



WE SUPPORT

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL

MAUDE STUDIO.

Investigaciones didácticas Audiovisuales, S.L.
2013-2014



Con el apoyo de:



ÍNDICE

0. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

1. PERFIL DE LA EMPRESA

2. DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

2.1. DERECHOS HUMANOS

- Políticas
- Acciones
- Medición/ indicadores
- Mejora

2.2. NORMAS LABORALES

- Políticas
- Acciones
- Medición/ indicadores
- Mejora

2.3. MEDIO AMBIENTE

- Políticas
- Acciones
- Medición/ indicadores
- Mejora

2.4. ANTICORRUPCIÓN

- Políticas
- Acciones
- Medición/ indicadores
- Mejora

3. CONCLUSIONES



0. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

A/A del máximo dirigente del GLOBAL COMPACT

Estimado Señor:

Investigaciones Didácticas Audiovisuales S.L. (Maude Studio), en su cometido de mejora continua, sostenibilidad y con el fin de seguir cumpliendo con los objetivos que el Pacto Mundial, presenta este informe de progreso con las acciones realizadas durante el periodo 2013-2014, solicitando de este modo la renovación del compromiso.

En el entorno socio-económico actual, donde la innovación y mejora continua suponen una fortaleza organizacional, desde Maude Studio, hemos apostado por un modelo empresarial que se adapte a las nuevas exigencias del mercado respondiendo a las necesidades de nuestros principales grupos de interés (personal interno, clientes, proveedores, comunidad, etc.) Es por ello que estamos dedicando nuestro esfuerzo en una gestión continua de la responsabilidad social corporativa, dotando de transversalidad en el desarrollo de los procesos de trabajo e implementando políticas y prácticas de empresa que apoyan los Diez Principios del Pacto Mundial.

Está en nuestro interés dar a conocer y apoyar públicamente el Pacto Mundial y sus principios, así como la continua integración y mantenimiento en nuestra cultura organizacional, basándonos en el respeto por los Derechos Humanos, las Normas Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha contra la Corrupción.



*Fdo. Francisco A. Gallardo López
Gerente Maude Studio*



1. PERFIL DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa: Investigaciones Didácticas Audiovisuales, S.L.- Maude Studio

CIF: B29195484

Dirección postal: Alameda Principal 21. 4ª planta. 29001 Málaga

Web: www.maudestudio.com

Mail: gerencia@maudestudio.com

Máximo/a representante: Francisco A. Gallardo López

Descripción de la actividad de la empresa: formación

Número de empleados: 30

Facturación: 900.000 €

Ámbito de actividad : nacional



1. PERFIL DE LA EMPRESA

Relación de servicios/productos :

Maude Studio, es una **consultora de formación** que desde su creación en el año 1978 desarrolla **proyectos formativos de ámbito nacional** con una amplia y diversa oferta de servicios de alta calidad con el fin de fomentar el crecimiento y desarrollo profesional de la dirección y del personal de las empresas españolas.

Maude Studio es un **centro homologado en materia de Formación Profesional para el Empleo (F.P.E.)** por la Dirección Provincial del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, con más de 62 especialidades acreditadas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad. Desde el año 2004, Maude Studio está acreditada como **entidad organizadora e impartidora de Formación para Trabajadores según R.D. 395/2007 y Orden TAS 2307/2007.**

Además, es **centro homologado por el Servicio Público de Empleo Estatal** para la impartición de la formación teórica de más de 130 especialidades derivadas de los contratos para la formación y el aprendizaje que responden a las necesidades actuales del mercado laboral.

Ofrecemos la gestión integral de la formación en:

- Formación de oferta.
- Formación de demanda (dirigida a trabajadores).
- Formación para los contratos para la formación y el aprendizaje.
- Formación privada.
- Licitaciones públicas de formación.

En Maude Studio estamos especializados en el **diseño, elaboración, presentación y ejecución de proyectos de formación**. Ofrecemos un servicio de acompañamiento en la presentación de proyectos de formación para el empleo y formación subvencionada, así como asesoramiento para la tramitación de procedimientos ante las Administraciones Públicas competentes en la inscripción y/o acreditación de certificados de profesionalidad.

Maude Studio tiene amplia experiencia en la **generación de contenidos propios** en formato papel y multimedia, contando además con plataforma de teleformación propia.

Maude Studio pertenece a Fundación Maude, para el fomento de la formación, el empleo y los servicios.



1. PERFIL DE LA EMPRESA

Premios o distinciones recibidas y/o iniciativas en las que participa o está adherido con relación a los 10 Principios o en materia de Responsabilidad Social Empresarial:

Adheridos al Foro Provincial de Empresas Socialmente Responsables de Málaga.
Adherido a través de Fundación Maude a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.
Pertenece a CECAP Confederación Española de Centros de Formación y Academias Privadas.

Grupos de interés:

Maude Studio, considera un grupo de interés a aquellas personas, grupos, colectivos u organizaciones que se ven afectadas, de forma directa o indirecta, por las actividades o decisiones de nuestra organización. En este sentido, se identifican siguientes grupos:

- Alumnado
- Empresas Clientes
- Asesorías Clientes
- Proveedores/as
- Docentes externos
- Personal interno

Criterios de selección de los Grupos de Interés:

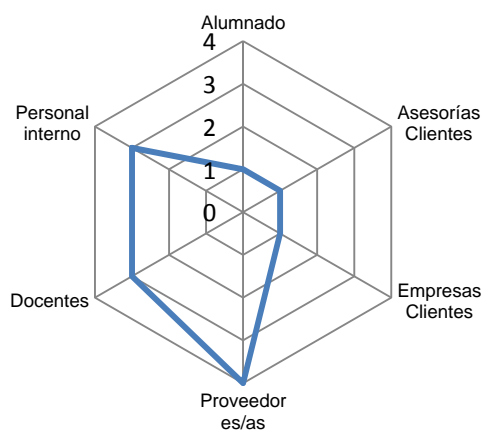
De los grupos de interés se han seleccionado aquellos que tienen influencia sobre la toma de decisiones estratégicas de nuestra empresa y la dependencia de los grupos con respecto nuestra actividad y servicios.

En este sentido, los siguientes gráficos muestran el orden de los grupos por influencia y dependencia.



1. PERFIL DE LA EMPRESA

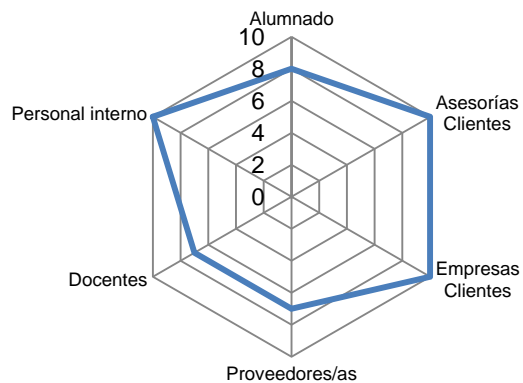
Ordenado por Dependencia



Dependencia: capacidad que tiene el grupo para elegir otra alternativa a la ofrecida por la organización. Evaluada de 1 al 4, donde 1 es baja dependencia y 4 alta dependencia o sin alternativas.

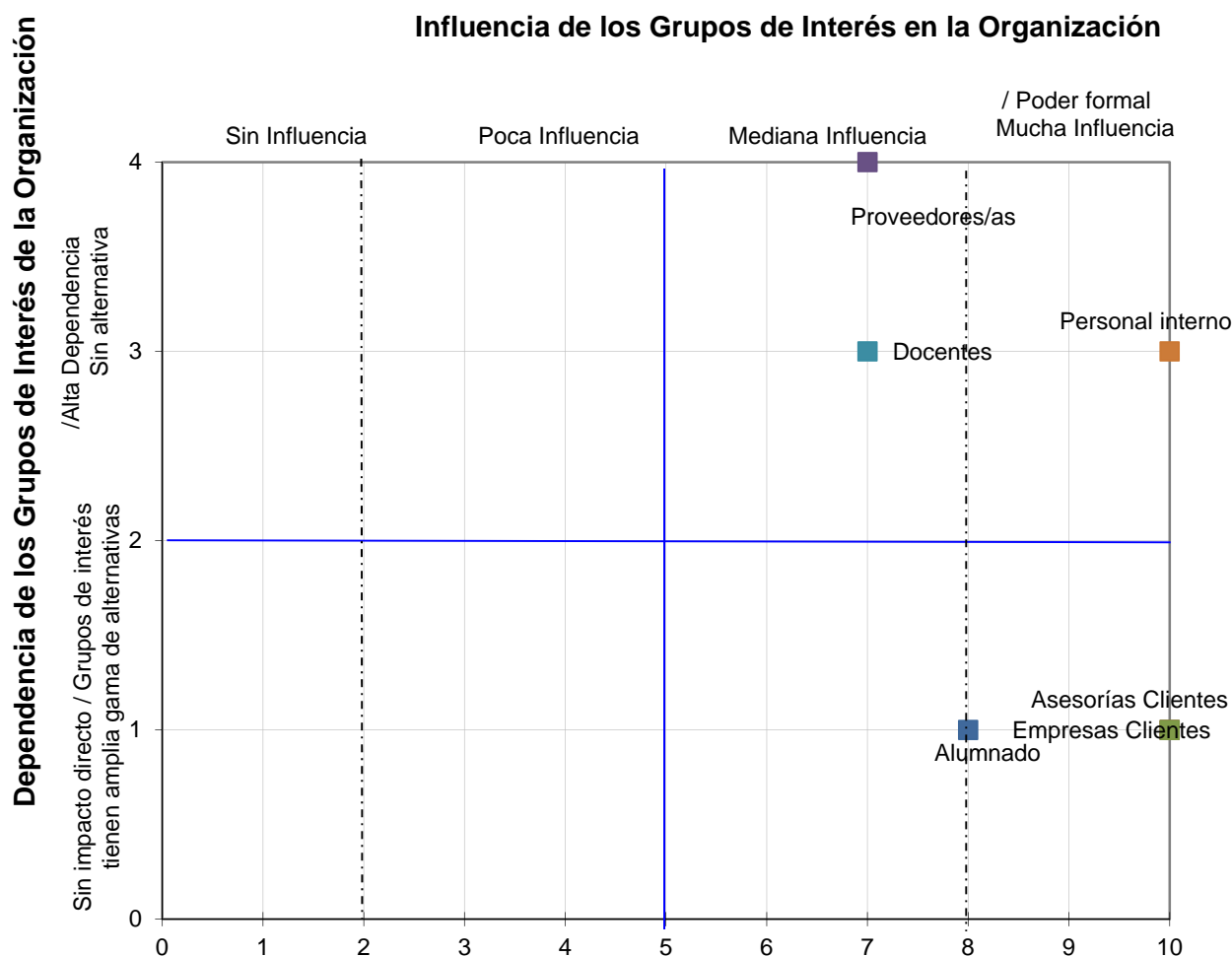
Influencia: medida en la que el grupo de interés tiene poder, autoridad o validez para influir en la organización. Evaluada del 1 al 10, donde el 1 es sin influencia y el 10 mucha influencia.

Ordenado por Influencia



1. PERFIL DE LA EMPRESA

En base a los criterios mencionados anteriormente, establecemos la siguiente matriz que sirve para situar y priorizar nuestras actuaciones según el impacto que los grupos de interés tienen en nuestra organización:



1. PERFIL DE LA EMPRESA

Diálogo con los Grupos de Interés:

GRUPO DE INTERÉS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	TEMÁS RELEVANTES DE INTERÉS
Alumnado	Fidelizar. Que seamos su mejor alternativa para formarse. Darle una formación de calidad.	Formarse en otros centros. Críticas negativas/Insatisfacción.	Ofrecer una formación de calidad. Responder a sus necesidades formativas. Ofrecer un trato personalizado.
Asesorías Clientes	Fidelizar. Que seamos su mejor opción como empresa de formación. Darles unas buenas oportunidades de colaboración.	Proveerse de formación en otros centros. Críticas negativas/Insatisfacción.	Ofrecer condiciones ventajosas de colaboración. Ofrecer una formación de calidad. Responder a sus necesidades formativas. Ofrecer un trato personalizado.
Empresas Clientes	Fidelizar. Que seamos su mejor opción como empresa de formación y servicios. Darles unas buenas oportunidades de colaboración.	Proveerse de formación en otros centros. Críticas negativas/Insatisfacción.	Ofrecer condiciones ventajosas de colaboración. Ofrecer una formación de calidad. Responder a sus necesidades formativas. Ofrecer un trato personalizado.
Proveedores/as	Mejora de condiciones. Conocer mejor productos y servicios. Realizar buenas ofertas.	Pérdida de posibilidad de mejora de condiciones. Mal servicio. Falta de suministro. Precio fuera de mercado.	Cumplimiento condiciones. Relaciones a largo plazo. Cumplimiento de calidad.
Personal docente externo	Hacerles sentir pertenecientes a Maude. Actualización continua. Que conozcan nuestra organización y vendan nuestro producto.	Que no tengan compromiso con la organización. Que no se sientan parte de la organización. Que no finalicen el contrato.	Que proporcionen una formación acorde a nuestras exigencias de calidad.
Personal interno	Mejorar su compromiso con la empresa. Que su opinión sea valorada. Detectar oportunidades de mejora. Poner en valor su creatividad.	Desconocer sus expectativas reales. No conocer sus oportunidades de mejora. Incumplir las expectativas y compromisos. Pérdida de talento.	Cumplir con las expectativas hacia la empresa. Posibilidad de crecimiento. Mantener la relación con la empresa. Mantener la motivación.



1. PERFIL DE LA EMPRESA

Año de adhesión al Pacto Mundial: 27 de junio de 2013

Ejercicio que cubre el Informe de Progreso: 2013-2014

Indicadores y verificación de la memoria:

No se realiza verificación externa del Informe de Progreso pero futuros informes se tendrán en consideración los estándares de GRI.

Alcance y limitaciones del Informe de Progreso:

Maude Studio manifiesta su compromiso por continuar adoptando medidas que demuestren el compromiso con el Pacto Mundial así como con la Responsabilidad Social Empresarial en su más amplio sentido y en sus tres dimensiones económica, social y ambiental. Muestra de ello es la renovación de nuestro compromiso con los 10 Principios. Por extensión, ponemos de relieve nuestra intención de seguir compatibilizando todas nuestras decisiones de gestión empresarial con el modelo de ética y valores con el que asumimos conseguir una sociedad más justa y mejor.

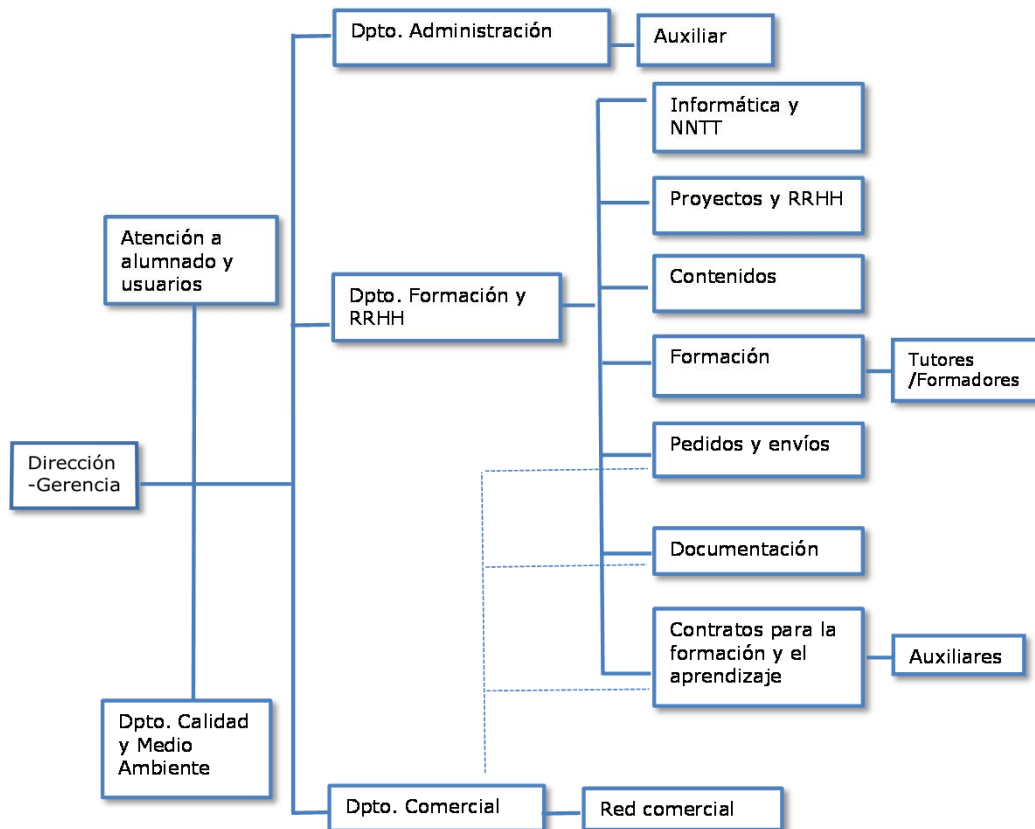
Difusión del Informe de Progreso:

El informe se difundirá a través de la página Web del Pacto Mundial, las redes sociales y nuestra página web.



1. PERFIL DE LA EMPRESA

Estructura de Gobierno/ Dirección de la empresa:



2. DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

2.0. Análisis de Riesgos

2.1. Derechos Humanos

2.2. Normas Laborales

2.3. Medio Ambiente

2.4. Anticorrupción



2.0. ANÁLISIS DE RIESGOS

A continuación, se muestran posibles incidentes a evitar relacionados con las áreas de riesgo analizadas:

Área de Riesgo	Subárea de Riesgo	Incidentes a evitar
ÉTICA	Ética de gestión	Se identifique la organización como perteneciente a las empresas de formación que han realizado prácticas dudosas en los cursos de formación subvencionada
SOCIAL	Comunidad	Operar a espaldas de la sociedad
	Derechos Humanos	No defender los derechos humanos
	Clientela y personas usuarias	No prestar servicios útiles y de calidad
LABORAL	Diversidad e Igualdad	No tratar con equidad al personal
	Condiciones y Relaciones laborales	No potenciar un buen clima laboral o no proveer al personal interno de los recursos necesarios para el desarrollo de su actividad
	Contratación y Retención	No retener el talento en la organización
MEDIO AMBIENTE	Uso de Recursos	No realizar una buena gestión de los recursos materiales (gasto de papel, agua, electricidad, etc.)
	Emisiones	No realizar una buena emisión y control de emisiones de gases fluorados en los aparatos de aire acondicionado.
	Ecosistemas	No cuidar correctamente el ecosistema

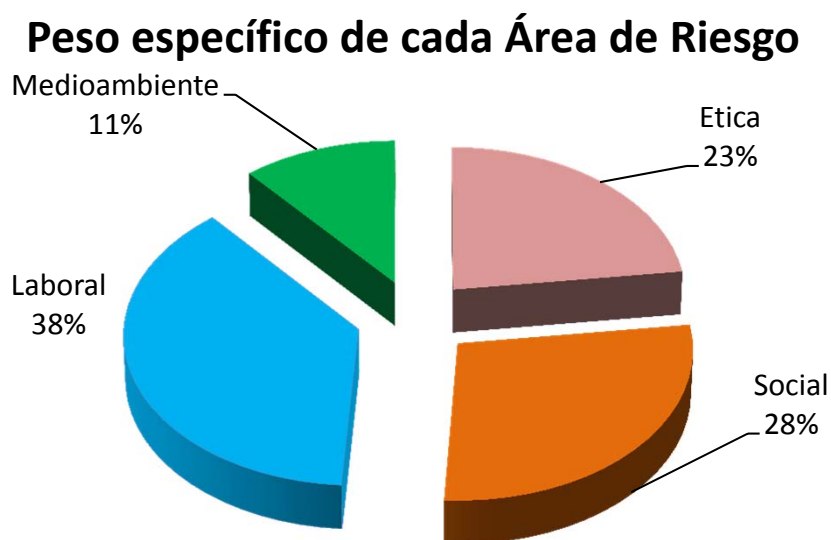


2.0. ANÁLISIS DE RIESGOS

Se ha realizado un análisis de los Riesgos y se han agrupado en áreas de impacto del siguiente modo:

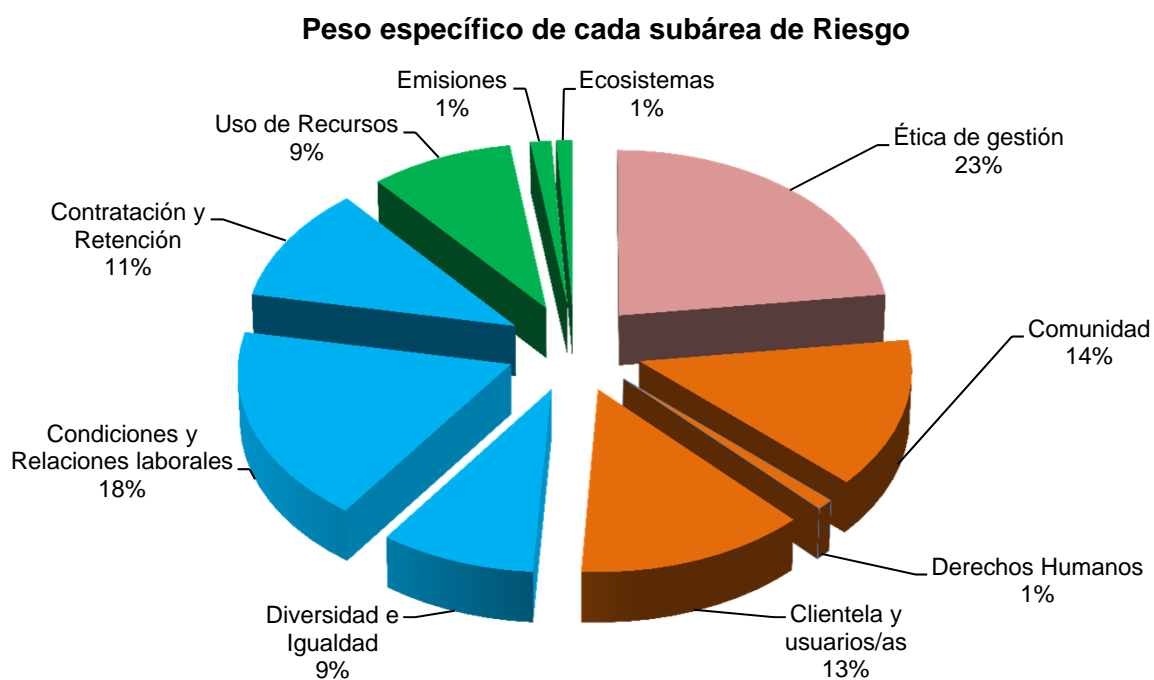
- Riesgos de Ética.
- Riesgos Sociales: Comunidad, Derechos Humanos, Clientela y personas usuarias.
- Riesgos Laborales: Diversidad e Igualdad, Condiciones y Relaciones Laborales y Contratación y Retención.
- Riesgos Medioambientales: Uso de Recursos, Emisiones y Ecosistema.

En el siguiente gráfico puede observarse el peso específico de cada área de riesgo teniendo en cuenta la agrupación mostrada anteriormente:



2.0. ANÁLISIS DE RIESGOS

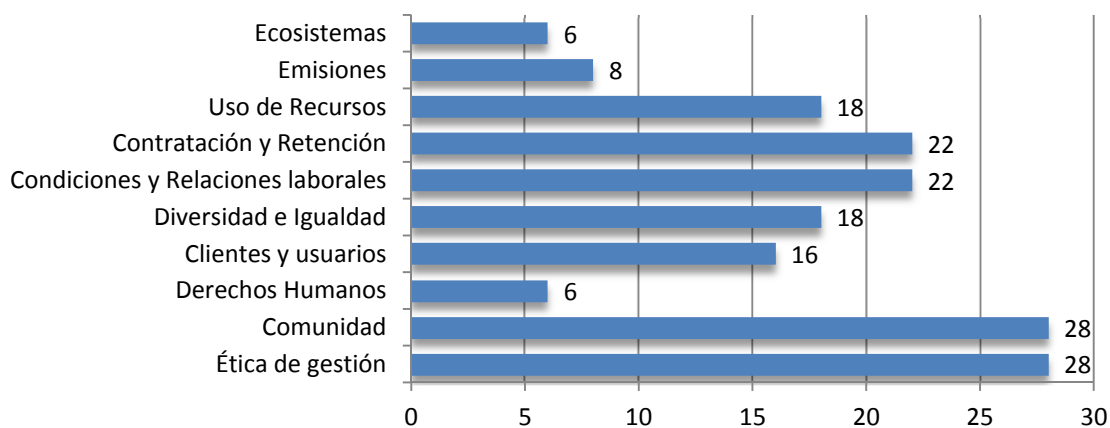
En el siguiente gráfico, se muestra el peso específico de cada subárea de Riesgo analizada:



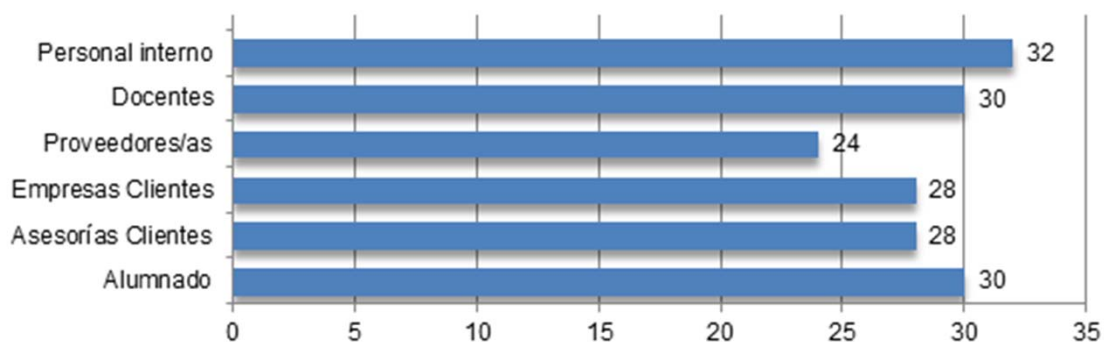
2.0. ANÁLISIS DE RIESGOS

A continuación, se muestra el impacto de las subáreas de riesgo relacionadas con los grupos de interés de nuestra organización:

Subáreas de riesgos y sus impactos en los grupos de interés



Grupos de interés mostrados según sus impactos



2.1. Derechos Humanos



Principio 1

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

Principio 2

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



2.1. DERECHOS HUMANOS

DIAGNÓSTICO

Se ha realizado el Análisis de Riesgos respecto a los Derechos Humanos, categorizándolos y relacionándolos con los grupos de interés definidos, a este respecto, Maude Studio, debido a la actividad que desarrolla, no posee un riesgo significativo. La principal razón es que la legislación española, marco en el que se desarrolla la actividad de la empresa, establece unos mínimos que aseguran el cumplimiento de los derechos humanos (asegurando la no explotación, no uso del trabajo infantil, etc.) y garantizan un trabajo seguro mediante el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, protección médica y social, etc.

Además, para Maude Studio, los recursos humanos son considerados elementos de gran valor, y su gestión se convierte en un asunto estratégico y crucial, siendo nuestra principal preocupación su bienestar, evitando poner en riesgo cualquiera de los dos principios relacionados con los Derechos Humanos.

Esta preocupación se hace extensible al alumnado que se forma en nuestra organización.

POLÍTICA

Hasta el momento no se ha definido una política relativa al cumplimiento de los principios de Derechos Humanos, aunque se plantea la participación y/o colaboración en proyectos que apoyen estos principios.

Maude Studio posee una misión, visión y valores que es conocida por el personal que trabaja en la organización.

Por otro lado, al ser miembros de CECAP, Confederación Española de Centros de Formación y Academias Privadas, seguimos su código ético que asegura a centros y alumnado los principios de convivencia y legalidad democráticamente establecidos en el Estado Español. Esto cobra especial importancia dado el carácter social de una actividad como es la formación, a su vez vital para el desarrollo formativo y profesional de sus destinatarios/as.



2.1. DERECHOS HUMANOS

ACCIONES

En este sentido, pese a que esta cuestión está cubierta en el ejercicio de nuestra actividad por la legislación española, Maude Studio, en la gestión con proveedores/as intenta evitar aquellos cuya política con los Derechos Humanos no sea clara.

Además, como entidad de formación, desde hace más de 30 años, contribuimos en materia de educación como máxima en el respeto de los Derechos Humanos.

MEDICION DE INDICADORES

Dado que es nuestro primer informe, no tenemos un protocolo de informes.

Las acciones realizadas a este nivel no cuentan hasta el momento con un soporte documental ni con la asignación de responsables con competencias específicas de seguimiento, evaluación y desarrollo.

PROPUESTAS DE MEJORA APLICABLES A ESTE PRINCIPIO PARA EL PRÓXIMO INFORME DE PROGRESO

Para el próximo ejercicio se propone formalizar por escrito el código ético de la empresa, la responsabilidad social corporativa de la misma, así como un plan de igualdad, al que se le proporcionará la difusión oportuna.



2.2. Normas Laborales



Principio 3

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

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

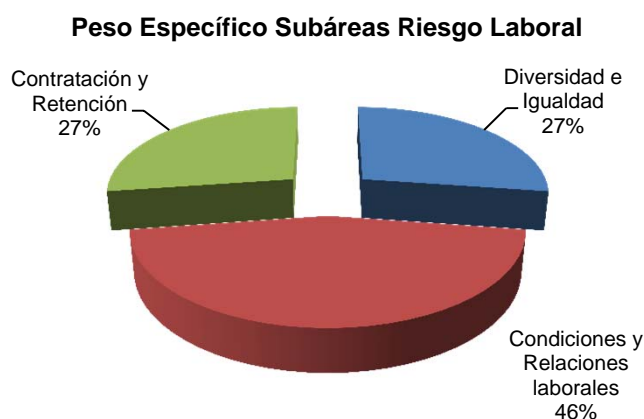
Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación



2.2. NORMAS LABORALES DIAGNÓSTICO

Ante estos principios laborales, Maude Studio, empresa de ámbito nacional, se rige por el marco legislativo español y europeo que pretende evitar determinadas circunstancias conducentes a un abuso de los derechos humanos mediante el ámbito laboral.

En el diagnóstico inicial de riesgos, los relativos a Riesgos Laborales han obtenido un 38% siendo las condiciones y relaciones laborales las que mayor peso tienen con un 46 %, por lo que consideramos éste aspecto, un factor de riesgo con consecuencias significativas en la estrategia de la organización y que preocupa a los grupos de interés, en concreto, al personal interno y a docentes externos.



Tras el diálogo con los grupos de interés, los incidentes a evitar relacionados con estos Riesgos Laborales, distinguiendo por subárea son:

- Diversidad e Igualdad: No tratar con equidad al personal que trabaja en y para la organización.
- Condiciones y Relaciones Laborales: No potenciar un buen clima laboral, no proveer a trabajadores/as de recursos necesarios para el desarrollo de su actividad, así como la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Contrato y Retención: No retener al talento en la organización.



2.2. NORMAS LABORALES DIAGNÓSTICO

En aplicación de los principios, se detalla un diagnóstico detallado:

Principio 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

No se detectan factores de riesgo que puedan poner en peligro dicho principio ya que la empresa no limita ni impide la capacidad de sus recursos humanos a ejercer el derecho a negociación colectiva. Aun así, no existe representación legal de los mismos.

Principio 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

La actividad de formación a la que se dedica la empresa, no comporta riesgos derivados del trabajo forzoso, en este sentido, al personal con situaciones personales y/o familiares que han solicitado alguna medida de conciliación actualmente la están disfrutando.

Principio 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Maude Studio, rechaza y prohíbe el trabajo infantil en todas sus formas, siguiendo el cumplimiento de la normativa legal existente.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Maude Studio apoya esta medida, no se han evaluado los factores de riesgos aunque se han analizado el número de hombres y mujeres que trabajan en la organización y su puesto.



2.2. NORMAS LABORALES POLÍTICAS Y ACCIONES

Principio 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

No existe una política como tal, pero la empresa siempre tiene a disposición de sus trabajadores/as, canales de comunicación interna no formal en la que el conjunto de la plantilla puede debatir temas de interés además de tener una relación cordial con gerencia y direcciones de áreas. Es a través de reuniones, donde el personal pueden exponer cualquier tema o necesidad que les surja.

Asimismo, sin perjuicio de lo comentado anteriormente, la empresa cumple la normativa vigente.

Principio 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Se aplica el convenio colectivo de enseñanza no reglada. En caso de situaciones especiales pactadas con el/la trabajador/a se especificará en cláusula anexa al contrato de trabajo.

Se aplica, bajo demanda de personal con cargas familiares, reducciones de jornadas o adaptación del horario a sus circunstancias personales.

Maude Studio posee la certificación de calidad UNE-ISO 9001, gracias a la cual garantizamos un correcto desarrollo de los procesos de trabajo de la organización.

Principio 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

No se dispone de una política específica donde se recalque la prohibición del trabajo infantil, Se cumple con la legislación vigente en materia de trabajo infantil.



2.2. NORMAS LABORALES POLÍTICAS Y ACCIONES

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

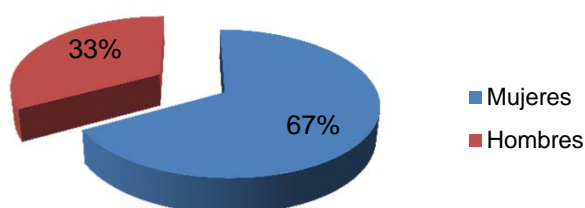
Aunque no exista una política escrita, se aplican las siguientes:

- Conciliación: bajo demanda de personal con cargas familiares, reducciones de jornadas o adaptación del horario a sus circunstancias personales.
- Planes de Formación: la empresa todos los años realiza formación al personal interno para mejorar su cualificación y adaptación al entorno laboral.
- Prevención de Riesgos Laborales: el personal recibe formación al respecto y los puestos de trabajo están adaptados a la normativa vigente.

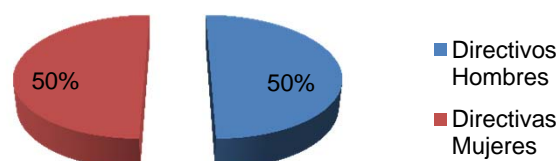
MEDICIÓN DE INDICADORES

Respecto a la medición de Indicadores, al ser el primer informe no tenemos un protocolo medición de indicadores, aunque en función de las acciones realizadas podemos mostrar los siguientes datos:

Distribución de personal por género

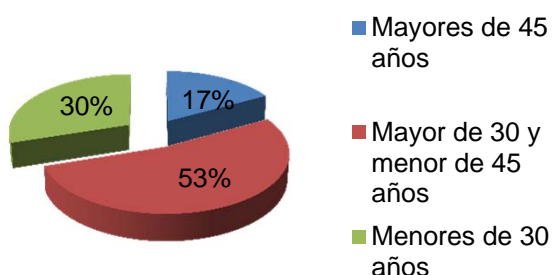


Distribución de puestos de dirección por género

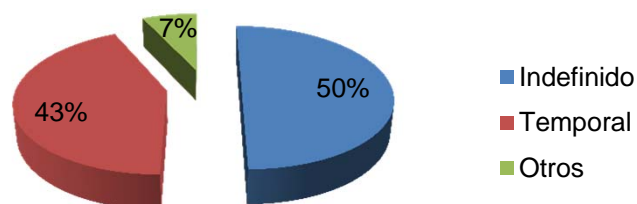


2.2. NORMAS LABORALES MEDICIÓN DE INDICADORES

Rango de edad



Tipos de contrato



Conciliación: El 100% de trabajadores/as que han solicitado alguna medida de conciliación actualmente la están disfrutando.

Bajas laborales: se han registrado en este periodo 2 personas con baja médica no superior a una semana.

Accidentes laborales: no se han registrado accidentes laborales.

No se ha registrado denuncias por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

La organización tiene en su sistema de calidad, en su correspondiente procedimiento, publicado el organigrama de la misma.



2.2. NORMAS LABORALES

PROPUESTAS DE MEJORA APLICABLES A ESTE PRINCIPIO PARA EL PRÓXIMO INFORME DE PROGRESO

En apoyo a todos los principios, se ha proyectado la creación de un Plan de Responsabilidad Social Corporativa y un Plan de Igualdad que se hará público y se dará a conocer a los grupos de interés. Además, se realizará un estudio de la satisfacción del personal y se creará un buzón de sugerencias.

Se nombrará un portavoz de personal para establecer un canal de comunicación formal.

Se publicará el organigrama en la página de la organización.



2.3. Medio Ambiente



Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8

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

Principio 9

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



2.3. MEDIO AMBIENTE DIAGNÓSTICO

En base a los indicadores de Riesgo Evaluados, el de Medio Ambiente, es el riesgo con menor peso específico soportando un 11% respecto al resto de riesgos.

Especificando por subriesgo, encontramos que el riesgo en el ecosistema es de un 1% al igual que en emisiones, siendo algo más alto con un 9%, el uso de recursos.

Maude Studio cuenta con la certificación UNE-EN ISO 14:001 desde 2008 e implantando un sistema de gestión medioambiental acorde a las prescripciones de calidad establecidas. Además, estamos acreditados con el Certificado de Calidad Ambiental Municipal.

En este sentido, anualmente se establecen objetivos de mejora que garantizan la minimización de residuos, la optimización de recursos así como la promoción de conductas responsables con el medio ambiente, especialmente evidentes en el uso del papel y el consumo de electricidad.



2.3. MEDIO AMBIENTE

POLÍTICAS Y ACCIONES

Maude Studio desarrolla su actividad formativa en el compromiso de la Dirección con la mejora continua de la eficacia de la gestión de su Sistema de Gestión de Calidad y Medio Ambiente, asumiendo el cumplimiento de la normativa aplicable y de otros requisitos contraídos con nuestras partes interesadas del Sistema, es decir, nuestros clientes, nuestro personal, nuestros proveedores/as y las administraciones públicas competentes en nuestra actividad.

Para mantener nuestros estándares de calidad y gestión ambiental, nuestra empresa considera como elementos fundamentales de su gestión:

- Investigar en las necesidades y expectativas de nuestra clientela con el fin de aumentar su satisfacción y fidelidad.
- Capacitar y concienciar periódicamente a todas las personas de nuestra firma en el compromiso de mejorar continuamente su profesionalidad y el desempeño ambiental de sus actividades.
- Prevenir la degradación ambiental de nuestro entorno, mejorando día a día nuestras prácticas y formas de actuación.
- Centrar nuestro desempeño ambiental en la reducción del consumo de papel y la generación de los residuos asociados, dado su implicación indirecta en la afección del cambio climático global.

Para alcanzar activamente dichos estándares, la organización ejerce su compromiso en las siguientes directrices generales, sin perjuicio de los objetivos específicos que son definidos anualmente :

- Capacitación continua del personal implicado y de proveedores/as que realicen acciones formativas en nuestro nombre, si procede.
- La actualización continua de los equipos y herramientas informáticas en la medida de lo posible para lograr la mejor integración o recualificación del alumnado en el marco laboral y la mejora continua de nuestros servicios formativos, incorporando las NNTT a la formación (Internet).
- Potenciar la formación a distancia/teleformación como metodología de aprendizaje, para satisfacer las necesidades de aquellas personas condicionadas por su jornada laboral o que presenten dificultades para acceder a la formación presencial.
- Definir sistemas de medición de nuestro comportamiento ambiental, en aras de establecer compromisos factibles de prevención de la contaminación en nuestro entorno.



2.3. MEDIO AMBIENTE

POLÍTICAS Y ACCIONES

Además, Maude Studio está consolidando el uso de las nuevas tecnologías que permiten la digitalización de contenidos con las siguientes medidas:

- Plataforma e-learning (www.mau-de-online.com) en la que se oferta la formación online, además trabaja con proveedores/as de soluciones e-learning para dotar de mayor contenido de formación en esta categoría. En este sentido se ahorra impresiones de manuales y fungibles.
- Portal de empleo (www.maudemplea.com) lo que disminuye los currículos en formato papel.
- Sistema de gestión interno, que coordinan la información y la comunicación interna, así como el uso de mensajería instantánea.
- Se ha comunicado al personal que al finalizar la jornada apaguen el ordenador y la pantalla, así como otras medidas de ahorro en electricidad.
- Se han instalado por medio del Ayuntamiento de Málaga una papelera para el reciclado de papel.
- Se solicita a la entidad que nos provee el mantenimiento de aire acondicionado el certificado de gases fluorados para controlar y disminuir emisiones.



2.3. MEDIO AMBIENTE MEDICIÓN DE INDICADORES

Los datos de consumo:

Electricidad: 21,462 kWh lo que supone un -12,79% respecto al periodo anterior.

Papel: 0,57 kg por alumno/a. Dato que se ha mantenido respecto al periodo anterior y no ha disminuido pese a un aumento en cursos presenciales impartidos.

Los principales indicadores que se han medido en este periodo han sido los siguientes:

INDICADORES	NIVEL DE ACEPTACIÓN	FRECUENCIA	VALOR
Consumo en kg papel por alumno año	< 1,68	ANUAL	723,00
			1966,00
kg,. Año de papel a reciclar	<= 2.900 kg./año	ANUAL	163 Kg
			422 Kg



2.3. MEDIO AMBIENTE

PROPUESTAS DE MEJORA APLICABLES A ESTE PRINCIPIO PARA EL PRÓXIMO INFORME DE PROGRESO

Seguir mejorando la gestión medioambiental de la empresa, en concreto:

- Dar una mayor difusión de la política medioambiental a través nuestra página web.
- Reducir el consumo de luz aplicando criterios de eficiencia energética cambiando las bombillas a bajo consumo.
- Reducir el consumo de papel, aplicando las siguientes medidas:
 - Impresión a dos caras de los documentos.
 - Impresión a dos caras y a dos páginas por cara los documentos a revisar.
 - Uso de papel reciclado para revisar.
 - Impresión de textos para alumnado en un formato más pequeño.



2.4. Anticorrupción



Principio 10.

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



2.4. ANTICORRUPCIÓN **DIAGNÓSTICO**

No existe constancia de que, durante el desarrollo de la actividad, se hayan producido riesgos que afecten a la ética en la gestión.

Existe transparencia en la gestión empresarial aunque no exista un procedimiento sistematizado sobre anticorrupción, ésta transparencia está respaldada por la normativa y regulación básica española y europea establece controles anticorrupción evitando el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo y lucha contra el fraude.

POLÍTICA

Maude Studio defiende sus actividades y proyectos en base a unos valores empresariales claros, aunque no posee una política escrita al respecto, sus prácticas se adecuan a la legislación aplicable, en prevención del blanqueo de capitales, fraude fiscal y protección de datos

ACCIONES

Las acciones desarrolladas son:

- Aceptación de la política de protección de datos por parte del personal.(cambiado el orden de la frase)
- Auditoría de cuentas.

MEDICIÓN DE INDICADORES

No se contemplan indicadores en esta materia debido a que es el primer año de elaboración del informe.



2.4. ANTICORRUPCIÓN

PROPUESTAS DE MEJORA APLICABLES A ESTE PRINCIPIO PARA EL PRÓXIMO INFORME DE PROGRESO

Velar por la ética y la transparencia empresarial implementando la Responsabilidad Social Corporativa y desarrollando un código de conducta ética que se difundirá mediante la web y de forma más concreta a proveedores/as.

Además, en el código ético anteriormente mencionado, se contemplará alguna cuestión relativa de forma específica sobre este principio.

Elevar la conciencia y capacitación de empleados/as en políticas anticorrupción.





Con el apoyo de:

