



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

WE SUPPORT

Amusal (Asociación de Empresas de
Economía Social de la Región de Murcia)



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• C



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON LA INICIATIVA DEL PACTO MUNDIAL Y LOS DIEZ PRINCIPIOS.

Mediante la presente, comunicamos que la Asociación de Empresas de Economía Social de la Región de Murcia, AMUSAL, desea renovar el compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios referentes a los Derechos Humanos, Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Nuestra intención es continuar apoyando y desarrollando estos Principios dentro de nuestra esfera de influencia.

Del Informe de Progreso destacamos por su especial relevancia la realización del Plan Estratégico de nuestra Asociación definiendo como valores de la entidad: El compromiso, la responsabilidad, la honestidad, el espíritu innovador, la solidaridad, el respeto y el trabajo en Equipo.

Para el próximo año nos planteamos como objetivo continuar haciendo del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra asociación, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Atentamente,



Asociación de Empresas de Economía Social
de la Región de Murcia

Juan Pedro Sánchez López
DIRECTOR -GERENTE.



Información general

Perfil de la entidad: Amusal (Asociación de Empresas de Economía Social de la Región de Murcia)

- *Dirección:* Ronda Sur, 50
- *Dirección web:* www.amusal.es
- *Alto cargo:* Juan Pedro Sánchez López, Director - Gerente
- *Fecha de adhesión:* 08/06/2012
- *Número de empleados:* 20
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Organización empresarial sin ánimo de lucro, que representa a las Sociedades Laborales y otras empresas propiedad de las personas que trabajan en ellas.
- *Ventas / Ingresos:* 222.712,92
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Subvenciones recibidas de la CA de Murcia para difusión de la Economía Social, formación, empleo y autoempleo. Estatales para formación
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Se han extraído de nuestro Plan Estratégico
- *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:* Se ha valorado toda la actividad de Amusal
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Analizando las acciones que se han realizado en virtud de nuestro plan estratégico
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Mediante emails y se emitirá un Programa de radio
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Medalla de Oro de la Región de Murcia por la defensa de los valores del movimiento asociativo. Premio "categoría del trabajo" a los Valores Humanos de Vega Media Press"
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *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:* Mediante encuestas de calidad a usuarios
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Comisión Ejecutiva está formada por un número de empresas y a su vez existe un Director Gerente que se encarga de la Gestión de la Organización
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) La mide el Director Gerente mediante los indicadores del plan estratégico.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) Somos socios de Unicef y colaboramos en la distribución de su Boletín Informativo, prestación de nuestras infraestructuras .

Más información

- *Notas:* no consideramos necesario incluir información adicional
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Para el siguiente ejercicio procuraremos hacer extensivos estos 10 principios a nuestros Grupos de Interés
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Juan Pedro Sánchez López
- *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 (P1C111)

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: En nuestro Plan Estratégico hemos recogidos acciones para evitar o minimizar estos riesgos

Objetivos: Elaborar diagnosticos para definir la situación de las empresas, buscar colaboradores de organismos intermedios. ofrecer sevicios de mayor valor, incrementar el num. de servicios por cliente, optimizar recursos, potenciar la comunicación con clientes, Implantar un servicio de evaluación permanente



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Se desprende de nuestro Plan Estratégico

Objetivos: Implantaremos un sistema de gestión por competencias, mejoraremos la gestión del liderazgo y la comunicación interna y mejorar los factores que producen satisfacción del cliente



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 nuestro Plan estratégico hemos diseñado una serie de objetivos por cada grupo de interes, y hemos propuesto una serie de acciones a realizar las cuales son continuas en el tiempo.

Objetivos: Mediante las acciones que hemos determinado en este apartado anteriormente que se iran ejecutando a lo largo de los años



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En nuestro Plan estratégico hemos diseñado una serie de objetivos por cada grupo de interes, y hemos propuesto una serie de acciones a realizar las cuales son continuas en el tiempo.

Objetivos: Mediante las acciones que hemos determinado en este apartado anteriormente que se iran ejecutando a lo largo de los años

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados conocen nuestro Plan Estratégico y portanto, los valores y principios del mismo


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Falta de comunicación y transparencia	
	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación	
	Falta de formación	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente Política de Calidad Políticas internas de gestión	Aumentar el número de clientes y fidelizarlos y de satisfacción de los mismos
Empleados	Política de RRHH Políticas internas de gestión	Que las personas estén satisfechas por trabajar en Amusal

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Los objetivos propuestos anteriormente incrementando su resultado
Empleados	Acción social	Los objetivos propuestos anteriormente incrementando su resultado

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Teléfono de denuncias/quejas	Aumentar el grado de satisfacción
Empleados	Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias	Contar con personas satisfechas de pertenecer a Amusal
	Protocolos de prevención del acoso y PRL	



• 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 (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Como organización que representa los valores de honestidad, respeto, compromiso y solidaridad entre otros, estamos totalmente en contra de cualquier acto de proveedores, o entidades con las que se subcontrate algún servicio, que vulnere los Derechos Humanos.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: La política de compras está dentro de nuestra implantación en calidad ISO 9000



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 (P2C311)

Respuesta: No

Implantación: Diseñaremos el procedimiento para poder controlar este principio



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 30 %

Implantación: El porcentaje es aproximado, de cara al proximo periodo periodo se indicaro el valor real.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Tener un mayor numero de Convenios con Proveedores

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	nos planteamos para el siguiente ejercicio intentar controlar este principio

 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 (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: El empleado está informado de sus derechos laborales y puede acceder en cualquier momento a la información que precise en esta materia.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: La mayoría de empleados han participado en la elaboración del plan estratégico y sobretodo en el apartado PERSONAS, que versa sobre el empleado



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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Participaron los empleados en el seguimiento de las acciones

Objetivos: No sólo han participado los empleados en el plan estratégico de la entidad, sino también en el seguimiento de las acciones en reuniones semanalmente.

Además se informa a todos los empleados de los cambios en la normativa laboral mediante el envío de las normas modificadas o circulares



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? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Para nuestra entidad, la formación es un pilar clave en el éxito de una empresa. Fomentamos la formación para toda la plantilla y cualquier petición de un empleado para realizar un curso que incremente sus competencias profesionales, es atendida y, en la medida de lo posible incluso gestionada por la propia organización. Se facilita la formación en horario laboral.

Objetivos: Realizar una detección de las necesidades de formación de la plantilla para mejorar sus competencias profesionales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Política de Comunicación con el Empleado Política de RRHH	Aumentar el grado de satisfacción por pertenecer a Amusal	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	Acción social	Aumentar el grado de satisfacción de las personas por pertenecer a Amusal	

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. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: las personas que trabajan en nuestra organización asumen como propios los valores de la misma y desarrollan su actividad de manera totalmente voluntaria y en ningún caso bajo coacción.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: No

Implantación: Tenemos un Plan de Conciliación en la empresa aunque no existan situaciones especiales en concreto que lo requieran.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: En el contrato de trabajo de cada empleado queda recogido el número de horas de trabajo así como su remuneración en base al Convenio Colectivo de aplicación.

El Convenio Colectivo recoge los derechos salariales y beneficios sociales para los trabajadores a los que les afecte el convenio.



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: Disponemos de un Plan de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar



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: Se dispone de una herramienta que gestiona el número de horas trabajadas y se lleva el control de las mismas para poder disponer de flexibilidad

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Política de Conciliación	Continuar con el desarrollo de nuestro Plan de Conciliación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Contar con personas satisfechas de pertenecer a Amusal

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: No tenemos trabajo infantil ni contratamos a menores



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los servicios que prestamos en nuestra asociación van dirigidos a las empresas que precisan de un asesoramiento en cualquier ámbito de la gestión empresarial. Este asesoramiento se realiza por personas tituladas, con una determinada experiencia en el ámbito empresarial y por lo tanto es imposible que lo pueda desempeñar un menor de edad.



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: SI

Implantación: Colaboramos con UNICEF y les prestamos las infraestructuras para actuaciones que nos solicitan. Distribuimos a nuestros asociados un boletín informativo que nos remite UNICEF para que estén informados de todas las actuaciones que desde esta entidad se están realizando dirigidas a la infancia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normativa vigente Protocolos de selección del personal	Contar con personas satisfechas de trabajar en AMusal

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Contar con personas satisfechas de pertenecer a Amusal

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Tenemos un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Tenemos contratadas a dos personas discapacitadas psíquicas

Objetivos: Implantación del plan de igualdad, formación en horario laboral, comunicación de planes formativos en la empresa



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? Describalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Nos hemos presentado a los Premios Telefónica Ability AWARDS 2012 para la integración de las personas con discapacidad

Objetivos: Aplicamos el Plan de Igualdad de Oportunidades, nos hemos presentado al Premio de Telefónica comentado anteriormente, colaboramos con el Secretariado Gitano, con Cáritas, Cruz Roja y FEAPS



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: Tenemos implantado un Plan de Igualdad de Oportunidades, ofrecemos y fomentamos la formación, y se imparte en horario laboral fomentamos la Igualdad y hemos creado AMESAL la Asociación de mujeres empresarias de la economía social de la Región de Murcia

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los puestos directivos en Amusal están desempeñados en su mayoría por 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: 20 %

Directivos mujeres: 75 %

Directivos hombres: 25 %

Mujeres: 55 %

Hombres: 45 %

Mayores de 45 años: 40 %

Menores de 30 años: 10 %

Empleados no nacionales: 100 %

Empleados con contrato fijo: 70 %

Empleados con contrato temporal: 30 %

Implantación: Nuestra plantilla es compartida por ambos géneros y los puestos directivos a parte del gerente los ocupan mujeres

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: Se publica en nuestra Memoria Anual el organigrama y las personas que componen el mismo

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

Respuesta: 0

Implantación: Desde el año 1987, fecha en que se constituyó Amusal, hasta el momento actual, nunca se ha abierto y resuelto expedientes por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño Falta de formación	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de Integración Social Política de RRHH	Contar con personas satisfechas en Amusal

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad Medidas de género Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Contar con personas satisfechas en AMUSAL

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Informe gobierno corporativo	Contar con personas satisfechas en Amusal



• 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: Durante el año 2011, Amusal ha estado desarrollando su sistema de gestión medioambiental basado en la norma UNE EN ISO 14001:2004, a consecuencia de esto se ha desarrollado un manual de buenas practicas medioambientales en base al cual se esta formando a la plantilla de la organización.




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: La formación se ha realizado en el año 2012

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Obtener el certificado ISO 14001:2004
	Sensibilización en materia medioambiental	

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: SI

Implantación: -Consumo de agua

- Consumo de luz
- Consumo de papel
- Emisión de gases por producción de incendios
- Raee´s (equipo informático desechado peligroso RP, monitores)
- Tubos fluorescentes
- Residuos de papel y cartón
- Pilas
- Cartuchos de toner
- Consumo de combustibles fósiles y derivados del petróleo.
- Raee´s (equipo informático desechado no peligroso RNP)
- Consumo de gasóil del grupo electrógeno

Objetivos: Durante el periodo correspondiente al año 2011 se planteó el objetivo de implantar un sistema de gestión medioambiental y obtener un certificado según la norma de referencia UNE EN ISO 14001:2004.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el año 2011 se desarrollo e implantó un sistema de gestión medioambiental basado en la norma UNE EN ISO 14001:2004



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha puesto en marcha un proyecto de compensación de emisiones de CO2. Este Proyecto, denominado "Mi empresa ha plantado un bosque", dentro de la iniciativa RSCO2 se planteó a la Dirección General de Medio Ambiente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Consiste en la repoblación de árboles en parque natural de Sierra Espuña mediante aportaciones económicas por parte de los asociados para cubrir los gastos de plantación y mantenimiento de las pinadas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 474868

Agua: 164

Papel: 812,5

Implantación: Las unidades expresadas son:

Electricidad Kw

Agua m3

Papel Kg

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


Respuesta: SI


Implantación: El responsable de Medioambiente de la organización realiza una evaluación de los aspectos ambientales al menos una vez al año y además realiza una revisión de la legislación en materia medioambiental aplicable a la organización cada seis meses.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Disminución en el consumo de papel

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Adherir al mayor número de empresas a la iniciativa de compensación de emisiones

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Contratar una plataforma de actualización legislativa en materia medioambiental



• 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. (P9C111)

Respuesta: No

Implantación: De cara proximo periodo se estima realizar acciones formativas y jornadas de difusión sobre eficiencia energética



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. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: Se plantea la posibilidad de realizar alguna inversión al respecto durante el año 2012.

• Resumen de Implantación:

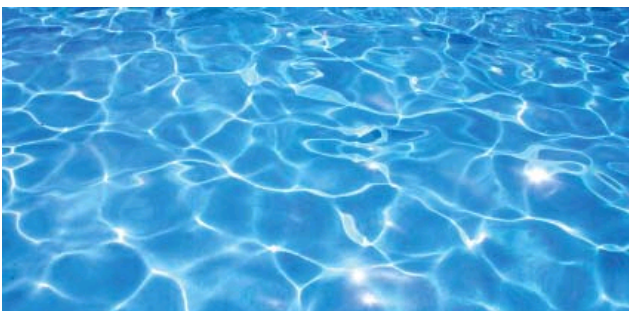
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Realizar Jornadas de difusión sobre eficiencia energética

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: Hemos promocionado nuestros valores entre los empleados, entre los distintos valores que hemos aprobado y asumido como propios de la organización, está la RESPONSABILIDAD: El cumplimiento de los compromisos adquiridos y la HONESTIDAD La aplicación de nuestros principios éticos en todas nuestras actuaciones.

Objetivos: Continuar defendiendo los valores que nos representan y trabajar para que las personas que forman parte de la organización los asuman como propios.



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: Tanto por nuestro manual de calidad como por nuestro Plan Estratégico difundimos los principios de Responsabilidad y Honestidad entre nuestros empleados.

La gestión transparente, el acceso a la información y el cumplimiento con la legalidad vigente está inherente en nuestra forma de trabajar.

Nuestra entidad manifiesta su total disconformidad y rechazo hacia la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales.



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. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestros principios son conocidos por todos los empleados tanto por nuestro Plan Estratégico como por el Manual de Calidad



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 100

Empleados: 100

Implantación: Los valores tales como responsabilidad y honestidad se han divulgado en nuestro plan estratégico

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

Respuesta: SI

Implantación: Mediante nuestro sistema de calidad prevee la realización de no conformidades cuando se ha detectado alguna vulneración de los procesos o procedimientos establecidos en el Manual y acciones correctivas con la finalidad de evitar que vuelva a ocurrir.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal	
Empleados	Competencia desleal	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de Calidad	Difundir los principios de transparencia
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	Continuar difundiendo los principios de transparencia
	Políticas internas de gestión	



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Difundir con más contundencia el principio entre nuestros asociados
Empleados	Comunicación interna y externa Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Difundir con más contundencia el principio entre nuestros empleados

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Ampliar información y difusión
Empleados	Auditorías	Ampliar información y difusión



• 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
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 quién o quiénes 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 cómo 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 y aprobada por la Dirección General, 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 de compras por escrito 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 2011

P2C411	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/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿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		
P5C111	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
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿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		
P6C111	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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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? Describalos.	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 en el campo de notas 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 por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar 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	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
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