torno a esta materia.

Objetivos: Mayor difusión de la información y sensibilización acerca de este principio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Incumplimiento de la normativa Tráfico de influencias	
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos Tráfico de influencias	
Proveedores	Favoritismos Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Otros	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo
	Otros	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo
	Reglamento interno	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo
Proveedores	Otros	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo
Empleados	Difusión de la política	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo
Proveedores	Difusión de la política	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	Evaluar la oportunidad de implantación de un código de conducta y difundirlo

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Mayor difusión y sensibilización acerca de este principio
	Comités de gestión	Mayor difusión y sensibilización acerca de este principio
	Otros	Mayor difusión y sensibilización acerca de este principio
Empleados	Auditorías	Mayor difusión de la información y sensibilización acerca de este principio
	Comités de gestión	Mayor difusión de la información y sensibilización acerca de este principio
	Otros	Mayor difusión de la información y sensibilización acerca de este principio
Proveedores	Auditorías	Mayor difusión de la información y sensibilización acerca de este principio
	Comités de gestión	Mayor difusión de la información y sensibilización acerca de este principio
	Otros	Mayor difusión de la información y sensibilización acerca de este principio

• 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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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 garantizan 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		



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

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 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 diagnóstico para conocer las	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

P10C111	áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C211	¿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
P10C311	¿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
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