



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Asociación Alternativas, Motivación y
Acompañamiento (ADAMA)



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• Carta de Renovación del compromiso



ADAMA
C/. Atlántida, 21 2º 1ª
08930 Sant Adrià del Besós
☎ 934627395
e-mail: adama@adama.org.es
www.adama.org.es

Estimados/as Señores/as,

Por tercer año consecutivo renovamos nuestro compromiso con el Pacto Global para apoyar desde nuestra entidad la responsabilidad social, no solo desde las empresas, sino también desde las entidades del tercer sector y ONGs.

Deseamos seguir participando y apoyando el trabajo en equipo por el bien común de la sociedad, desde la solidaridad y la consciencia de todos y cada uno de nosotros. Cada día estamos más seguros de que la mejora de la calidad de vida de las personas que vivimos en este planeta, pasa por trabajar conjuntamente en la recuperación de valores, de forma que todos los que aquí vivimos lo hagamos de una forma solidaria y sostenible, pensando siempre en las generaciones futuras y en poder legar a nuestros descendientes un mundo mejor, con menos corrupción, donde nadie abuse de nadie, y donde todos entendamos que lo mejor para todos también es lo mejor para nosotros.

Nuestra gran acción 2012 desde la responsabilidad social ha sido poder llegar a ayudar a más de 1.000 personas en exclusión social, y ayudarles a recuperar su vida.

Un cordial saludo

Juan Antonio Gómez
Director Gerente
ADAMA

Sant Adrià del Besós, 19 de Octubre 2012

Información general

Perfil de la entidad: Asociación Alternativas, Motivación y Acompañamiento (ADAMA)

- *Dirección:* C/ Atlántida, 21 2o 1a
- *Dirección web:* www.adama.org.es
- *Alto cargo:* Mari Cruz Andreu Vicente, Presidencia
- *Fecha de adhesión:* 26/06/2009
- *Número de empleados:* 3
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Accion social para la ayuda de personas sin recursos economicos y en exclusion social, mediante terapias no convencionales y terapias alternativas
- *Ventas / Ingresos:* -
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* -
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Todos estos grupos de interés están relacionados directamente con la entidad.
- *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:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Basándonos en nuestros objetivos y en la actividad diaria de la asociación.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Página web de la entidad
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Premio del Voluntariado Generalitat de Catalunya 2010, premio "5 caves per a 5 projectes solidaris" otorgado por la Federació Catalana del Voluntariado Social, Premio Telva solidario 2011 y premio de Jocs Interempreses.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 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:* Teniendo en cuenta los objetivos de la entidad y su actividad.



- *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 junta directiva está formada por 4 personas: presidenta, tesorero, secretario y vocal. Presidenta, secretario y vocal se encargan de supervisar la toma de decisiones del equipo ejecutivo así como de implantar los principios éticos, de valores y del pacto. La presidenta es responsable del departamento de rrhh.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Mediante los indicadores del pacto.

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) -

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* Lunes, 29 de octubre de 2012
- *Responsable:* Juan Antonio Gomez
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

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



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: No

Implantación: En nuestra zona de actuación no existen riesgos vulnerables de los Derechos Humanos.



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? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de un código ético que define de forma clara y por escrito los valores y normas de la entidad

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: No

Implantación: No existe una acción concreta de la entidad, respecto de la protección de derechos humanos fundamentales, puesto que tampoco existe ningún riesgo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En relación con los clientes/usuarios, disponemos de un procedimiento de gestión de incidencias y se realizan encuestas para conocer el grado de satisfacción. Y existe un departamento encargado de llevar a cabo este labor. Respecto a los empleados y voluntarios, la dirección de RRHH controla esta política. En cuanto a los proveedores, a la hora de seleccionar, se da prioridad a los proveedores afines con nuestros valores.


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

Respuesta: 100 %


Implantación: El 100% de los empleados y los voluntarios son informados sobre los principios éticos de la entidad. Además deben aceptar el código ético para poder prestar servicios en la asociación.


Objetivos: Seguir siempre los principios éticos de la entidad y disponer de los medios necesarios para que se cumplan.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Política de Calidad		Ampliar el seguimiento y la formación sobre la calidad de atención en los usuari
	Políticas internas de gestión		
Empleados	Código Ético		Continuar con el respeto de nuestros valores a través de la formación
	Política de RRHH		
Proveedores	Políticas internas de gestión		Seguir mejorando y actualizando los procedimientos de calidad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta		-
Empleados	No tenemos acción concreta		-
Proveedores	No tenemos acción concreta		-

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Encuestas		Seguir mejorando el seguimiento de nuestros usuarios
	Procedimiento de gestión de incidencias		
Empleados	Dirección de RRHH		Poder realizar más jornadas de voluntarios en las que realizar este seguimiento
Proveedores	Otros		Controlar que nuestros proveedores son afines a nuestra política

Legenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: No se ha realizado ningún diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos en nuestros proveedores



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? (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En ADAMA existe unos criterios que rigen la selección de proveedores, a pesar que es una normativa a nivel interno y no aprobada de manera oficial



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: No

Implantación: No se han realizado seguimientos de proveedores



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: El 20% de nuestros proveedores disponen de algún tipo de certificación

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Otros	😊	Aprovar los criterios por la Junta Directiva
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	😊	Incluir el seguimiento de los proveedores en el sistema de calidad
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: No existe riesgo de reconocimiento de acción colectiva.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los trabajadores disponen de un representante de asamblea de socios.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Figura del representante de trabajadores en la asamblea de socios de la entidad.



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: Se dispone de la figura del responsable de Recursos Humanos que escucha y evalúa las sugerencias y preocupaciones de los trabajadores.

Objetivos: Emitir un informe con un plan estratégico.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros	😊	En caso de ampliación de la plantilla, mejora de la política de consulta.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social	😐	Seguir con una representación de trabajadores adecuada

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: No existe riesgo de trabajos forzados en nuestra entidad, por el contrario, se ofrece bastante flexibilidad, siempre que sea posible, a la hora de realizar el trabajo.

Además hay que tener en cuenta que más del 90% de los colaboradores de ADAMA son voluntarios.

Objetivos: No obstante, se supervisan los puestos de trabajo y se admiten sugerencias/quejas de los trabajadores y/o voluntarios.

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

Respuesta: SI

Implantación: Como se ha comentado anteriormente, existe una gran flexibilidad y se permite tanto el teletrabajo como un horario flexible de trabajo, siempre que las necesidades de la entidad queden cubiertas.

Objetivos: La flexibilidad permite conciliar su vida familiar con la laboral.



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? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Para asegurar el buen funcionamiento de la entidad, se entregan a los trabajadores calendarios laborales.

Objetivos: Todo el personal conoce con suficiente antelación el horario que debe dedicar para que esto le permita conciliar su vida familiar con la laboral.



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: Se está trabajando para que sea inminente una formación en prevención de riesgos laborales para nuestros trabajadores a través de la entidad que lleva a cabo la prevención de riesgos laborales de nuestra oficina.



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: El control de políticas laborales se realiza a través del representante de Recursos Humanos, que debe garantizar este control.
Para cualquier consulta por parte de los trabajadores sobre este tipo de políticas deben dirigirse a este representante, quien atenderá sus dudas.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Política de RRHH	😊	Realizar un convenio de trabajo anual

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		En breve, los empleados tendrán una formación en prevención de riesgos laborales

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 existe ningún tipo de riesgo en cuanto al trabajo infantil en la entidad. Todos los trabajadores y voluntarios deben ser y son mayores de edad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el código ético hay una política clara al respecto de cualquier comportamiento no ético, como podría ser el trabajo infantil.



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: Además de cumplir con este objetivo al 100%, uno de los sectores sociales con el que colaboramos es el sector infantil en riesgo de exclusión social. Este acompañamiento lo podemos proporcionar a través de distintos centros de acogida (con los que tenemos firmado un convenio) en los que nuestros voluntarios ofrecen sus diferentes terapias naturales.

Objetivos: De esta manera, ayudamos, aunque sea de forma indirecta, a la reducción del trabajo infantil, a través de aportar nuestros valores a estos niños.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	😊	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético	😊	Seguir cumpliendo con este principio.
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social	😊	Seguir aportando nuestros valores para la erradicación del trabajo infantil
Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: La discriminación en el empleo y la ocupación es materia de trabajo en la entidad, incluida en los planes estratégicos para todos los grupos de interés.



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? Descríbalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: De hecho, es objetivo de la entidad favorecer la contratación de personas con mayores problemas de ocupación.



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: Las personas contratadas por la asociación son tres mujeres, dos de ellas anteriormente en situación de desempleo.

¿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: Nuestra entidad mantiene una política de fomentar la igualdad de sexo en las implicaciones laborales.

Objetivos: El equipo directivo está formado tanto por hombres como mujeres, y nunca se tiene en cuenta el sexo como criterio de selección.



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: 4,5 %

Directivos mujeres: 83 %

Directivos hombres: 17 %

Mujeres: 100 %

Hombres: 0 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 33 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 0 %

Empleados con contrato temporal: 100 %

Implantación: Para el recuento de personal directivo, hombres y mujeres, se ha tenido en cuenta tanto personal empleado como voluntarios.

En cambio, para el recuento de empleados, sólo aquellos que su trabajo es remunerado por la entidad (por tanto, 3 empleadas)

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: Cualquier persona interesada puede acceder a la junta directiva, según marcan los estatutos.


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


Respuesta: 0


Implantación: No existe ningún tipo de acusación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Código Ético Política de Integración Social		Seguir trabajando en la mejora de la integración social.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades		Continuar con una sensibilización a nivel interno

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		Publicar esta información en la página web de la entidad

Legenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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: En el centro de gestión de la entidad, tenemos instalados puntos de recogida de plástico y papel. Además, todos los voluntarios y trabajadores son conscientes de la utilización adecuada de recursos, así como de la reutilización y reciclaje de los mismos.



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: 2

Implantación: Se les explica a todos los trabajadores y voluntarios la importancia del reciclaje y sobretodo se controla que se lleve a cabo en la oficina (reutilizando el material y reciclando el desechable).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros Sensibilización en materia medioambiental		Continuar con la sensibilización del medio ambiente

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

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra actividad a nivel de gestión administrativa, se realiza en una pequeña oficina que no comporta riesgo en materia mediambiental. Además que no existe ningún riesgo, se recicla y reutiliza todo lo posible.



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? (P8C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No se considera necesario realizar un política, pero sí es importante continuar con una sensibilización con los trabajadores y compañeros.



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: No

Implantación: No existe una acción concreta, ya que no es un tema prioritario de la entidad, aunque sí existe sensibilización y siempre se intentan cumplir con los principios mediambientales a nivel interno.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 1054

Agua: 187

Papel: 30

Implantación: Estos datos son aproximados, según facturas del año 2011.

Objetivos: Controlar el gasto de consumo de energías, así como de recursos, para un desarrollo sostenible.

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


Respuesta: No

Implantación: No tenemos un mecanismo de seguimiento propiamente, pero sí se vigila y controla el gasto de recursos, lo que indirectamente, comporta un control mediambiental.

Objetivos: Se ha disminuido el gasto de luz en comparación con el año anterior, y esto se debe a un control adecuado del uso de la electricidad. Y también el gasto en papel, ya que su uso es mínimo, gastando sólo lo necesario e impulsando el formato digital.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	☹️	
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos política	☹️	Si fuera necesario, establecer un sistema de gestión de calidad
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	☹️	En principio, no tenemos un objetivo fijado respecto a este tema

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento Otros		Seguir disminuyendo el consumo energético en la medida de lo posible

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Des de la asociación se fomenta las acciones de difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente entre los trabajadores y voluntarios y por este motivo, siempre que es posible, se utiliza como medio de comunicación y de información el e-mail y los documentos digitales, antes que la impresión en papel. Además, año tras año, participamos como entidad en la FIRA DE LA TERRA de Barcelona; una feria dedicada a la sostenibilidad y el medioambiente.

Objetivos: Como ha quedado reflejado, gracias al uso de documentos digitales y del correo electrónico, se ha reducido el gasto de papel y en consecuencia, de tinta de impresora.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: No se realiza ninguna inversión en este tipo de tecnologías, pero hay que especificar, que dado el carácter de la asociación, no se dispone de un gran capital.

Objetivos: A pesar de no realizar una inversión en este campo, sí difundimos el uso de documentos digitales y correo electrónico en la relación con el resto de empresas y voluntarios.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Acción social	😊	Continuar fomentando el uso de mail y documentos digitales

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

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• 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: La Dirección revisa mensualmente las áreas de riesgo.



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 el código ético de la entidad se hace mención expresa al desacuerdo de la corrupción, la extorsión y/o soborno.

Objetivos: En este año 2011, no se ha dado ningún caso de corrupción, extorsión o soborno.



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: Es un objetivo de la entidad que el código ético se desarrolle y se cumpla correctamente, y uno de sus aspectos, es la lucha contra la corrupción.



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)

Cientes: 100

Empleados: 100

Proveedores: 80

Implantación: Los trabajadores y voluntarios deben aceptar y seguir el código ético, por tanto, todos lo conocen. Respecto a los clientes, se explica los objetivos de Adama y sus códigos de conducta y política en general, en las diferentes reuniones y al comenzar una actividad con los mismos. Y respecto a los proveedores, no podemos especificar un porcentaje exacto pero en la página web de la asociación, toda persona interesada, puede consultar el código ético.

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


Respuesta: No


Implantación: No hay un seguimiento pero, hasta el momento, tampoco ha habido ningún caso de corrupción.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Desinformación		
Empleados	Otros		
Proveedores	Control de proveedores		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	Código Ético		Seguir trabajando contra la corrupción, la extorsión y el soborno
Empleados	Código Ético		Seguir trabajando contra la corrupción, la extorsión y el soborno
Proveedores	Código Ético		Seguir trabajando contra la corrupción, la extorsión y el soborno

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	Difusión de la política		Seguir la misma política y siempre que se pueda, mejorarla/ampliarla
Empleados	Comunicación interna y externa		Seguir la misma política y siempre que se pueda, mejorarla/ampliarla
	Difusión de la política		
Proveedores	Difusión de la política		Seguir la misma política y siempre que se pueda, mejorarla/ampliarla

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos seguimiento		Realizar una auditoría que controlará, entre otros, este aspecto
Empleados	No tenemos seguimiento		Realizar una auditoría para ser más transparentes
Proveedores	No tenemos seguimiento		Conseguir un certificado de transparencia

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora

• 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 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) 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 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

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/HR2
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? Descríbalos	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 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
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



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

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12