



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Marval Seguridad Integral



Iniciativa RSE-PYME



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• Carta de Renovación del compromiso



SISTEMAS PCI
INSTALADOR 07-B-D80-24000052
MANTENEDOR 07-B-E80-24000078



ISO 9001:2008 Nº 00399
ISO 14001:2004 Nº 583623
OHSAS 18001 Nº OHS 589999

OFICINA CENTRAL	DELEGACIÓN ASTURIAS	DELEGACIÓN MADRID	DELEGACIÓN GALICIA
C/ Sacrificio, 25 24199 Sta Olaja de la Ribera Tlf: 902 10 16 61 Fax: 987 21 06 61 LEÓN	San Pelayo, 29 33820 Grado Tlf.: 985 75 14 50 Fax: 985 75 14 50 ASTURIAS	c/ Rufino Sánchez, 83 Of. 4, pta baja. 28290 Las Matas (Madrid) Tlf: 91 630 15 90 Fax: 91 636 43 99 MADRID	Pol. Ind Pocomaco parcela C1, Nave 4 puerta Izqda. 15190 A Coruña Tlf/Fax: 981 90 73 21 GALICIA

El proyecto empresarial "Marval Seguridad Integral S.L.", creado en 1991, ha apostado por la calidad en el servicio y la satisfacción de sus clientes, ratificándose en el año 1999 con la implantación de un sistema de gestión de calidad.

La adhesión a la iniciativa de Pacto Mundial refuerza nuestro compromiso por la Responsabilidad Social Empresarial, fundamentalmente en los aspectos de respeto a los Derechos Humanos, Derechos Laborales, ambientales y anticorrupción.

Queremos formalizar nuestra postura a través de una gran batería de medidas en todos los ámbitos. A lo largo del año 2012 se ha obtenido la certificación de nuestro sistema de gestión ambiental en todas nuestras delegaciones, de forma que podamos evidenciar nuestro desempeño ambiental de una forma objetiva con todos nuestros trabajadores.

Para Marval Seguridad es un requisito indispensable el compromiso con el respeto al medio ambiente, así como el cumplimiento estricto de todos los requisitos ambientales, desarrollando e implementando las mejores técnicas disponibles en nuestro sector de actividad.

En el ámbito de la seguridad de los trabajadores, también hemos conseguido lograr la certificación de nuestro sistema de gestión de la Prevención de Riesgos laborales, que evidencie ante nuestros grupos de interés tanto nuestro interés por el trabajo realizado en condiciones seguras como nuestro respeto hacia el entorno en cada caso.

Dentro de nuestro empeño por la normalización de nuestras actividades, si bien la difusión de nuestras políticas de anticorrupción y buen gobierno es ampliamente realizada, queremos manifestar nuestro objetivo de normalizarlas a través de un Código Ético de Conducta.

Por último, hemos planteado como canal de difusión de éstas y otras acciones una página web accesible y adaptable a nuestras necesidades y las de nuestros grupos de interés.

El compromiso de Marval Seguridad, liderado por Jonás y Josué Martínez Valdés en calidad de Gerentes, se refleja en este **compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial**, que difundiremos a nuestros grupos de Interés.

En León, a 25 de octubre de 2012

FDO : JONAS MARTINEZ VALDES

FDO : JOSUE MARTINEZ VALDES

www.marvalseguridad.com

Información general

Perfil de la entidad: Marval Seguridad Integral

- **Dirección:** C/ Sacrificio, 39-41
- **Dirección web:** <http://www.marvalseguridad.com>
- **Alto cargo:** Josué Martínez Valdés , Gerente
- **Fecha de adhesión:** 07/03/2012
- **Número de empleados:** 51
- **Sector:** Servicios profesionales (Seguridad)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Prestación de servicios de instalaciones y mantenimiento de sistemas de protección contra incendios. Revisión, reparación, carga y retimbrado de extintores. Comercialización de elementos y sistemas contra incendios. Pruebas hidrostáticas en alta presión e instalaciones de detección de gases.
- **Ventas / Ingresos:** 5085000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No se han recibido ayudas financieras por parte del gobierno.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Los criterios de buen servicio y desempeño, desarrollo y mejora de la compañía y crecimiento y equilibrio en el equipo de trabajo han servido para que MARVAL haya seleccionado a sus grupos de interés.
- **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:** El alcance del informe de progreso de Marval se ciñe a las cuatro delegaciones durante el año 2011. Se considera que no existen limitaciones.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** El umbral de materialidad se establece de acuerdo a lo que nuestros clientes definen o establecen, así como la evolución de las necesidades de nuestro equipo para dar conformidad con ellas. Otro punto de desarrollo tiene que ver con la expansión de nuestras líneas de negocio tanto en España como en el exterior.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Pretendemos que el informe de progreso esté disponible en nuestra página Web, para que cualquiera de nuestros clientes pueda disponer de una copia para su lectura.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Todas las sugerencias se reflejan en un formato específico y es Dirección quien en todos los casos las valida, analiza y responde de la manera que estimen más adecuada.
- *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:* Marval tiene una estructura encabezada por dos gerentes, quienes lideran la organización y toda la toma de decisiones al respecto. En segundo lugar, existe un responsable de calidad que se encarga de la implantación de los 10 principios, aunque está pensado que con el crecimiento de la empresa, pase a formarse un departamento de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y RSE desde donde se gestione todo lo relativo a la implantación de los 10 principios de Pacto Mundial. Por otro lado, los gerentes tienen ambos poder ejecutivo a todos los niveles.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Por el momento no se realiza la medición de la implantación, aunque para 2012 ya se realizará la medición de dichos principios en el marco del sistema de gestión de calidad.

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) Por el momento, en el año 2011 no está desarrollando ningún proyecto de colaboración de los mencionados.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Ana Rebollo Gago
- *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 el apartado de los clientes, no tenemos establecida una sistemática clara de acceso a los productos y servicios sin que el personal comercial lo ofrezca (ejemplo, ausencia de un portfolio de productos, o una simple presentación a través de una página web).

Entendemos que la comunicación y transparencia con nuestros clientes es suficiente y queda canalizada a través de nuestro personal, pero consideramos clave un acceso a la misma de otros potenciales clientes.

Objetivos: En relación a la formación de nuestro personal, nos hemos marcado como objetivo de 2011 que todos nuestros trabajadores tengan la formación de 50 horas a distancia, para lo que hemos realizado un importante esfuerzo en formación. Nuestra plantilla está creciendo a un ritmo elevado y para nosotros es fundamental garantizar que todo el mundo cuenta con una capacitación suficiente: por una parte se imparte un curso de formación en los riesgos del puesto por parte de personal de Marval y por otra se imparte la formación por parte de nuestro Servicio de Prevención Ajeno de 50 horas de contenido.



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: A nivel de los trabajadores es muy importante mantener la concienciación de la importancia de

cada puesto de trabajo y que exista una motivación en cada caso. La seguridad es un requisito indispensable a la hora de abordar cualquier tipo de tarea en cada puesto de trabajo de Marval.

Objetivos: Para el año 2012 se pretende desarrollar una parte importante de nuestro código de conducta y reglamentación interna, puesto que se entiende que el objetivo de la seguridad se mantiene pero es necesario que progrese hacia el sector de la gestión de la conducta interna y del desarrollo de nuestros recursos humanos.



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: Derivado de las relaciones con nuestros clientes, la implantación del referencial SA8000 está entre nuestros objetivos. Por otro lado, se estudiará para el año 2012 la elaboración del Plan de Igualdad, pese a que por ley no estemos obligados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Si bien se dispone de un sistema de recopilación de información por parte de nuestros clientes (cumplimentación de registros por parte de los jefes de obra), envío y elaboración de encuestas de satisfacción, queremos mejorar todo el acceso a la recopilación de información a través de nuestra web.

Objetivos: Se realizarán charlas con los trabajadores de distintas temáticas
Se implantará una batería de indicadores de medición dentro de los indicadores de nuestro sistema de calidad.

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

Respuesta: 90 %

Implantación: Todos los trabajadores de Marval conocen los principios éticos, puesto que se transmiten desde los más altos puestos hacia cada equipo de trabajo.
Sin embargo, no consignamos el 100% porque en algunos casos las empresas subcontratadas pueden no recibir información en este sentido.

Objetivos: Se trabajará en un acuerdo tipo para entregar y que todos nuestros proveedores y subcontratas reciban, en el cual se notifiquen los principios éticos de Marval.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Poca accesibilidad de los productos y servicios	
Empleados	Falta de formación	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Otros Política de Atención al Cliente Política de Calidad	- Aseguramiento de la calidad - Control eficaz de la prestación de servicio
Empleados	Políticas internas de gestión	- Seguridad en el trabajo - Formación e información a todos los trabajadores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	A lo largo del año 2012 y 2013 se implantará el referencial SA8000
Empleados	RSE	A lo largo del año 2012 y 2013 se implantará el referencial SA8000

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Buzón de sugerencias Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Teléfono de denuncias/quejas	-Implantar una retroalimentación de nuestros clientes más eficaz.
Empleados	Buzón de sugerencias Canales de comunicación	- Fomentar el uso de las hojas de recopilación de sugerencias



• 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: En relación a la cadena de suministradores, los proveedores de primer nivel se ha comprobado que no vulneran los Recursos Humanos, si bien no podemos disponer de información fiable que afirme que en todos los casos los fabricantes tampoco los vulneren, puesto que nos tenemos que remontar a diversos niveles y en muchos casos las fábricas de ubican en países asiáticos de los que no tenemos información.

Por otro lado, la coyuntura actual de crisis económica hace que los suministros a nuestros centros de trabajo (sobre todo a la Central de León), también queden en ocasiones comprometidos, es decir, que no tenemos toda la oferta con los criterios deseados que nos gustaría.

Objetivos: - Se implantarán en lo posible medidas de comunicación con los proveedores para ubicar las fábricas de los productos que nos ofrecen.



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: No

Implantación: Se realizará una reunión para consensuar qué criterio se puede implantar en la valoración de proveedores.

Objetivos: Dentro de nuestra hoja de control de proveedores se incluirá el criterio de calificación de proveedores que aporte información sobre el desempeño en RSE del mismo.



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 desarrollado acciones concretas



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: 70 %

Implantación: El resultado es aproximado, tenemos proveedores muy importantes que al ser fabricantes, disponen de un exigente sistema de gestión de calidad. Por otro lado, disponemos de proveedores que actúan como distribuidores simples a nivel local que no disponen de certificado.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores Manual de Calidad	-Incluir el criterio de RSE en nuestra sistemática de calificación de proveedor
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	No se dispone de acciones concretas



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los empleados tienen libertad para disponer de un representante, pero no se ha iniciado el procedimiento.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: -Para el período 2012-2013 se procederá a la elaboración del código de conducta donde se plasme por escrito.

En la actualidad, la sistemática es de trato directo con gerencia y no se ha iniciado ninguna iniciativa de cambio por considerarse eficaz.



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: En el momento en que se produzca la demanda de algún tipo de acción concreta relacionada con la existencia de representación sindical o similar, se realizarán y dispondrán los recursos que se consideren necesarios.



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: El mecanismo es siempre el mismo: a través de los responsables de cada departamento se recopilan las necesidades de los trabajadores relacionados con los distintos ámbitos: estrictamente laboral, formativos, interdepartamentales, etc.

Desde los responsables de departamento se canalizan los requerimientos a Gerencia, quien actúa de la manera que considera más adecuada. Lo más habitual es que se responda de forma directa, bien con una respuesta específica o bien con la implantación de una sistemática de actuación.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés		Riesgos	Objetivos
Empleados		No tenemos riesgo	
 Políticas			
Grupos de Interés		Políticas	Objetivos
Empleados		No tenemos política	Establecer un código de conducta en el que se defina la sistemática al respecto.
 Acciones			
Grupos de Interés		Acciones	Objetivos
Empleados		No tenemos acción concreta	- Atender a las necesidades o demandas de los trabajadores
 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 es un riesgo en nuestra actividad, que se rige por los distintos convenios colectivos aprobados.

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

Respuesta: SI

Implantación: Si bien no se ha contabilizado ninguna mujer embarazada en el año 2011, se considera necesario trabajar en el establecimiento de medidas de conciliación. Hasta el momento todas se han negociado de forma individual con gerencia, aunque el crecimiento de la empresa hace que sea importante normalizarlas para todos los trabajadores de Marval.

Objetivos: - Está en los objetivos de 2012 la elaboración del Plan de Igualdad, donde figure un plan de conciliación e implantación de medidas.



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 dispone de un convenio colectivo para cada una de las delegaciones, donde están reguladas todas las medidas al respecto.



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: No

Implantación: No se dispone de una acción concreta porque hasta el momento no ha surgido la demanda. La empresa ha sido de pequeño tamaño y hasta el momento no ha surgido la necesidad de modificar los parámetros actuales.



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: No

Implantación: Se integrarán en las hojas de seguimiento de indicadores los parámetros relativos a la medición de medidas de conciliación y otros beneficios sociales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	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	Contrato de trabajo	- Mantener la sistemática actual hasta que las demandas sean modificadas
	Convenio Colectivo	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones		Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		-Actuar de acuerdo a demandas futuras

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: SI

Implantación: En nuestra actividad se controla exhaustivamente la no contratación de personal menor de edad, para cualquier actividad.

Por otro lado, entendemos que hasta donde nuestros proveedores pueden identificar, tampoco se puede detectar trabajo infantil, aunque no tenemos manera de detectarlo en aquellos fabricantes ubicados fuera del espacio UE o USA.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: En el convenio colectivo se considera la contratación de menores en régimen de aprendizaje y formación en prácticas, aunque no es el caso, en Marval Seguridad solamente se contratan trabajadores mayores de edad.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: - No disponemos de acciones concretas

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	- Elaborar el código de conducta donde conste por escrito ese aspecto
	Protocolos de selección del personal	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	- No disponemos de acciones concretas

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: De acuerdo a la evolución de la empresa, en crecimiento de número de personas y observando la diversidad de género en los distintos perfiles de puesto, podemos concluir que no existe riesgo de discriminación por razones de género, formación o sexo.



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: No

Implantación: Si bien no se dispone de políticas en este sentido, se asume la igualdad de oportunidades en el ámbito de la contratación.



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: No

Implantación: Aunque en Marval no se ha alcanzado el número de trabajadores a partir del que no es obligatorio disponer de un Plan de Igualdad, está prevista la implantación a lo largo de 2012-2013.

¿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: Si, en la actualidad existen puestos de responsabilidad asumidos por mujeres, tanto de implantación directa como de ascenso por promoción interna.



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: 3 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 15 %

Hombres: 85 %

Mayores de 45 años: 6 %

Menores de 30 años: 13 %

Empleados no nacionales: 7 %

Empleados con contrato fijo: 40 %

Empleados con contrato temporal: 60 %

Implantación: La empresa tiene una estructura sencilla en 4 delegaciones. Los dos gerentes están en la delegación central.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: 0

Implantación: La estructura de Marval Seguridad está designada en el Manual de Calidad del sistema de gestión.

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

Respuesta: 0

Implantación: No existen expedientes de ese tipo

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Elaborar para 2012-2013 el Plan de Igualdad y Elaborar en 2012 el código de cond
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	En el año 2012-2013 está previsto que se elabore el Plan de Igualdad.
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Disponer la estructura de la empresa en algún documento en la web



• 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: Para Marval Seguridad es muy importante garantizar el desempeño ambiental correcto en casa de nuestros clientes, para ello se impartirá formación ambiental a todos ellos.



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: 14

Implantación: Está prevista la realización de dos horas de sensibilización ambiental por trabajador a partir del año 2012.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente Otros Sensibilización en materia medioambiental	En 2012 está prevista la certificación de un sistema de gestión 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. (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Consideramos que en el año 2011 no tenemos plena consciencia por la falta de formación a los trabajadores de las repercusiones que pueden tener sus actividades sobre el medio ambiente.

Objetivos: -Implantación de un sistema de gestión ambiental certificado de acuerdo a UNE EN ISO 14001:2004
-Incorporación de una persona en plantilla para desempeñar todas estas labores.
-Impartir al menos 2 horas de sensibilización ambiental a todos los trabajadores de Marval Seguridad.



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: Ya disponemos de una oferta para la certificación de nuestro sistema de gestión ambiental.



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: En 2012 se certificará el sistema de gestión ambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 21180

Agua: 150

Papel: 554

Implantación: El consumo de papel es el de las cuatro delegaciones, mientras que el eléctrico es el de la delegación central de León

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

Respuesta: No

Implantación: Existe una fuente de datos importante a través de las facturas, sin embargo no se realiza un seguimiento.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	Certificación de un sistema de gestión ambiental.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta RSE	Certificar un sistema de gestión de acuerdo a la norma UNE EN ISO 14001: 2004



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	En 2012 se certificará el sistema de gestión ambiental.



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En los sistemas de extinción se utilizan productos espumógenos que son biodegradables en su dosificación indicada por el fabricante (3%).



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: En el año 2011 no se han realizado inversiones en ese sentido

• Resumen de Implantación:

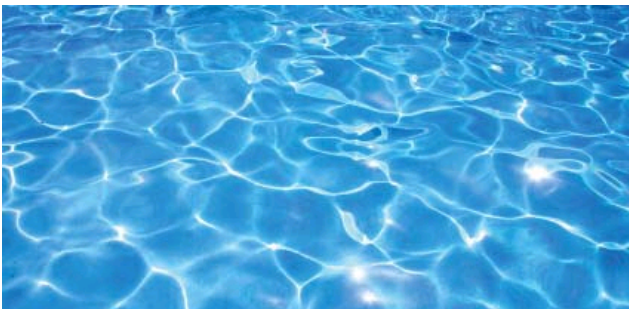
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Utilizamos productos químicos respetuosos con el medio ambiente

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Hemos detectado algunos casos puntuales de intrusismo, donde se presentan empresas de la competencia en nuestros clientes.



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: No

Implantación: Existen unas directrices internas no documentadas de actuación.



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: Si bien se transmite a todos los trabajadores de forma continua los principios de la empresa en materia de anticorrupción, es necesario documentarlos en un Código común.



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)

Cientes: 0

Empleados: 100

Implantación: Se incluirá como opción de mejora para el año 2012 la comunicación del Código de conducta a proveedores y clientes.

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

Respuesta: SI

Implantación: No se dispone de un protocolo de seguimiento al respecto, sino que es Gerencia quien directamente realiza el seguimiento y gestión.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	Competencia desleal	
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	No tenemos política	Redactar un código Ético
Empleados	No tenemos política	Redactar un código ético
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	No tenemos acción concreta	Se elaborará un Código ético para el año 2012
Empleados	Comunicación interna y externa	Documentar y transmitir a los trabajadores el Código Ético de conducta.
	Difusión de la política	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Otros	Documentar el protocolo de actuación anticorrupción.
Empleados	Otros	Documentar el protocolo de actuación anticorrupción.

• 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



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	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