



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• 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 segundo Informe de Progreso, que viene a reafirmar nuestro compromiso con el apoyo y la promoción de los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas tras nuestra adhesión al mismo en diciembre de 2010. Valoramos positivamente, como el resto de empresas que se van adhiriendo año a año, el enorme valor que esta iniciativa tiene para la defensa de los derechos humanos, el respeto al medioambiente y el apoyo decidido a la lucha contra la corrupción.

Como consecuencia de nuestra vocación de continua mejora de servicio público, en este ejercicio 2011, hemos recibido -aunque correspondió al ejercicio 2010- el Accesit a las Buenas Prácticas en los Servicios Públicos de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y de Calidad de los Servicios (AEVAL): "Implantación de una atención integral a la ciudadanía". Premios Ciudadanía a las Buenas Prácticas del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. También debemos reseñar la obtención del Certificado BVQ del Sistema de Gestión de Calidad conforme a los requisitos de la Norma ISO 9001:2008 y la Certificación de la Carta de Servicios por el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Sello de la AEVAL, que acredita la excelencia en el proceso de elaboración de la Carta de Servicios y el cumplimiento de sus compromisos con la ciudadanía.

Entre las actuaciones realizadas para el despliegue de acciones en materia de responsabilidad social, destacar dos importantes: la elaboración del Plan de Responsabilidad Social Corporativa 2010-2011 con 10 medidas a desarrollar desde las perspectivas social, económica y medio-ambiental, para el desarrollo de una cultura ética en nuestra organización, y la inclusión de la perspectiva RSC en nuestro Mapa Estratégico. Otra actuación destacable es la continuidad con el compromiso de Igualdad firmado 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. Para finalizar comentar que, existen Comisiones de Trabajo estables, que abordan temas concretos de la gestión de Recursos Humanos de GESTRISAM, como la calidad, la prevención, la formación y la RSC, que además de participar en la planificación, desarrollan acciones de mejora.

Los objetivos para el próximo año dentro de este marco, pasan sin duda, por mantener nuestro compromiso de promoción y apoyo de los diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, porque creemos que entre todos podemos conseguir crear un entorno mas sostenible. Para ello seguiremos desarrollando e impulsando acciones concretas que nos permitan progresar con respecto a nuestros principales grupos de interés, tal y como hemos tratado de esbozar en cada uno de los apartados correspondientes a cada uno de los principios contenidos en el Informe de Progreso adjunto.

Atentamente,

Málaga, a 29 de octubre de 2012.



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://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:** 13.539.817,62 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.
- **¿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. Una consecuencia de esta evaluación ha sido la definición de las prioridades para un plan de mejora que responda a las necesidades actuales prioritarias, así como a las necesidades y tendencias futuras previsibles en esas dimensiones. Se han desarrollado dos importantes actuaciones: la elaboración de un Plan de Responsabilidad Social Corporativa 2010-2011 con 10 medidas a desarrollar desde las perspectivas social, económica y medio-ambiental, para el desarrollo de una cultura ética en nuestra organización, y la inclusión de la perspectiva RSC en nuestro Mapa Estratégico.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Este segundo IdP se prevé difundir a través de la web, la intranet y mediante la difusión de circulares internas.

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Entregado en 2011 aunque corresponde a 2010: Accesit a las Buenas Prácticas en los Servicios Públicos de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y de Calidad de los Servicios (AEVAL): "Implantación de una atención integral a la ciudadanía". Premios Ciudadanía a las Buenas Prácticas del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Certificado BVQ del Sistema de Gestión de Calidad conforme a los requisitos de la Norma ISO 9001:2008. Certificación de la Carta de Servicios por el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública. Sello de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y Calidad de los Servicios (AEVAL) que acredita la excelencia en el proceso de elaboración de la Carta de Servicios y el cumplimiento de sus compromisos con la ciudadanía.
- *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:* 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:** En nuestra página web informamos sobre la adhesión del Organismo Autónomo de Gestión tributaria y Otros Servicios del Ayuntamiento de Málaga al Pacto Mundial y nuestro apoyo y promoción a los diez principios.
- **Dirección web:** <http://gestrisam.malaga.eu/>
- **Implantación otros Grupos de Interés:** 1-Clientes/Ciudadanos2-Empleados3-Proveedores
- **Día de publicación del Informe:** miércoles, 31 de octubre de 2012
- **Responsable:** Nieves González Sánchez
- **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.



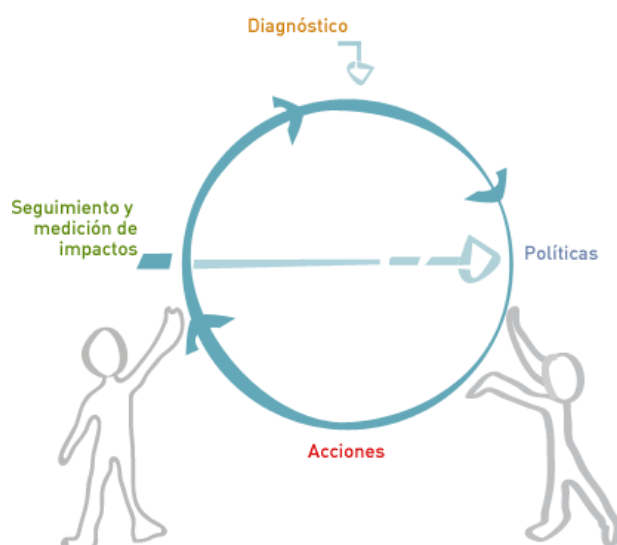
ACCIONES

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: 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 -(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: - Planificación de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales dentro del marco del Comité de Seguridad y Salud del Organismo con el apoyo del servicio de prevención ajena, y facilitando la formación continuada e información continua a través de la intranet de acceso a los empleados.

- 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 y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se mantienen las políticas descritas en el IdP 2010.-

- Misión, Visión y Valores compartidos
- Política de Calidad y Medioambiental

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

- 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
- Actualizaciones del Manual de Seguridad y Salud
- Mantener el apoyo del 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



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 continua, 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.

Objetivos: -En relación al personal continuidad en la formación y desarrollo de actuaciones en materia de PRL dentro del marco del Comité de Seguridad y Salud con la participación del personal en planes de emergencia y evacuación.

-Información continua y actualizada en la intranet: circulares de PRL del tipo control de temperatura, cuidado y uso de instalaciones comunes, puestos de trabajo, campaña de prevención de accidentes de tráfico,...



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 por parte del organismo de este principio, tales como encuestas de satisfacción periódicas tanto de clientes como de empleados, y seguimiento de indicadores.

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: realización periódica de encuestas de satisfacción tanto de clientes como de empleados.

-Seguimiento de indicadores tales como:

- nº horas de formación destinadas a la Prevención de Riesgos Laborales y nº de empleados, índice de quejas por atención recibida, grado de satisfacción del ciudadano con la atención presencial o telemática, grado de satisfacción interna del personal.

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.

Objetivos: Difusión de la Misión, Visión y Valores Compartidos de acceso a todos de forma clara y por escrito al alcance de todos.

- Se incide en estos aspectos de forma periódica a todos los trabajadores durante las auditorías internas y externas realizadas.

- Difusión de la normativa que regula nuestra gestión.

• 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 Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Mejora continua en la relación con los grupos de interés y diálogo.
Empleados	Otros Política de RSE Políticas internas de gestión	Mejora continua en la comunicación y avances en formación en PRL
Proveedores	Otros	Continuar fijando criterios en compra de productos/servicios y en homologación

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Continúa difusión de la política de calidad y carta de servicios del Organismo
Empleados	Acción social RSE	Formación e información continua y actualizada en PRL. Planes de emergencia.
Proveedores	RSE	Continúa difusión de la política de calidad del Organismo

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas	Continuar la medición del grado de satisfacción del ciudadano: indicadores
Empleados	Auditorías Buzón de sugerencias Encuesta Otros Protocolos de prevención del acoso y PRL	Formación continua PRL y participación en implantación de planes de emergencia
Proveedores	Cláusulas en contrato	Ampliar criterios fijados y mejora de la información sobre proveedores
	Otros	



• 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: Realizamos periódicamente un análisis y segmentación de proveedores en función de nuestros objetivos estratégicos.



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: Se continúan las políticas descritas en el Informe de Progreso 2010.

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: -Continuar ampliando los canales de comunicación con proveedores para sensibilización con el cumplimiento de este principio.

-Revisión del plan de proveedores.



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 y actualización del Plan de proveedores.

- Establecimiento de criterios de homologación.

- Definir requisitos en la prestación del servicio.

- Favorecer la innovación y el uso de nuevas tecnologías en la contratación.

La adhesión a la red del Pacto Mundial y el compromiso con el apoyo, la promoción y difusión de los diez principios -que incluye este concreto-, es una forma activa de actuar por parte de la organización.

Objetivos: -Establecimiento de indicadores del tipo: nº de reclamaciones o solicitudes de información en contratación.

-Análisis de incidencias en listado de evaluación de proveedores para su resolución.

-En la revisión del Plan de Proveedores se tendrá en cuenta el cumplimiento de los mismos en materia de DDHH. 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: Nuestro poder de influencia en los proveedores es limitado y nos circunscribimos al ámbito local.

Objetivos: Esfuerzo centrado 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	<p>Procedimiento de compras</p> <p>Sistemas de clasificación de proveedores</p> <p>Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)</p>	Continuar sensibilizando a proveed.habituales con el espíritu de este principio

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Mejora continua del Plan de proveedores y actualización de criterios evaluación

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 por la normativa específica aplicable a las administraciones públicas, 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.

- No obstante, los últimos cambios normativos en esta materia que operan mediante la aprobación de Reales Decretos para implantación de planes de ajustes en el sector público, puede constituirse en el futuro cercano en un factor de riesgo que ponga en peligro los frutos de la negociación colectiva.

Objetivos: Mejora de los canales de comunicación entre la representación económica y social y con los propios trabajadores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se continúan con las políticas descritas en el Informe de Progreso 2010:

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

- Además existen boletines internos con novedades informativas y circulares relacionadas con los asuntos de personal.

Objetivos: Favorecer la comunicación e información clara y puntual de los aspectos más relevantes de la actual negociación colectiva en curso.

Tratar de optimizar los canales de comunicación interna existentes para su utilización efectiva por parte de la plantilla.



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: Por convenio colectivo se establecen mejoras sobre los requerimientos normativos mínimos en materia de reglamentación relacionada con la representación social como son (horas sindicales, liberaciones de miembros durante la negociación colectiva, número de delegados sindicales, derechos de comité de empresa a la información, creaciones de comisiones de seguimiento, de seguridad y salud y de formación, etc.).

Objetivos: -Continuar con las acciones informativas y comunicaciones puntuales de temas de actualidad relacionados con los empleados a través de la intranet del organismo en relación a este principio.

-Seguir trabajando en el grupo de RSC con la ampliación del nº de actuaciones programadas, y en lo que a este principio se refiere, en los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y la política de RRHH de cara a 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? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: - Dentro del marco del convenio colectivo:

-Se celebran reuniones entre la representación social y la económica en Comisión de Seguimiento para analizar y llegar acuerdos en relación con aquellos puntos o casos concretos que presente alguna problemática en la aplicación del convenio.

- Existe un Comité de Formación formado por miembros del Comité de Empresa y de la representación económica 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 todas 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.
- Encuestas de clima laboral y de satisfacción interna.

Objetivos: - Mantener y mejorar los canales de comunicación con los trabajadores.

- Existen indicadores de gestión del nº de horas de formación para los empleados, y se incluyen dentro de los programas formativos cursos específicos en materias relacionadas con las actuaciones de la representación social, Prevención de Riesgos Laborales, ...

-Continuar con la realización de encuestas de satisfacción interna y clima laboral, dar a conocer resultados y realizar seguimiento de las mismas.

• 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	
	Política de Comunicación con el Empleado		
	Política de RSE		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Incentivar la comunicación y política de RRHH desde el marco de la RSC	

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.

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

Respuesta: SI

Implantación: Todos los riesgos tratan de minimizarse con las actuaciones que en materia de conciliación existen dentro del marco del convenio colectivo.

Objetivos: El organismo facilita la conciliación de la vida laboral personal y familiar: convenio colectivo



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: Se continúan las políticas concretadas en el Informe de progreso 2010:

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.

También en el convenio se recogen las remuneraciones establecidas en función de las categorías y los beneficios sociales de aplicación a los trabajadores. Incluye póliza de salud que tienen suscrita todos los trabajadores.

No obstante, las medias de conciliación, entre otras medidas en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas se han visto alteradas y modificadas por la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012.

Objetivos: El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas urgentes para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que ha introducido una serie de modificaciones en la regulación en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas, ha modificado, entre otras, las medidas de conciliación actualmente vigentes en el organismo, por lo que está pendiente su implantación efectiva y ver como afectarán a la plantilla.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Como se expuso anteriormente el trabajo forzoso no es un elemento de riesgo en la organización, por lo que las acciones en todo caso se encaminan en la implantación de medidas de conciliación laboral

Objetivos: Efectiva aplicación de medidas de conciliación teniendo en cuenta la entrada en vigor del R.D.ley 20/2012, la negociación del nuevo convenio colectivo y en su caso del plan concilia.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las relaciones laborales del organismo se ajustan a lo establecido en la norma específica para el personal de las Administraciones Públicas, 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 económica y por la representación social.

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: Mejorar los canales de comunicación y facilitar información clara y detallada a la plantilla del seguimiento en la implantación de los cambios que operen en materia de personal y de conciliación con la aplicación del R.D ley 20/2012, y tras la aprobación del nuevo convenio.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Conciliación	Mayor información sobre medidas de conciliación vigentes; aplicación normativa

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Implantación de las medidas del R.D.ley 20/2012 en materia de conciliación

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 esta 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 que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

Respuesta: SI

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 nuestra organización a los empleados y al resto de grupos de interés.



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: No siendo un factor de riesgo para nuestra entidad, ni en relación a la actividad desempeñada ni al

entorno socio-económico y cultural en el que se encuentra, la adhesión a la red del Pacto Mundial y el compromiso con el apoyo, la promoción y difusión de los diez principios -que incluye este concreto-, es una forma activa de actuar por parte de la organización.

Objetivos: Continuar con la difusión del compromiso adoptado con la adhesión al PAC para el apoyo de los diez principios mediante la intranet de acceso a los empleados, y desde la página web del organismo de acceso a todos los grupos de interés.

• 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 su difusión con la adhesión al Pacto Mundial	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Continuar la adhesión a la red del Pacto Mundial y difusión de los principios	

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.

Además existe igualmente un apoyo al empleo juvenil mediante la firma de convenios de colaboración con centros educativos: personal en formación profesional (FP) y becarios universitarios.

- En la entidad se ha realizado un diagnóstico de impacto de género y se trabaja en el estudio de las conclusiones para la evaluación de la implantación del plan de igualdad.

Objetivos: -Los posibles riesgos asociados a este principio están relacionados con el personal: falta de incentivo si no se accede a la promoción profesional, pérdida de talento y desmotivación son los riesgos principales; por lo que un objetivo es avanzar en el desarrollo de la política de RRHH para alejarse de los posibles riesgos antes descritos.

- Continuar con las conclusiones arrojadas del diagnóstico de impacto de género realizado para la evaluación para la implantación de un plan de igualdad.



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: Continúan las políticas descritas en el Informe de Progreso 2010.

- La selección de personal fijo se regula por la normativa aplicable a las Administraciones Públicas (oposición, concurso o concurso oposición). Para las contrataciones temporales existe una bolsa de trabajo formada por 43 personas, seleccionadas mediante convocatoria pública, desde la que, por orden de calificaciones obtenidas, se van incorporando para cubrir las bajas temporales o los picos concretos de trabajo.

-En cuanto a las actuaciones referidas a la igualdad de oportunidades, la entidad está acogida al Protocolo de Igualdad del Ayuntamiento de Málaga y es parte de las 9 áreas municipales impulsoras del Plan transversal de Igualdad. Existe un compromiso de Igualdad, firmado y expuesto en tabloneros del organismo desde 19 de abril de 2010, en el cual se debe seguir avanzando.

- Continúa el apoyo al empleo juvenil mediante convenios de colaboración firmados con centros educativos: FP y universitarios.

También para la integración de personas con discapacidad existe convenio por parte del Ayuntamiento de Málaga con la Asociación de Síndrome de Down para la realización de prácticas entre las que se encuentra este organismo.

Objetivos: -Aplicación de la legislación vigente en materia de contratación y selección de personal, y mantenimiento de la estabilidad en el empleo dentro del marco del plan de ajuste municipal impulsado tras la entrada en vigor del RD-ley 20/2012.

-Avanzar en las actuaciones en materia de política de igualdad; ya se ha finalizado 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 (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: - Durante el ejercicio del informe, se ha llevado a cabo un Diagnóstico de Igualdad: se ha realizado un análisis cualitativo y cuantitativo de las medidas de igualdad actuales, con el fin de detectar brechas ocultas de desigualdad y poder diseñar las acciones positivas que procedan. Una vez se ha concluido con el diagnóstico de igualdad se están analizando resultados para seguir avanzando en la evaluación para implantar el plan en el seno del organismo.

En este contexto, en el plan de mejora destaca el interés de la organización por la formación del personal en este aspecto. Se ha desarrollado un Seminario de Igualdad en el que han participado 7 personas seleccionadas, líderes en su mayoría, como promotores e impulsores de la estrategia de igualdad.

-Asistencia a Jornadas Planes de igualdad en la Administración Local.

Objetivos: -Avanzar en facilitar la formación de los empleados -líderes y resto del personal del organismo- dentro de la estrategia de igualdad.

- Continuar con la evaluación para la implantación del plan de igualdad una vez se ha finalizado el diagnóstico de igualdad y se emitan conclusiones tras el análisis de sus resultados.

- Participación activa y seguimiento de talleres de trabajo y reuniones del Plan Conciliam; así como la participación en el Consejo Sectorial de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga como en las Jornadas que sean organizadas por el Área de Igualdad.

- Continuar con los trabajos para implantación de un lenguaje no sexista en las normas, documentación, etc, remitida a ciudadanos y proveedores. (Este organismo ha publicado un trabajo sobre Lenguaje no sexista y ha sido felicitado por la Federación Española de Municipios y Provincias. Premios Meridiana 2010).

¿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: Dentro de los riesgos actuales descritos en relación a este principio, se continúa con las acciones propuestas para la evaluación de la implantación de un plan de igualdad tras la conclusión del diagnóstico de género como se expuso en la acción anterior.

Se trata de colaborar además con el empoderamiento de la mujer en los últimos años (Promoción interna a categorías intermedias y Jefaturas nuevas).

- 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 que trabajan en este aspecto.

Objetivos: - Continuar con acciones para el empoderamiento de la mujer como en este último año (Jefaturas nuevas) y continuar con la formación para el personal del organismo que mejore la sensibilización en esta materia.

- Tratar de avanzar en una política de RRHH para facilitar la promoción interna y la carrera profesional.

- Avanzar en el compromiso de llevar a la práctica, tras el análisis de resultados del diagnóstico de igualdad, la implantación de un Plan de Igualdad. Para ello se fijarán los objetivos o metas a conseguir y se establecerán una serie de acciones gracias a las cuales podamos conseguir estos objetivos fijados.

- Ampliar el ámbito de la implantación del lenguaje no sexista en el seno de la organización, sobre todo a nivel de las Ordenanzas Fiscales.



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: 59 %

Hombres: 41 %

Mayores de 45 años: 31 %

Menores de 30 años: 7,5 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 87,5 %

Empleados con contrato temporal: 12,5 %

Implantación: Los primeros pasos se dieron en el ejercicio anterior al del presente informe, con el empoderamiento de la mujer (% Jefaturas intermedias nuevas femeninas mayor que del nuevas jefaturas masculinas), así como con los trabajos realizados dentro del marco de la RSC para realizar el Diagnóstico de Igualdad previo al establecimiento de un Plan de Igualdad.

Objetivos: Avanzar en la línea marcada (política de RRHH, empoderamiento de la mujer, formación y continuar con la evaluación de implantación del plan de igualdad), para que los resultados obtenidos sean satisfactorios.

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. 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 existente en la admón. pública, sector en el que se encuentra esta organización.

Objetivos: Utilizar los canales de comunicación con los empleados para la mayor difusión de la Memoria anual del organismo y de la Memoria EFQM.

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 y explicando a los trabajadores las medidas y pasos a seguir al respecto en caso que se crea afectado.

- En las encuestas de satisfacción interna que realiza la organización, se mide el nivel de información relativa a este aspecto que tienen los trabajadores.

Objetivos: Continuar con el seguimiento de la percepción y nivel de información que tienen los empleados en relación a este aspecto en las encuestas de satisfacción interna.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	
 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros Política de Contratación y Selección Política de Igualdad	Continuar la evaluación de la implantación del plan de igualdad tras diagnóstico
 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnóstico de igualdad Formación Otros	Formación en materia de igualdad de género y avances en la implantación del plan
 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Otros	Buscar canales para una mayor difusión de la Memoria anual



• 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, hemos realizado en colaboración con la Asociación Española de Calidad, el diagnóstico medio ambiental del organismo, en el que se han identificado nuestros principales aspectos e impactos medioambientales, siendo su valoración final de "no significativa" en todos, excepto en el consumo de papel, consumibles informáticos y energía eléctrica, así como el tratamiento de residuos de papel y cartón, donde hemos establecido un impacto moderado.

A partir de las recomendaciones se ha establecido una política explícita de medioambiente integrándola con la política de calidad y se ha diseñado un manual de buenas prácticas medioambientales basado en la reducción, reciclado y reutilización de los recursos utilizados habitualmente, con el objetivo de que constituya una herramienta de gestión ambiental.

En las nuevas instalaciones donde nos ubicamos, se han tenido en cuenta las distintas normativas y recomendaciones medio-ambientales existentes, así como todos aquellos aspectos y dispositivos que impliquen un uso eficiente de la energía.

- Plan de Austeridad para Gestión Ambiental con el objetivo de reducir costes económicos, conservar el medioambiente y mejorar la imagen

- Plan de Consumos (sobre el papel, consumibles informáticos...)

- Las Ordenanzas Fiscales incentivan el uso de energías renovables en la población.

- Recogida selectiva de residuos en las instalaciones.

-Algunos procedimientos de contratación recogen ya criterios de valoración medio ambientales.

- 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: - Mayor difusión de las medidas implantadas por la política explícita de medioambiente del organismo, así como del Manual de Buenas Prácticas Medioambientales (impulsado desde el grupo de RSC), una vez éste ha sido implantado.

- Mejorar los procedimientos y actuaciones que permitan el desarrollo de la actividad del organismo desde una perspectiva de respeto al medioambiente: circulares, comunicaciones, continuar con la instalación de puntos de retirada selectiva de residuos, etc.

- Fomentar la información a los ciudadanos dando a conocer nuestros compromisos y buenas prácticas medioambientales, y también la formación de los empleados en este principio (energías renovables, reciclaje, cambio climático, etc.).

- Introducir nuevos criterios medioambientales en el sistema de evaluación de proveedores.

- Continuar fomentando la participación de la plantilla en la implantación de medidas medioambientales, y seguir con los trabajos desde el grupo de RSC mediante el establecimiento de distintas acciones anualmente que impulsen este tipo de medidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 10

Implantación: Como se expuso, el tipo de actividades que desarrolla el organismo tiene un impacto poco significativo sobre el medioambiente, siendo nuestra principal interacción medioambiental el consumo de papel.

- Entre las distintas actuaciones en las que se ha materializado la "Implantación de buenas prácticas corporativas", medida desarrollada en el objetivo estratégico "Responsabilidad Social", se encuentran un plan de ahorro de papel y de reducción del archivo físico, la concienciación a todo el personal sobre buenas prácticas medioambientales, incluyendo la disminución de determinados consumos como uno de los objetivos del programa de productividad, y una evaluación de aspectos e impactos medioambientales realizada por la Asociación Española para la Calidad que ha sido comunicada a toda la Organización.

- 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.

- Algunos de los avances en la implantación de medidas durante el ejercicio del informe se han difundido mediante circulares internas (control de temperaturas para el ahorro energético), y otros se han palpado de forma directa por los empleados una vez se han colocado puntos de retirada de papel selectivo, por ejemplo.

Por ello no podemos hablar de un número de horas concreto de formación destinada para la difusión de este principio, pero si se ha trabajado en formar e informar.

Objetivos: - Fomentar la formación e información a los empleados del control del impacto ambiental de nuestra actividad, fomentando la optimización de los consumos y gestionando los residuos mediante buenas prácticas de reciclado y eliminación, esforzándonos por prevenir la contaminación.

-Dar a conocer nuestros compromisos y buenas prácticas medioambientales a los ciudadanos.

- Sensibilizar al personal y a la ciudadanía en la importancia de colaborar.

• 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 Sensibilización en materia medioambiental	Continuar introduciendo medidas que aumenten la conciencia Medio Ambiental

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 medioambiente no es relevante; no obstante, el respeto al mismo está incluido como uno de los valores dentro de la Política de Calidad de la organización.

Se elaboró un Diagnóstico Medioambiental y un tenemos un plan de ahorro de papel y consumibles informáticos y de reducción del archivo físico, la concienciación a todo el personal sobre buenas prácticas medioambientales.

Objetivos: Continuar con la difusión de la importancia de la responsabilidad ambiental a nuestros grupos de interés, a partir de las acciones propuestas desde el grupo de trabajo de RSC.



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: Se han continuado las políticas incluidas en el Informe de Progreso anterior:

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.

Objetivos: La información básica está disponible para los trabajadores a través de plataforma GESTRISO, circulares

y enmarcada y distribuida por las dependencias junto al resto de los valores de la organización. Se pretende difundir en mayor medida las acciones desarrolladas en este ámbito así como fomentar la difusión de la misma también a los proveedores.



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: Entre las distintas actuaciones en las que se ha materializado la "Implantación de buenas prácticas corporativas", medida desarrollada en el objetivo estratégico "Responsabilidad Social", se encuentran un plan de ahorro de papel y de reducción del archivo físico, la concienciación a todo el personal sobre buenas prácticas medioambientales, incluyendo la disminución de determinados consumos como uno de los objetivos del programa de productividad, y una evaluación de aspectos e impactos medioambientales realizada por la Asociación Española para la Calidad que ha sido comunicada a toda la Organización.

Objetivos: Dar mayor difusión a los grupos de interés sobre el Manual de buenas prácticas medioambientales elaborado así como de la Memoria de Sostenibilidad.

Ampliar los Indicadores medioambientales en el sistema de indicadores de gestión de la organización



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 226789

Agua: 87

Papel: 3053003

Implantación: (* Datos de electricidad en kwh, de papel en nº de folios y de agua en metros cúbicos, aunque solo se informa del consumo de uno de los centros de trabajo, ya que a partir de 2011 el resto se ha integrado en el consumo total del Ayuntamiento.

En las nuevas instalaciones se han tenido en cuenta las distintas normativas y recomendaciones medioambientales existentes, así como todos aquellos aspectos y dispositivos que impliquen un uso eficiente de la energía.

Objetivos: Las 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.

Se continúa con las acciones encaminadas para la reducción, reciclado y reutilización de los recursos utilizados habitualmente.

En este sentido, se han introducido medidas que generan un ahorro en el consumo eléctrico: dispositivo de maniobra duplex en ascensores y detectores de presencia para encendido automático de luminarias en pasillos.

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, impresos y papel reciclado y consumibles informáticos.

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

Objetivos: - Indicador para medir las mejoras medioambientales efectivamente implantadas.

- Incluir dentro del Plan de Formación jornadas o cursos relacionados con el respeto al medioambiente
- Incentivación a la participación de los empleados 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 Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo Sistemas de gestión de calidad	Continuar desde el grupo RSC impulsando acciones en este marco y más difusión

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Mayor difusión de las actuaciones en esta materia y fomentar las iniciativas



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Otros	Incidir en medidas de evaluación del cumplimiento de objetivos medioambientales



• 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: -Como ya hemos indicado anteriormente nuestra principal interacción medioambiental es el consumo de papel. Con la aplicación de las nuevas tecnologías hemos conseguido reducir considerablemente su consumo. Así, la mayoría de las copias que se realizaban en papel han sido eliminadas y sustituidas por archivos informáticos, de manera que los documentos se transmiten desde el ciudadano hacia nosotros, circulan internamente y se gestionan hasta su salida, siempre en soporte digital. Igualmente, la mayor parte de documentos generados en las diferentes áreas de gestión son escaneados y tratados digitalmente.

- Además, el traslado a las nuevas instalaciones se hizo siguiendo las recomendaciones incluidas en el diagnóstico ambiental, fundamentalmente en relación a la reducción de emisiones y consumo de energía y agua. Así, hemos instalado equipos de ventilación eficientes, equipos de climatización sectorizados, equipamiento higiénico que incorpora medios que permiten el ahorro y control del agua, iluminación uniforme con pantallas modulares estancas e instalación eléctrica certificada y legalizada con sistema domótico de encendido. La medición y análisis de resultados de los objetivos de consumo definidos se realiza a partir del aplicativo informático SIGA.

Objetivos: -Continuar con las actuaciones encaminadas a la digitalización de los expedientes, así como de determinados procedimientos. Actuaciones que están contenidas dentro del Plan de Dirección del Organismo.

- Para avanzar en la implantación de las nuevas tecnologías en la prestación de nuestros servicios, participamos en el proyecto PRO® municipal, con el objetivo de potenciar la tramitación con firma electrónica.

- Estamos desarrollando conjuntamente a nivel municipal la "carpeta del ciudadano", que se sitúa en el ámbito de "Participación y Atención Ciudadana" del Plan de Acción en Calidad PAC-MIDO 2008-2011 que ofrece servicios personalizados en una única carpeta en la que los ciudadanos pueden encontrar los temas pendientes o en tramitación con el Ayuntamiento.



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: 3,03

Implantación: * Se refiere a que el 3,03 % es el porcentaje de inversión sobre los ingresos brutos.


La inversión se ha destinado a mejorar las instalaciones, aunque el montante principal de la misma se ha concretado en un nuevo aplicativo informático para la gestión de tributos que sustituirá al existente, que comenzando en 2011, se desarrollará a lo largo de cuatro ejercicios.


Objetivos: .La implantación del nuevo aplicativo informático favorecerá la conexión a la e-administración, con el consiguiente ahorro en términos energéticos que supone la reducción del volumen de atención presencial que en gran medida se sustituirá por la atención telemática.


-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.

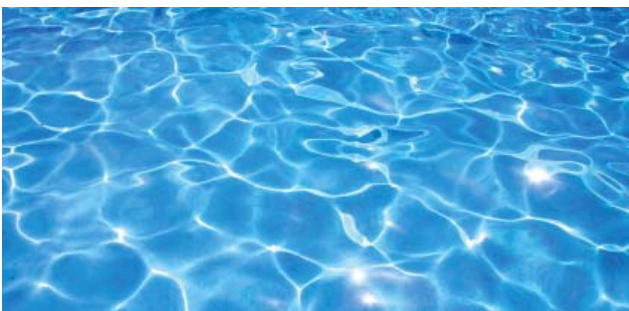
• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	RSE	Continuar actuación de digitalización y de implantación de la Admon. electrónica	

 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: -Al encontrarnos en el ámbito del sector público- admón tributaria-, a pesar de que aún no se ha realizado un diagnóstico como el que se plantea en este punto, debe puntualizarse que 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
- se realizan anualmente auditorías internas y externas,
- desde la Subdirección de Planificación y Control se realizan determinadas actuaciones relacionadas con la inspección de servicios.
- y existe un régimen disciplinario regulado en el Convenio Colectivo.

Objetivos: – Comenzar el análisis del procedimiento para la Adhesión al Código de Buenas Prácticas de Servicio elaborado por el Ayuntamiento de Málaga y su posterior aplicación en el Organismo.

- Formación e información.



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: Se mantienen las políticas realizadas por el organismo dentro del ámbito de control de la gestión relacionados con este principio que se detallaron en el Informe de progreso anterior:

- cumplimiento de relación de derechos y obligaciones para ciudadanos y empleados públicos
- información en la web dentro de nuestra carta de servicios, mediante colocación de la información enmarcada en todas las dependencias, se destacan entre los Valores Compartidos los siguientes en relación a este principio: legalidad,

comportamiento ético, servicio a la ciudadanía, confidencialidad.

- Además para los trabajadores se establece un régimen disciplinario en el Convenio Colectivo y responsable de seguridad para el cumplimiento de la Ley Órgánica de Protección de Datos.

Objetivos: -Con independencia de las políticas realizadas por el organismo dentro del ámbito de control de la gestión relacionados con este principio que se detallaron en el Informe de progreso anterior, se pretende fomentar la mayor difusión de las mismas a todos los grupos de interés y trabajar en un código de Buenas Prácticas.

- Adhesión al Código de Buenas Prácticas de Servicio elaborado por el Ayuntamiento de Málaga y su posterior aplicación en el Organismo.

- Formación e información.



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 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 se tiene la tarea de mejorar la sensibilización de los trabajadores en relación a este principio.

Objetivos: - Evaluar la adhesión al Código de Buenas Prácticas de Servicio elaborado por el Ayto. de Málaga y su posterior aplicación en el Organismo.

- Fomentar la formación de empleados en este principio y mejorar los canales de información y comunicación al respecto.



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(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...

Objetivos: Fomentar la formación de los empleados en relación a este principio y seguir dando información a todos los grupos de interés de los avances que se consigan en relación al mismo.

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

Respuesta: SI

Implantación: - La Fiscalización e Intervención Municipal, órgano local competente, en el ámbito de sus competencias legales realizan las tareas necesarias para detectar y actuar sobre cualquier incidencia en 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 grande puntos de partida para la activación de los mecanismos y resortes necesarios para gestionar las incidencias en torno a esta materia.
- Existe un responsable en seguridad para hacer cumplir la Ley de Protección de Datos en el seno de la entidad.

Objetivos: Realizar un seguimiento del grado de difusión de la información y sensibilización acerca de este principio entre los empleados y analizar la realización del mismo con el resto de grupos de interés.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Otros	Mayor difusión de la información en relación a este principio
Empleados	Normas éticas y valores corporativos Otros Reglamento interno	Difusión de acciones para la adhesión al Código de Buenas Prácticas y formación
Proveedores	Otros	Mayor difusión de la información en relación a este principio

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Mejorar los canales de información y transmitir mayor transparencia
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción Otros	Mejorar los canales de información y comunicación a los empleados
Proveedores	Difusión de la política	Mejorar los canales de información y transmitir mayor transparencia

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Comités de gestión Otros	Mayor difusión de la sensibilización del organismo con este principio
Empleados	Auditorías Comités de gestión Otros	Mayor difusión de la sensibilización del organismo y fomento de la formación
Proveedores	Auditorías Comités de gestión Otros	Mayor difusión de la sensibilización del organismo con 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 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? Descríbalos.	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