

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Contenido

CARTA DEL DIRECTOR.....	3
PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	4
PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.	5
PRINCIPIO 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.....	6
PRINCIPIO 3: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	7
PRINCIPIO 4: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.....	8
PRINCIPIO 5: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	9
PRINCIPIO 6: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.	10
PRINCIPIO 7: LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.	11
PRINCIPIO 8: LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	12
PRINCIPIO 9: LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.	13
PRINCIPIO 10: LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.	14

CARTA DEL DIRECTOR

Este año no podemos decir que haya sido un año más. La situación social está resultando especialmente difícil para muchas personas, lo cual 'nos pide' cada día, trabajar mejor y de forma más eficiente. Es por eso que desde la Asociación de Alternativas, Motivación y Acompañamiento (ADAMA) queremos renovar, nuestro compromiso con el Pacto Global para apoyar desde nuestra entidad la responsabilidad social, no solo desde las empresas, sino también desde las entidades del tercer sector y ONGs.

Seguimos buscando más que nunca una visión sistémica de la humanidad, una visión donde el trabajo en equipo por el bien común de la sociedad, la solidaridad y la consciencia de todos y cada uno de nosotros sea un objetivo, una misión. Solo trabajando para conseguir un mejor planeta y una mejor sociedad conseguiremos que se vean cumplidos nuestros deseos.

Y por todo esto, queremos hacer entrega de este informe en el que se puede valorar el grado de cumplimiento de nuestra entidad con los principios del Pacto Mundial.

Un cordial saludo

Juan Antonio Gómez
Director Gerente
ADAMA



PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Nombre: Asociación de Alternativas, Motivación y Acompañamiento (ADAMA)

Dirección: c. Atlántida, 21 2º 1ª

Web: www.adama.org.es

Nuestra misión: Mejorar la calidad de vida de las personas en riesgo y/o en exclusión social gracias a un equipo de voluntarios que realizan un acompañamiento vital, mediante programas de motivación que fomentan la autoestima, el desarrollo como persona, así como el restablecimiento de las relaciones sociales y humanas.

Gobierno: La junta directiva está formada por 4 personas: presidenta, tesorero, secretario y vocal. Presidenta, secretario y vocal se encargan de supervisar la toma de decisiones del equipo ejecutivo así como de implantar los principios éticos, de valores y del pacto. La presidenta es responsable del departamento de RRHH.

Personal: Actualmente, nuestra entidad dispone de unos 180 voluntarios, repartidos entre voluntarios de gestión (tareas administrativas de oficina) y los voluntarios de acción social (terapias naturales con los usuarios) y 2 trabajadoras contratadas.

Nuestros valores:

ATREVIMIENTO: Buscamos nuevas vías para impulsar un cambio social, por eso desarrollamos proyectos para personas con técnicas innovadoras dentro de la acción social como son las terapias naturales u otras herramientas de motivación y acompañamiento.

COLABORACIÓN: Trabajamos en red con otras entidades del Tercer Sector, a las que prestamos servicios de calidad con un gran valor añadido; esto nos permite llegar a más personas.

PROFESIONALIDAD: Nuestro equipo está conformado por profesionales que actúan desde el voluntariado, tienen asignadas responsabilidades de alto nivel y realizan su trabajo con rigor.

PROXIMIDAD: Trabajamos por y para las personas de nuestro entorno más cercano.

Transparencia: Creemos en la verdad, la sinceridad, la confianza y la apertura como único camino para llegar a una sociedad equilibrada y justa.

Nuestra visión: Conseguir un cambio de paradigma en la sociedad, siendo una ONG transformadora y de referencia en sostenibilidad y justicia social.

PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

A fecha de hoy, no se ha detectado ninguna vulneración a los Derechos Humanos fundamentales dentro de nuestra asociación, ya sea entre los voluntarios y/o trabajadores como entre los voluntarios y/o trabajadores y los usuarios de las distintas terapias alternativas.

Además, como muestra de que en ADAMA se respetan estos derechos, existe un código ético que todo voluntario debe aceptar para poder prestar sus servicios en nuestra entidad, el cual recoge, entre otros aspectos, los principios generales de la asociación, entre los cuales, están:

Respeto de los principios universales

Derechos descritos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la asamblea General de las Naciones Unidas.

Respetaremos la igualdad de derechos y la dignidad de todos los seres humanos.

No discriminación

Valoramos, respetamos e intentamos promover la diversidad, procurando actuar de forma imparcial y no discriminatoria en todas nuestras actividades.

ADAMA siempre tiene en cuenta sus principios y valores a la hora de actuar y tomar alguna decisión, por ello, siempre respeta y protege los Derechos Humanos fundamentales y sobre todo teniendo en cuenta que mucho de nuestro voluntarios interactúan con personas del tercer sector y que uno de nuestros objetivos es conseguir un cambio social y para ello, es necesario conseguir una mayor igualdad entre las personas.

De todas formas, el departamento de Proyectos lleva a cabo un procedimiento de gestión de incidencias y realiza encuestas para conocer el grado de satisfacción de nuestros usuarios, con el cual también nos aseguramos que se protegen los derechos humanos y en el caso de existir alguna prueba de lo contrario, se podrían tomar las medidas necesarias a la mayor brevedad posible.

PRINCIPIO 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Hasta el año 2011, en ADAMA existía unos criterios para la selección de proveedores para poder asegurar que los proveedores son afines a los valores y principios de la entidad y en consecuencia, que respeten los Derechos Humanos.

No obstante, uno de los objetivos que se estableció en el informe del año 2011 fue que estos criterios se aprobaran por el órgano de gobierno y esto se hizo en la Asamblea de Socios celebrada el 24 de marzo de 2012, además, en esta misma asamblea se aprobó también un documento donde se establecían unos criterios para seleccionar las empresas con las que ADAMA quiere trabajar o colaborar para asegurar que también éstas cumplen los principios de la asociación.

Entre las variables que se tendrán en cuenta en el momento de la selección de un proveedor o de una nueva empresa, se establece expresamente la del deber de respetar los derechos humanos, así como las normas internacionales de trabajo.

Por todo ello, ADAMA se asegura antes de contratar con un nuevo proveedor o de colaborar con una nueva empresa, que estas respetan los derechos humanos.

PRINCIPIO 3: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En ADAMA no existe ningún riesgo al reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, ya que existe un representante de la asamblea de socios a quien los empleados pueden dirigirse para tratar una consulta por escrito de tema importantes.

En la entidad sólo el 1% aproximadamente es personal contratado y el resto es voluntariado, por este motivo, la figura del responsable de Recursos Humanos tiene como función, entre otras, el escuchar y evaluar las sugerencias y preocupaciones que le puedan presentar tanto trabajadores como voluntarios.

PRINCIPIO 4: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.

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

Además hay que tener en cuenta que más del 95% de los colaboradores en ADAMA son voluntarios, por tanto, el trabajo no es en ningún momento obligado, sino muy al contrario, son los colaboradores los que deciden que quieren hacer y cuando pueden hacerlo siempre que sea posible y compaginable con las actividades de la asociación.

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

Por todo lo explicado, existe una gran flexibilidad y se permite tanto el teletrabajo como un horario flexible, siempre que las necesidades de la entidad queden cubiertas y toda esta flexibilidad permite conciliar la vida familiar con la laboral, que también es un valor importante para ADAMA.

Para asegurar el buen funcionamiento de la entidad, se entregan a los trabajadores calendarios laborales y todo el personal contratado conoce con suficiente antelación el horario laboral así como su remuneración. Respecto a los voluntarios, cada uno establece de mutuo acuerdo con la entidad, su horario de voluntariado en base al tiempo que quiera dedicar a ADAMA.

Además, a los trabajadores se les proporciona una formación en prevención de riesgos laborales y el objetivo para el año que viene, es ampliar esta formación a los voluntarios.

Es el representante de Recursos Humanos quien garantiza el cumplimiento de las políticas laborales establecidas y responderá las posibles dudas y en el caso de los voluntarios, es la figura del coordinador de voluntarios la que garantiza el cumplimiento del horario de los voluntarios y a la que los voluntarios pueden dirigirse en caso de dudas o sugerencias.

PRINCIPIO 5: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

No existe ningún tipo de riesgo en cuanto al trabajo infantil en la entidad. Todos los trabajadores y voluntarios deben ser y son mayores de edad.

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

Añadir que en nuestro código ético hay una política clara al respecto de cualquier comportamiento no ético, como podría ser el trabajo infantil.

ADAMA tiene unos claros objetivos sociales en el que se incluyen la igualdad y la eliminación de la discriminación y por supuesto, se incluye la erradicación del trabajo infantil.

PRINCIPIO 6: LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

Uno de los objetivos de la entidad es favorecer la contratación de personas con mayores problemas de ocupación y así está incluido en el plan estratégico de ADAMA.

Y, por ellos, se firman convenios con centros de acogida que trabajan con diferentes perfiles de personas dentro del tercer sector, para conseguir que estas personas que están en riesgo de exclusión social puedan volver a llevar una vida plena y entre otras ventajas, puedan volver a trabajar y así conseguir eliminar la discriminación social.

Nuestra entidad mantiene una política de fomentar la igualdad de sexo en las implicaciones laborales. De hecho, el equipo directivo está formado tanto por hombres como por mujeres y nunca el sexo se tiene en cuenta como criterio de selección.

Además, cualquier persona, sin importar su edad o sexo, puede acceder a la junta directiva, según marcan los estatutos.

Toda la información referente al personal que forma parte de la junta directiva así como del equipo directivo aparece publicada en la página web de la entidad (www.adama.org.es).

Durante el año 2012 ni con anterioridad se ha abierto ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

PRINCIPIO 7: LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.

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

Cuando un voluntario entra nuevo en la oficina, se le explica la importancia del reciclaje y del buen uso de los recursos de los que disponemos y se controla que así se haga en el horario de oficina.

En los criterios de selección de proveedores y de empresas, aprobados por la Asamblea de socio y anteriormente citados, una de las variables a tener en cuenta a la hora de la selección es que el proveedor o la empresa colaboradora sean respetuosos con el medio ambiente, cumpliendo la legislación tanto en España como a nivel internacional.

PRINCIPIO 8: LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

Como nuestra actividad diaria a nivel de gestión administrativa, se realiza en una pequeña oficina, no existe ningún riesgo en materia medioambiental.

Por este motivo, no se considera necesario realizar una política en gestión medioambiental, pero sí consideramos importante continuar con una sensibilización con los trabajadores y voluntarios.

Aunque no disponemos de un mecanismo de evaluación de temas medioambientales propiamente, se vigila y controla mucho el gasto de recursos, tanto en suministros como la luz o el agua, como en el gasto de papel que siempre que se pueda se reutiliza y cada día más se trabaja en formato digital, sobretodo, a nivel interno.

Este control comporta, indirectamente, un control medioambiental y se lleva a cabo en el día a día.

PRINCIPIO 9: LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.

Des de la associació se fomenta las acciones de difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente entre los trabajadores y voluntarios y por este motivo, siempre que es posible, se utiliza como medio de comunicación y de información el e-mail y los documentos digitales, antes que la impresión en papel.

Además, año tras año, participamos como entidad en la FIRA DE LA TERRA de Barcelona; una feria dedicada a la sostenibilidad y el medioambiente.

Gracias al uso de documentos digitales y del correo electrónico, se reduce el gasto de papel, y en consecuencia, de tinta de impresora.

PRINCIPIO 10: LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.

En el código ético de la entidad se hace mención expresa al desacuerdo de la corrupción, la extorsión y/o soborno y se debe trabajar para que no exista ninguna situación de este tipo.

Por ello, la dirección revisa mensualmente las áreas de mayor riesgo de forma interna en la organización y en el sector de actividad, no obstante, en el año 2012 no se ha dado ningún tipo de corrupción, extorsión o soborno.

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

Durante el año 2012, ADAMA se ha sometido a una auditoría interna de todas sus cuentas y además ha conseguido dos certificados que demuestran su total transparencia, como son el certificado de la FUNDACIÓN LEALTAD y el SELLO YO CONFÍO.