



Fundación Al Nahda

INFORME DE PROGRESO
2018



Fundación Al Nahda
Luchana, 4
Sevilla

www.alnahda-foundation.com

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		COE
05		Análisis <ul style="list-style-type: none">ClientesEmpleadosSocios/AccionistasComunidad/Sociedad CivilMedioambienteAdministraciónProveedores
06		Anexo



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Fundación Al Nahda

Sevilla, 8 de Abril de 2018

Renovación del Compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios.

Me complace comunicarles que la FUNDACIÓN AL NAHDA apoya los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. A través de esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar e implementar estos principios en el marco de nuestra esfera de influencia. Además, informaremos puntualmente de este compromiso a nuestros grupos de interés y al público en general.

Renovamos nuestro compromiso y nos involucramos con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las siguientes formas:

La promoción, respeto y apoyo de los Derechos Humanos fundamentales, la negociación colectiva, apoyar la eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y cualesquiera práctica de discriminación en el empleo, trabajar a favor del medio ambiente, la responsabilidad ambiental y el desarrollo de tecnologías sostenibles así como luchar contra cualquier forma de corrupción en los espacios institucionales.

Desde nuestro Centro Educativo Oficial del Gobierno local de Andalucía (España), promover los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda que se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU.

Nuestros principales objetivos es el trabajo y fomento en el respeto de los principios de justicia, igualdad, paz y solidaridad, así como de los principios fundamentales del derecho internacional de la Carta de Naciones Unidas.

Tenemos una acción relevante en nuestro Informe de Progreso, contra los Delitos de Odio con componente Islamofóbico, étnico y/o racial.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío cada dos años de una Comunicación de Involucramiento (COE) que describa los esfuerzos de nuestra organización para apoyar la implementación de los diez principios y para involucrarse con el Pacto Mundial. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a dos años de haber ingresado al Pacto Mundial, y cada dos años desde esa fecha, tal como lo indica la política de COE del Pacto Mundial.

Atentamente,

Sr. Francisco Manuel Romero Neira
Presidente
Fundación Al Nahda

Luchana, 4 - 41004 Sevilla (Spain) - Teléfono: (+34) 954 22 37 99
www.alnahda-foundation.com



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Fundación Al Nahda

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

Luchana, 4

Localidad

Sevilla

Provincia

Sevilla

Comunidad Autónoma

Andalucía

Dirección Web

www.alnahda-foundation.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Francisco Romero Neira

Persona de contacto

Francisco Romero Neira

Número de empleados directos

7

Sector

Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

La Fundación Al Nahda es una entidad sin ánimo de lucro, entre cuyos fines se encuentra el fomento y desarrollo de la amistad hispano-árabe para que en el mutuo conocimiento de ambas culturas se implementen sinergias de cooperación y acercamiento que sirvan para eliminar barreras de desencuentro entre los pueblos, fomentando el entendimiento y colaboración entre ambas culturas dentro de los programas de la Alianza de Civilizaciones de la Organización de las Naciones Unidas. Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones. La Fundación Al Nahda propone la educación, como forma de promover el diálogo entre las civilizaciones y prevenir la intolerancia y el conflicto. La Fundación Al Nahda está registrada en la Sección Cuarta: "Fundaciones de Defensa de los Derechos Humanos, de Cooperación al Desarrollo y del Voluntariado". Con Clasificación: "Fortalecimiento de la Democracia".

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

Hasta 960.000

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

0

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Socios/accionistas, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente, Administración, Proveedores.

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

Cultura y Educación. Delitos de Odios con componente Islamofóbico, étnico y/o racial.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Los Principios establecidos en nuestra Organización y Nuestro Compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

España y Emiratos Árabes Unidos.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Seguendo el Informe y directrices realizadas desde el Comité organizado para estos asuntos por el Patronato de la Fundación Al Nahda.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Página web de la Fundación Al Nahda "www.alnahda-foundation.com".

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

Notas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU. Durante 2017, la Fundación creó un departamento jurídico-legal, para combatir los delitos de odios con componente Islamofóbico, étnico y/o racial.

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

El Patronato de la Fundación Al Nahda, ha creado un Comité para gestionar y tramitar los 10 Principios del Pacto Mundial. En el Comité se estudian las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y puesta en marcha de los procesos de decisión, para ello genera Informes y establece Directrices.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Fundación sin ánimo de lucro. Registro: SE-1213.
Sección Registral: Cuarta, "Fundaciones de Defensa de los Derechos Humanos, de Cooperación al Desarrollo y del Voluntariado". Clasificación: Fortalecimiento de la Democracia.
Registro: AS/E/8213. Entidades, Servicios y Centros de Servicios Sociales de Andalucía.
Consejería de Igualdad y Políticas Sociales de la Junta de Andalucía.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Creado por el Patronato de la Fundación Al Nahda, un Comité, mide el progreso de la implantación de los 10 principios, generando Informes y Directrices a seguir.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

Presidente: Francisco Romero Neira. Vicepresidente: Santiago Hidalgo García. Director General: Estanislao Naranjo Infante. Representante Vocalía: Enrique Víctor Lirio Barberá.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

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 Sostenible, iniciativas de Global Compact, etc.)

La Fundación Al Nahda nace como iniciativa educativa relativa a la Alianza de Civilizaciones, bajo el apartado C) de la Mesa Cultural ("educación como forma de promover el diálogo entre las civilizaciones y prevenir la intolerancia y el conflicto,..., educación escolar, programas y libros de texto") de la O.N.U. Se elige Sevilla, en España, para su sede principal como símbolo del diálogo y del entendimiento entre civilizaciones.

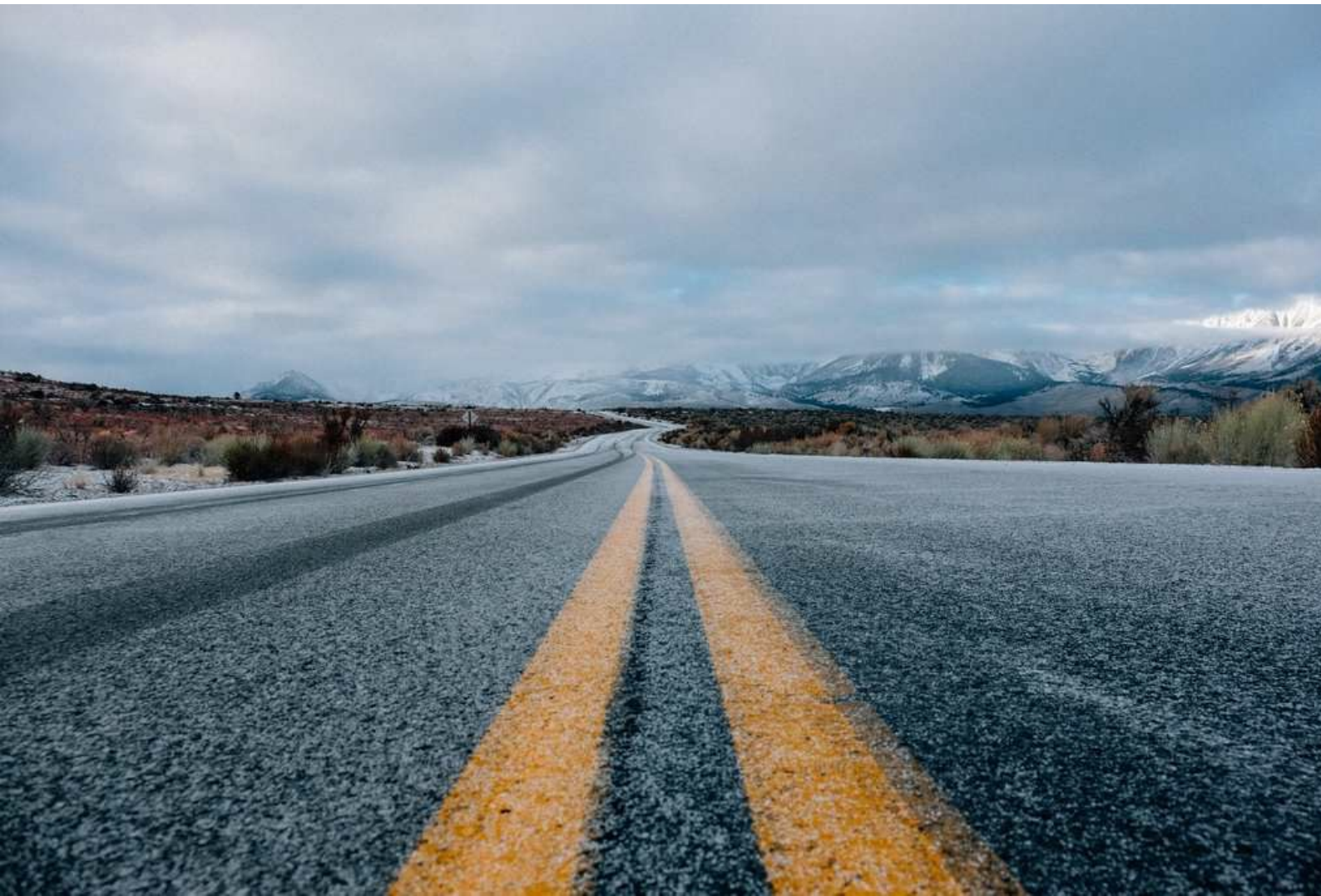
MÁS INFORMACIÓN

¿Cómo implementa la entidad los 10 Principios para los "Otros Grupos de Interés"?

Dentro de los cursos de formación, se incluyen los 10 Principios. Para ello, las unidades didácticas se enriquecen con contenidos específicos, aplicándose la metodología programada en el Plan de Centro.

Dirección Web

www.alnahda-foundation.com



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



COE

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que

apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

De nuestros Principios de la Fundación Al Nahda: 1. Fomentar el respeto de la dignidad humana y de la igualdad para todos los hombres y/o mujeres cualesquiera que sea su país de origen. 2. Estrechar los vínculos de amistad, solidaridad y cooperación entre los países árabes. 3. Promover una mayor presencia en todos los ámbitos de la cultura de raíz árabe. 4. Desarrollar programas específicos para la población escolar y la juventud, con especial atención a la promoción de valores de cooperación, solidaridad y no discriminación entre las nuevas generaciones. 5. Promover una relación en red con las otras instituciones existentes dedicadas a diversos ámbitos que conciernen al Mundo Árabe. 6. Trabajar en pos de la aceptación efectiva de la diversidad cultural en cuanto que realidad permanente de la sociedad humana y factor importante de progreso y prosperidad para toda la humanidad. 7. Contribuir a que esta historia y patrimonio común sirva para mejorar nuestra percepción del otro y establecer toda una serie de relaciones que puedan ayudarnos a conseguir un mundo más humano y solidario. 8. Fomentar el respeto mutuo y tolerancia por los puntos de vista y valores propios de las diversas culturas y civilizaciones, así como de los derechos de los adeptos de todas las civilizaciones a preservar sus herencias y valores culturales y rechazo de toda atentación contra los valores morales, religiosos y culturales. 9. Reconocer la diversidad de las fuentes del saber en el tiempo y en el espacio, de la necesidad imperiosa de poner el acento sobre los puntos fuertes, la riqueza y la sabiduría de cada civilización en el marco de un proceso de enriquecimiento mutuo. 10. Rechazar toda tentativa de hegemonía y de dominación cultural y civilizacional, y lucha contra las doctrinas y prácticas con miras a crear confrontación y choque entre las civilizaciones. 11. Búsqueda de terrenos de entendimiento entre las diversas civilizaciones y en su seno, a fin de superar los desafíos comunes que se plantean en el plano mundial. 12. Aceptación de la cooperación y la búsqueda de comprensión en cuanto que mecanismo apropiado para reforzar los valores universales comunes y la eliminación de las amenazas que se perfilan a escala mundial. 13. Trabajar por el Respeto de los principios de

justicia, igualdad, paz y solidaridad, así como de los principios fundamentales del derecho internacional de la Carta de Naciones Unidas. 14. Cualesquiera otros que contribuyan a la realización de los objetivos de fomento de intereses transnacionales entre Occidente y Oriente. Desde el 3 de Mayo de 2016, la Fundación Al Nahda es participante del Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas y socio desde el 4 de Mayo de 2016 de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) es una iniciativa internacional que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover la responsabilidad social empresarial (RSE) en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas. Los principios del Pacto Mundial gozan de consenso universal, ya que proceden de: • La Declaración Universal de Derechos Humanos. • La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo. • La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. • La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción. Desde nuestra incorporación a la Red Española, nos hemos comprometido con las Redes Locales del Pacto Mundial. Estamos en una fase de inicio en nuestras participaciones con las Redes Locales del Pacto Mundial, pues hasta la fecha la prioridad ha sido la puesta en marcha de nuestras instalaciones, al objeto que nos permitan nuestra operatividad al 100%. La Sede Educativa finalizó en 2017 y en Junio de 2018 se abrirá al público tras fiesta inaugural. La Sede Administrativa y Jurídica, también han finalizado con éxito sus obras de acondicionamiento y hoy por hoy está a pleno rendimiento.

Unirse y / o proponer proyectos de asociación en materia de sostenibilidad corporativa

La Fundación Al Nahda, ha firmado convenio de colaboración con la CREA: CREA es una entidad sin ánimo de lucro que agrupa a Ayuntamientos y Entidades del tercer sector de base local que trabajan en Andalucía, Comunidad Valenciana, Islas Baleares, La Rioja, Galicia y Asturias para promover actuaciones de fomento de la empleabilidad, impulso de la juventud emprendedora en el ámbito rural así como aplicación de las tecnologías de la sociedad del conocimiento a los

pequeños municipios de nuestra geografía. Configurada como un Centro de Recursos, CREA sirve como punto de encuentro para Ayuntamientos y entidades del tercer sector, laboratorio de ideas así como espacio para la construcción de nuevas iniciativas de desarrollo social, enfocadas hacia el ciudadano como protagonista, buscando el empoderamiento de las minorías que también residen en el ámbito rural, así como del conjunto de los sectores en riesgo de exclusión social. Con una fuerte vocación europeísta, así como el convencimiento de la importancia de conectar lo local con la óptica internacional, desde CREA se hace especial hincapié en proyectos e iniciativas que sirvan para que las corporaciones locales miembro de nuestra red, así como la ciudadanía de los pequeños y medianos municipios participen de forma más activa y con mayor protagonismo en los foros y debates de las grandes estructuras supranacionales por lo que CREA es firmante y difusora del Pacto Global de Naciones Unidas así como grupo de interés ante el Parlamento y la Comisión Europea. La Fundación Al Nahda, ha firmado el convenio-colaboración con la CREA y la participación activa de la Escuela Mercantil de Sevilla en el programa "Mujer +45"; en una iniciativa para la promoción del empleo de mujeres mayores de 45 años de edad establecido en el marco del Mecanismo de financiación EEEAGrants que busca empoderar a mujeres residentes en el ámbito rural de diferentes puntos de España para activar acciones de formación, coaching y lanzadera de autoempleo a través de figuras de la economía social. Los EEA Grants y los Norway Grants, Islandia, Liechtenstein y Noruega contribuyen a reducir las desigualdades sociales y económicas y a estrechar las relaciones bilaterales con los países receptores de Europa. Estos tres países cooperan de forma muy estrecha con la Unión Europea mediante el Tratado del Espacio Económico Europeo (EEA). Las áreas fundamentales que estos fondos soportan son protección ambiental y contra el cambio climático, escolarización e investigación, sociedad civil, sanidad e infancia, igualdad de género, justicia y herencia cultural. Red Española de Inmigración: La Red Española de Inmigración nace como resultado del proceso de convergencia social iniciado en el año 2014 por juristas, sociólogos y expertos del ámbito de la migración en diferentes puntos de España, al amparo del programa de promoción de la participación sectorial iniciado en 2013 por el Centro de Recursos para Asociaciones y Ayuntamientos (CREA), al amparo de la campaña de mejora del control de las políticas de las instituciones públicas del Observatorio Ciudadano

establecido a tal efecto en el año 2011. La Red nace para satisfacer las necesidades de una parte del tercer sector y de los micro movimientos sociales de ámbito local de obtener un espacio propio que no estuviera condicionado por los procedimientos de acceso reglados que actualmente impone el Foro Español de la Inmigración, controlado por el Gobierno de España a través de la Secretaría General de Inmigración y Emigración y que no acepta miembros sino que designa, sin un auténtico procedimiento de acceso abierto y suficiente, a sus integrantes. En este sentido, dado que los espacios de diálogo formal con las instituciones del Estado, y toda vez que las CC.AA carecen de espacios a los cuales acudir para conseguir conformar una dialéctica que permita que los agentes del sector construyan de forma colaborativa con las instituciones públicas un espacio común que defina las políticas migratorias, se procedió a determinar, por parte del grupo promotor de la Red, de la necesidad de converger y así dar forma a la creación de un espacio propio, no gubernamental y con capacidad y suficiencia técnica para poder servir de punto de encuentro para expertos, activistas, organizaciones sociales, así como plataformas propias del tercer sector y la sociedad civil sin comprometer su adhesión, ni condicionarla evitando exceder sus límites, marcados en cada Encuentro Anual, pero permitiendo avances comunes que sirvan hacia el conjunto del movimiento. Para todo ello, desde el año 2014 se cuenta con una Secretaría Permanente, que es gestionada por una organización propuesta por el grupo de convergencia, que permite dotar de continuidad a las tareas y acciones que la Red considera prioritarias, al tiempo que impulsa los trabajos de la misma durante el año hasta el siguiente encuentro de trabajo o, en su defecto, de su Encuentro Anual ordinario. La Red, con vocación de permanencia, ha evolucionado desde sus inicios hace 2 años, desde un arranque estrictamente académico y de reflexión, hasta su estado actual de inspección y análisis crítico de los procesos de trabajo efectivos por partes de las instituciones públicas del sector de personas migrantes en España y la Unión Europea, buscando mejores y mayores vías para conseguir garantizar el retorno de Derechos al tiempo que el avance en la creación de procesos de sensibilización hacia la población en general que permitan, con el tiempo, promover un mejor entendimiento de las personas migrantes, poniendo en valor sus aportaciones hacia las sociedades en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La Red Española de Inmigración tiene los siguientes objetivos principales:

1.- Analizar y diagnosticar los sistemas de atención a personas migrantes en España y la UE. 2.- Determinar las vías de diálogo de las instituciones para la construcción de sus políticas de inmigración, efectuando recomendaciones y evaluaciones que permitan su apertura en caso de no ser operativas. 3.- Coordinar la presentación de nuevas normativas que permitan una mejora efectiva del respeto a los Derechos Humanos, posibiliten la libre movilidad de las personas y garanticen la lucha contra el Racismo y la Xenofobia así como otras muestras de odio. 4.- Eliminen espacios denunciados ampliamente por sus condiciones denunciadas reiteradamente por organismos internacionales como son los CIE así como se avance urgentemente en una reforma de los CETI en línea con las recomendaciones de los organismos internacionales, permitiendo un acceso pleno a ambos espacios a los organismos internacionales y misiones procedentes de ONGs de ámbito nacional e internacional. 5.- Impulsar el conocimiento por parte de la sociedad en su conjunto de casos de excepcional gravedad así como de estadísticas comprensibles que contribuyan a la clarificación y eliminación de mitos y estereotipos entorno al fenómeno migratorio en Europa y España. 6.- Impulsar un diálogo permanente entre sociedad civil e instituciones públicas para conseguir alcanzar los objetivos marcados anteriormente. A fecha presente la Red Española de Inmigración mantiene diálogo y ha logrado la participación en sus actividades de: - 15 corporaciones municipales (procedentes de las CC.AA de Galicia, Comunidad de Madrid, Andalucía, Comunidad Valenciana y Cataluña). - 10 ONGs de ámbito local, autonómico y estatal expertas en el ámbito de la inmigración. - 2 estructuras sindicales de ámbito estatal. - 2 estructuras del ámbito sociosanitario. - 4 Gobiernos autonómicos (Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana y Galicia). - 2 Ministerios (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Empleo y Seguridad Social). - 14 Embajadas. - 3 Organismos Internacionales (OISS, SEGIB, OIT). - 4 Universidades (UCM, UC3, Universidad Europea, UPO). - 2 Fundaciones (Fundación Anna Lindh para el diálogo Euromediterráneo y la Fundación Al Nahda para la alianza de Civilizaciones). - 40 expertos del ámbito del Derecho, la sociología, la antropología y las ciencias sociales/humanísticas de todo el territorio del Estado. D. Estanislao Naranjo Infante, Director de la Fundación Al Nahda es el Letrado General de la Red Española de Inmigración.

Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

Nuestra Misión: La Fundación Al Nahda, es una entidad sin ánimo de lucro, que surge como la primera iniciativa, que desde el ámbito de la cooperación intergubernamental, apuesta decididamente por la promoción de los valores y el desarrollo de las iniciativas contempladas en el Informe del Grupo de Alto Nivel para la Alianza de Civilizaciones propuesto desde la Secretaría General de las Naciones Unidas, a iniciativa de los Gobiernos de España y Turquía. La Fundación Al Nahda, consciente del decidido papel que el Gobierno de España, ha desarrollado en el ámbito internacional, en pos de favorecer posturas tendentes al reconocimiento del valor de la diversidad cultural, y la promoción del entendimiento entre las sociedades árabes y occidentales, desea iniciar su actividades en España. En este sentido, la ciudad de Sevilla, símbolo del diálogo y el entendimiento entre civilizaciones, se erige como la ciudad desde la cual impulsar, a través de la cooperación entre las distintas entidades radicadas en Andalucía, una auténtica y renovada Alianza, a favor de la construcción de un nuevo modelo de sociedad global, cimentado sobre los valores del conocimiento y reconocimiento de las culturas y sus riquezas. Principales Actividades: 1. Celebrar y apadrinar conferencias y symposiums con miras a promover el diálogo, la comprensión y la tolerancia entre las civilizaciones contemporáneas. 2. Poner de relieve las realizaciones culturales individuales o colectivas, los diversos ejemplos históricos de interacción constructiva entre la civilización islámica y las otras civilizaciones, comprendiendo los libros, los artículos de prensa y los productos audiovisuales. 3. Animar a la sociedad civil y a las organizaciones no-gubernamentales a desarrollar los programas culturales y educativos apropiados para favorecer la comprensión entre las civilizaciones. 4. Incorporar a los programas de enseñanza asignaturas con miras a reforzar el espíritu de comprensión y la tolerancia entre las diversas culturas y civilizaciones, y comprendiendo la enseñanza de varias lenguas. 5. Reforzar los estudios comparativos en el ámbito de la cultura y de los intercambios culturales entre los establecimientos e institutos de enseñanza superior. 6. Sacar provecho de la revolución tecnológica, a través de la prensa audiovisual y la tecnología multimedia, para difundir el mensaje del diálogo y de la comprensión por todo el mundo. 7. Empezar estudios sobre las vías y los medios de promover el intercambio, la interacción y la comprensión entre las diversas

culturas. Nuestro compromiso con el Pacto Mundial se extiende a todas nuestras actividades, donde intentamos comprometer a todos los intervinientes con los 10 Principios, en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas.

Participar o apoyar las iniciativas específicas o líneas de trabajo del Pacto Mundial

Dentro de las posibilidades de la Fundación Al Nahda, participamos y apoyamos las iniciativas específicas y líneas de trabajo marcadas por el Pacto Mundial.

Proporcionar comentarios a las empresas en relación a su

Informe de Progreso

Hemos repasado los Informes de Progreso de diferentes empresas que están en nuestro mismo sector. Esperamos a la publicación de nuestro Informe para hacer valoraciones "siempre constructivas y positivas" de los Informes de otras empresas.

Participar en las actividades de Pacto Mundial y de las Redes Locales

La Fundación Al Nahda realiza todas las encuestas y peticiones que desde la Red Española le proponen. La participación en reuniones comenzará a partir de 2018, una vez finalizadas todas las obras de acondicionamiento de nuestras instalaciones.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



5

Desafíos u Oportunidades
contemplados



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados



1

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Cientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Cientes: 12
Empleados: 4
Proveedores: 4
Accionistas: 5
Administración: 4
Comunidad: 4
Medio ambiente: 4

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



276

GRUPO DE INTERÉS CLIENTES



Formación para clientes

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que establecen la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Política de Calidad - Política Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Formación de la máxima calidad, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación.

Comentarios

En el Plan de Centro se establecen las directrices para llegar a la excelencia en la formación aportando a las Unidades Didácticas, contenidos adicionales y multimedia. Durante el proceso educativo, se incorporan charlas, seminarios y conferencias sobre los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación.

Objetivos

Calidad Total en los contenidos formativos. Formación Integral. Fortalecimiento de valores y defensa de los Derechos Humanos.

Formación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Formación de la máxima calidad, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación.

Comentarios

Implantado en el Plan del Centro. Incluido en la Programación de las Unidades Didácticas. Aplicando Metodología específica a los contenidos educativos. Realizando Comisiones de Seguimiento y de Calidad.

Objetivos

Formación Integral con la máxima calidad. Formación en valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación.

Reuniones de Coordinación y Seguimiento con

Clientes - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Bimensualmente se realizan reuniones de coordinación y seguimiento. Creación de Informes vinculantes que se incluirán en el Plan de Centro y la Memoria Final del curso.

Objetivos

Formación de la máxima calidad, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Trámite administrativo interno. Los Informes con resultados e incidencias creados por las Comisiones de Control y Seguimiento, son llevados a la Inspección de Educación dentro de la documentación oficial que el centro debe presentar. Las medidas correctoras según los casos, pasa por la Comisión de Convivencia para tomar las medidas correctoras, siempre, con el visto bueno de la Dirección.

Objetivos

Formación de la máxima calidad, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación. Creación de medidas correctoras según el caso específico.

Satisfacción del cliente

Es muy importante para nuestra Fundación, el

grado de satisfacción de nuestros clientes, para ello, se tienen en cuenta siempre sus comentarios y opiniones.

Normativa Vigente - Política
Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Dentro del Plan del Centro, se establecen las directrices sobre la calidad y contenido de la formación recibida, nivel educacional, acción tutorial y del profesorado, atención personalizada, etc., así como los mecanismos para evaluarlos, especialmente mediante Tests anónimos, reuniones tutorizadas y Buzón permanente de Sugerencias.

Objetivos

Garantizar la excelencia en la calidad de la formación impartida, condiciones y niveles establecidos. Evaluación crítica de todos los componentes de la entidad educativa. Especial atención personalizada en relación a quejas, comentarios y sugerencias de nuestros estudiantes.

Código Ético / Conducta - Política
Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Tal y como establece el Servicio de Educación de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, dentro de los Derechos y Deberes de los Estudiantes y acoplados al Plan de Centro.

Objetivos

Establecimiento de valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no

discriminación.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Trimestralmente se realizan Tests de calidad sobre la formación recibida, departamentos del centro y su profesorado, Dirección, condiciones del Centro, Seguridad e higiene. Mensualmente, se realizan Tutorías grupales entre Profesores Tutores y Estudiantes para evidenciar problemas. Todos los días, está activado el Buzón de Sugerencias, que será evaluado por los Coordinadores de Áreas y que pueden conllevar reuniones personalizadas.

Objetivos

Recogida de información de todas las sugerencias, quejas y reclamaciones para su posterior evaluación y toma de decisiones, que conlleven soluciones efectivas.

Encuestas de Satisfacción - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Realización de Test de calidad Trimestrales. Las áreas consultadas son las siguientes: Evaluación Didáctica de cada Módulo recibido. Cumplimiento de objetivos y Nivel. Acción Tutorial. Metodología aplicada y Profesorado. Materiales. Departamentos, Jefatura de Estudios y Dirección. Limpieza y nivel de comodidad. Observaciones. Los resultados de los Test son evaluados por cada Tutor/a con los Coordinadores/ras de áreas. Se elaboran informes, elevándose a la Jefatura de Estudios y a la Comisión de Convivencia.

Finalmente, para la toma de medidas y acciones efectivas, se llevan al visto bueno de la Dirección antes de su puesta en marcha.

Objetivos

Recogida de información específica en el Aula de forma anónima.

Reuniones de Coordinación y Seguimiento con Clientes - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Mensualmente, se desarrolla la acción tutorial con cada grupo de estudiantes de cada especialidad. Se debate asuntos de interés para todas las partes y son tratados de forma no anónimas. Se crean los llamados Partes de Incidencias con las peticiones. El/La Tutor/a puede establecer si fuera el caso, una Tutoría individualizada para tratar problemas concretos y que no afectan a la totalidad. La toma de decisiones puede iniciarla el/La Tutor/a, comunicándola a su Coordinadora del Área, comisión de Convivencia, Jefa de Estudios y Dirección del Centro.

Objetivos

Conocer aspectos generales y concretos de quejas, sugerencias y/o reclamaciones de los estudiantes en su Aula, de forma no anónima. Ante un problema, establecer medidas inmediatas preventivas.

Buzón de sugerencias - Herramienta de seguimiento Indicadores Relacionados

G4-58

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Establecido en la entrada del Centro, dentro de un espacio especialmente poco transitado que aporta privacidad en la entrega de la comunicación.

Diariamente se abre al final de la Jornada escolar el Buzón, llevándose todas las documentaciones al Departamento de la Comisión de Convivencia del Centro.

Objetivos

Recoger todas las sugerencias, quejas y reclamaciones que se hayan aportado al Buzón de Sugerencias, llevándolas a la Comisión de Convivencia del Centro y la Dirección, al objeto de la toma correcta de soluciones y medidas efectivas.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Detectada una incidencia, hay un proceso administrativo interno que dará voz a todas las partes implicadas y que será llevado por un/a Profesor/a independiente, creándose un informe documental. El Informe es llevado a la Comisión de Convivencia (compuesta por representantes de los profesores, estudiantes y Jefatura de estudios), que propondrá las posibles medidas correctoras. Para la puesta en marcha de las medidas correctoras, la Dirección que tiene la última palabra en el asunto, consultará antes con el Servicio de Inspección de la Consejería de Educación, para tener la seguridad que las acciones que se tomarán se ajustan a derecho, así como son justas.

Objetivos

Resolución de Problemas y Conflictos. Establecimiento de Medidas correctoras según la gestión de la incidencia. Continuación de Acciones con carácter positivo.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento Indicadores Relacionados

G4-PR5

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del

fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Los resultados de los Test realizados son procesados informáticamente y se elaboran Informes de datos con las estadísticas más precisas, que serán estudiadas en 2 Claustros Extraordinarios que se organizan durante el curso escolar. A la vista de los resultados, el Claustro de Profesores definirá medidas de mejoras, que serán llevadas a la Evaluación de Seguimiento de la

Inspección de Educación, para su conocimiento y aprobación. Las estadísticas más positivas son llevadas a la Memoria Anual que el Centro Educativo realiza al final del curso escolar.

Objetivos

Recopilación efectiva de información sobre todos los aspectos que afectan a la Comunidad Educativa. Uso Público de las estadísticas realizadas. Establecer los criterios de mejoras y continuación de acciones positivas, ante la Administración Pública.

GRUPO DE INTERÉS EMPLEADOS



Discriminación por género

En la actualidad, la plantilla del profesorado está conformado por un 60% (mujeres) y por un 40% (hombres). El acceso a puestos directivos están garantizados.

Plan de Igualdad - Política Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

El Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021: El diseño de las políticas a favor de las mujeres ha encontrado su desarrollo en los Planes de Igualdad que vienen a dar respuesta a la necesidad de conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a la igualdad real y al acceso al ámbito de lo público. El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación propone actuaciones en este mismo sentido a favor de los derechos de las mujeres y además, incorpora actuaciones que incidan en la cultura real que sustenta la desigualdad, con actuaciones a favor de los hombres y de las mujeres en aquellas desigualdades específicas que produce la tradicional socialización diferenciada. De esta forma tanto las chicas como los chicos refuerzan los aspectos que, en cada caso, les son favorables y recuperan los que se les había prohibido, posibilitando su pleno desarrollo como personas. El II Plan contribuye a fomentar, desde esta doble mirada a favor de las mujeres y a favor de los hombres, planteamientos cooperativos de “yo gano, tú ganas”, que configuran los pilares básicos de una sociedad igualitaria y justa. Se sustenta en una estructura de avance sobre la ya existente desde el Decreto 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la cultura de paz y la mejora de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, asignándoles nuevas funciones en materia de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género.

Comentarios

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas por la Fundación, después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 1. Compromiso de la organización: Es el Patronato, la que en primera

instancia genera un compromiso por escrito, en el que se plasma la intención de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyéndose como política de la Fundación, principalmente, en la gestión de los recursos humanos y facilitar los recursos necesarios. En esta fase se comunica a toda la plantilla la decisión tomada. 2. Comisión permanente de igualdad: Desde la fase previa se ha definido un equipo de trabajo, en esta fase se formaliza. Está compuesto de manera igualitaria empresa y representación de trabajadoras y trabajadores. 3. Diagnóstico: En esta fase, se hace un análisis detallado de la situación de igualdad de la empresa, en cuanto a oportunidades y trato. Para lo cual será necesario utilizar instrumentos de recogida de información. Cabe señalar que el análisis debe hacerse desde una perspectiva de género. Las conclusiones y áreas de mejora detectadas se plasman en un informe. 4. Programación: Esta es la fase en la que se elabora el plan, se definen objetivos concretos, primero a largo y luego a corto plazo, en función del diagnóstico. Esta es la fase que aporta el contenido al plan de igualdad, el cual puede enfocarse en materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Además se establecen las acciones concretas. Lo importante en este momento es la coherencia entre objetivos y acciones, establecimiento de plazos concretos, personas responsables y recursos a destinar. Todo esto se concreta en un calendario. Así mismo, se establecen indicadores de logro de los objetivos. 5. Implementación: Es el momento en el que se ponen en práctica las acciones concretas diseñadas en la fase anterior. 6. Evaluación: Luego del tiempo determinado en la programación, se genera una instancia de reflexión donde se analizan los resultados de las acciones de plan, el proceso de implementación y el impacto del plan en la empresa. En este momento se utilizarán los indicadores de logro diseñados en la fase de programación.

Objetivos

Conocer lo que es un Plan de Igualdad e implantarlo en la empresa para cumplir con la actual legislación. Hacer un diagnóstico de la situación de la empresa para detectar las posibles infracciones que se comenten en esta materia. Crear y desarrollar una cultura empresarial interna basada en la igualdad de oportunidades. Encontrar cuáles son los pasos a adoptar para crear el Comité de Igualdad, máximo responsable del diagnóstico, elaboración, seguimiento

y evaluación del Plan de Igualdad. Descubrir qué acciones realizar en materia de formación para sensibilizar a directivos, mandos intermedios y plantilla en general. Mejorar la imagen y el prestigio de la empresa cumpliendo con los criterios de Responsabilidad Social. Evaluar el Plan de Igualdad y establecer las medidas correctoras oportunas. Conocer qué tipo de inspecciones y sanciones puede realizar la Administración.

Medidas de Género - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

El Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021: El diseño de las políticas a favor de las mujeres ha encontrado su desarrollo en los Planes de Igualdad que vienen a dar respuesta a la necesidad de conquistar derechos igualitarios para las mujeres, eliminando los obstáculos que se interponen a la igualdad real y al acceso al ámbito de lo público. El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación propone actuaciones en este mismo sentido a favor de los derechos de las mujeres y además, incorpora actuaciones que incidan en la cultura real que sustenta la desigualdad, con actuaciones a favor de los hombres y de las mujeres en aquellas desigualdades específicas que produce la tradicional socialización diferenciada. De esta forma tanto las chicas como los chicos refuerzan los aspectos que, en cada caso, les son favorables y recuperan los que se les había prohibido, posibilitando su pleno desarrollo como personas. El II Plan contribuye a fomentar, desde esta doble mirada a favor de las mujeres y a favor de los hombres, planteamientos cooperativos de “yo gano, tú ganas”, que configuran los pilares básicos de una sociedad igualitaria y justa. Se sustenta en una estructura de avance sobre la ya existente desde el Decreto 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la cultura de paz y la mejora de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, asignándoles nuevas funciones en materia de coeducación, igualdad y prevención de la violencia de género.

Comentarios

En el desarrollo del plan de igualdad participan los representantes del personal y la dirección de la empresa. En cuanto a su ejecución, es imprescindible la participación e implicación de toda la plantilla. De acuerdo con la Ley de igualdad, nuestra Fundación vela

por la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y adoptarán medidas, previa negociación o consulta con la representación de los trabajadores, para evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en la organización. En nuestra implantación, tratamos las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Objetivos

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Objetivos Prioritarios: Contrataciones. Retribuciones. Promoción y Acceso al Equipo Directivo. Evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en la Organización.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

La auditoría interna consiste en obtener y evaluar objetivamente las evidencias aportadas por la organización con el fin de determinar el grado de correspondencia entre esas evidencias y las disposiciones y/o criterios establecidos por dicha ley y/o convenio colectivo. El proceso de auditoría interna consta de 4 fases: Equipo auditor: Previa a la auditoría queda establecido el equipo auditor responsable de su realización. Dicho equipo estará constituido por personal especializados en el sector de aplicación. La selección del equipo se realiza siempre de manera que se asegure la objetividad e imparcialidad del proceso. Planificación de la auditoría: El equipo auditor se encargará de la planificación y preparación de la auditoría, estableciendo, y documentando: La fecha de realización, La agenda del día,, Los criterios y Metodología a seguir Interlocutores/as de la auditoría Realización de la auditoría interna: De forma general la auditoría atenderá a: La revisión de los documentos y registros de la organización. Comprobación “in situ” de la implantación y cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad. Realización de entrevistas con trabajadores/as. Emisión del informe de auditoría interna: Los resultados de la auditoría se recogen en un informe de auditoría en el que se contempla: El alcance

de la auditoría. Identificación de los auditores/as. Identificación de los representantes de las áreas auditadas. Descripción de los incumplimientos o deficiencias encontradas (no conformidades). Observaciones, oportunidades de mejora y puntos fuertes.

Comentarios

La auditoría de igualdad es el conjunto de actividades que a partir de un análisis de distintos aspectos que afectan a la fuerza laboral de la empresa (y diferencias por género) -por ejemplo: distribución de la población, tipos de contratos, edad, salarios tras las promociones, relación entre incrementos y evaluación del desempeño entre otros- permite sacar conclusiones sobre las áreas de riesgo para la empresa y determinar un plan de acción para lograr la igualdad efectiva. Tras la primera fase de análisis, consistente en comparativas por sexo entre el número total de empleados, los ascensos y salarios, en la progresión profesional de carreras, en la formación, etcétera... se determinan cuáles son las principales áreas de mejora y se proponen soluciones adaptadas a los problemas detectados. Las medidas a tomar suelen requerir una revisión de la política de incrementos, ajustes de bandas salariales, reconocimientos profesionales, diseño de sistemas de incentivos y de evaluación del desempeño, así como políticas de conciliación y flexibilidad en el empleo. Los procesos de gestión y retención del talento también deben ser analizados desde la perspectiva de la gestión de la diversidad, si se desea que éstos sean efectivos.

Objetivos

El principal objetivo, motivo de la utilización de Auditorías en el Plan de Igualdad, es determinar los problemas que la empresa debe afrontar para lograr una igualdad efectiva, así como proponer un plan de acción óptimo.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

La auditoría interna consiste en obtener y evaluar objetivamente las evidencias aportadas por la organización con el fin de determinar el grado de correspondencia entre esas evidencias y las disposiciones y/o criterios establecidos por dicha ley y/o

convenio colectivo. El proceso de auditoría interna consta de 4 fases: Equipo auditor: Previa a la auditoría queda establecido el equipo auditor responsable de su realización. Dicho equipo estará constituido por personal especializados en el sector de aplicación. La selección del equipo se realiza siempre de manera que se asegure la objetividad e imparcialidad del proceso. Planificación de la auditoría: El equipo auditor se encargará de la planificación y preparación de la auditoría, estableciendo, y documentando: La fecha de realización, La agenda del día,, Los criterios y Metodología a seguir Interlocutores/as de la auditoría Realización de la auditoría interna: De forma general la auditoría atenderá a: La revisión de los documentos y registros de la organización. Comprobación "in situ" de la implantación y cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad. Realización de entrevistas con trabajadores/as. Emisión del informe de auditoría interna: Los resultados de la auditoría se recogen en un informe de auditoría en el que se contempla: El alcance de la auditoría. Identificación de los auditores/as. Identificación de los representantes de las áreas auditadas. Descripción de los incumplimientos o deficiencias encontradas (no conformidades). Observaciones, oportunidades de mejora y puntos fuertes.

Comentarios

Anualmente, entre Noviembre y Diciembre se realiza la Auditoría del Plan de Igualdad. De los datos obtenidos en la última auditoría: La contratación de mujeres se sitúa en un 60%, mientras que el de los hombres se queda en un 40%. La retribución de los hombres y mujeres para los mismos puestos tienen el mismo salario. Conforme a las condiciones establecidas en la Consejería de Educación. El acceso a la promoción está garantizado para mujeres y hombres. Las mujeres ocupan el 75% de los cargos directivos y de coordinación, mientras que los hombres se quedan en un 25%. No existen ninguna queja o reclamación por discriminación de género.

Objetivos

La revisión de los documentos y registros de la organización por parte de la auditoría. Comprobación "in situ" de la implantación y cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad. Emisión del informe de auditoría. Se realiza 1 vez al año.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos

La Fundación Al Nahda, sólo contrata con proveedores que tenemos constancia que cumplen con los Derechos Humanos.

Política de Contratación Responsable - Política Indicadores Relacionados

O

Observaciones Genéricas

Los Proveedores deberán cumplir con la legislación aplicable en los países en los que operan y deberán comprometerse a respetar a todas las personas y su valía. En el marco de sus operaciones, los Proveedores tendrán la responsabilidad de respetar los derechos humanos y cumplir con las normas establecidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas. Las normas establecidas resultarán de aplicación a todos los trabajadores - lo que incluye, sin ánimo limitativo- los trabajadores temporales, migrantes y contratados, así como estudiantes, empleados directos y cualquier otro tipo de trabajador de los Proveedores. Las normas de trabajo aplicables son: 1. Trabajo infantil. Los Proveedores no consentirán ni participarán en el empleo ilegal o explotación de niños en los lugares de trabajo. Los Proveedores asumirán el firme compromiso de luchar contra la explotación infantil y, en consecuencia, prohibirán el empleo infantil en sus acuerdos con proveedores, distribuidores u otros terceros. Los Proveedores trabajarán para generar conciencia a nivel interno de este tipo de explotación laboral y cooperarán con los cuerpos de seguridad para hacer frente a los casos de los que tengan conocimiento. 2. Trata de personas, esclavitud y derecho al trabajo voluntario. Los Proveedores deberán respetar la libre elección de las personas y prohibir estrictamente el trabajo forzoso u obligatorio de cualquier empleado. Los Proveedores no tolerarán ni harán negocios ni se asociarán con organizaciones o entidades que consientan o se dediquen a forzar o imponer trabajo con escasa o nula libertad de elección. Los Proveedores deberán cumplir con los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y trabajarán para sensibilizar a sus empleados de la responsabilidad de los Proveedores de proteger los derechos humanos.

Los Proveedores deberán cooperar con los cuerpos de seguridad para hacer frente a los casos de los que tengan conocimiento dichos Proveedores. 3. Derecho a no ser discriminado ni tratado de forma perjudiciada. Los Proveedores deberán esforzarse por mantener un ambiente de trabajo inclusivo y libre de acoso y discriminación por motivos de raza, color, religión, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, 3 edad, discapacidad, condición de veterano de guerra o estatus militar u otra característica protegida por Ley. Los Proveedores deberán contar con las políticas y prácticas necesarias al objeto de fomentar un ambiente libre de acoso y represalias. 4. Lugar de trabajo seguro y protegido. Los Proveedores proporcionarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro y adoptarán las medidas necesarias para prevenir que empleados, clientes y visitantes sufran accidentes. La directiva de los Proveedores garantizará el cumplimiento de este compromiso en cada emplazamiento e instalación en la que operen dichos Proveedores. 5. Horario de trabajo y salario. Los Proveedores deberán cumplir con todas las leyes que regulen los salarios que dichos Proveedores pagan a sus empleados, así como sus horarios de trabajo. Según proceda, las políticas de los Proveedores a nivel regional y nacional se definirán más al objeto de prevenir la explotación de los recursos humanos locales. Los Proveedores se comprometerán a ser empresarios éticos y, como tales, se esforzarán por mejorar las normas laborales, respetarán las contribuciones de sus empleados y les remunerarán de forma justa. 6. Libertad de asociación. Los Proveedores deberán respetar los derechos de los empleados y cumplir con todas las leyes relativas a la libertad de asociación y a los convenios colectivos laborales.

Comentarios

La Fundación Al Nahda pide a sus proveedores que cumplan con unos estándares mínimos de salud y seguridad, derechos humanos, éticos y medioambientales. Invitamos a nuestros proveedores a trabajar conjuntamente con nosotros para identificar y desarrollar permanentes mejoras de desempeño para nuestro programa de contratación responsable. Hemos implantado un Código de contratación responsable, siendo relevante para todos los proveedores y contratistas y sus asociados y se aplica a todos los productos y servicios que la Fundación Al Nahda adquiere o contrata. Los proveedores son alentados enérgicamente para colaborar con nosotros en la identificación de nuevas oportunidades de mejora de las prácticas empresariales responsables en las áreas de

salud y seguridad, derechos humanos, éticas y cuidado del medioambiente a lo largo de la cadena de suministro. Para implementar el Código, la Fundación Al Nahda realizará las siguientes acciones: Colaborar: Trabajar con los proveedores para mejorar los estándares sociales (incluidos los Derechos Humanos y las áreas de salud y seguridad) ambientales, éticos. Esto puede incluir evaluaciones conjuntas, tales como visitas al lugar para evaluar el desempeño en relación con el Código. Apoyar: Ayudar a los proveedores a identificar actividades que no alcancen los estándares del Código y trabajar para conseguir mejores condiciones de una manera oportuna. Priorizar: Concentrar la atención en aquellos tramos de la cadena de suministro en donde haya mayor riesgo de no cumplir con los requisitos del Código y donde puedan hacerse las mejoras más importantes. Respetar: Dirigir nuestro negocio con nuestros proveedores de una manera justa, objetiva, transparente y profesional. Esto incluye tratar a los empleados de nuestros proveedores que estén realizando tareas en nuestras instalaciones, con las mismas prácticas laborales con que tratamos a nuestros propios empleados. Promover: Actuar como defensor de las prácticas responsables de la cadena de suministro dentro de nuestra organización. Comunicar y capacitar: Asegurarse de que todos nuestros empleados sean conscientes del Código, y que quienes sean responsables de compras tengan la capacitación apropiada. Mejorar: Revisar regularmente nuestro programa y nuestras prácticas para asegurarnos de que contribuyan con nuestra visión de contratación de responsable.

Objetivos

Alentamos fervientemente a nuestros proveedores a colaborar con nuestra Fundación, para identificar más oportunidades de mejorar las prácticas de negocio responsables en las áreas de salud, seguridad, Derechos Humanos, ética y cuidado del medio ambiente a lo largo de nuestra cadena de suministro. La Fundación Al Nahda respeta todos los Derechos Humanos de empleados y comunidades locales, y se compromete a promover estos principios entre sus proveedores.

Comunicación - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

La Fundación Al Nahda, solicita a sus proveedores que desarrollen e implementen políticas y procedimientos que garanticen el respeto por todos los Derechos

Humanos en sus negocios y en los negocios de sus proveedores.

Comentarios

A pedido, les solicitamos a nuestros proveedores: 1. Que respondan un cuestionario de autoevaluación basado en nuestro código de compras responsables. 2. Que proporcionen a nuestra Fundación o a sus representantes copias de toda la información relevante, que cooperen y que dediquen los esfuerzos razonables para garantizar que sus subcontratistas hagan lo mismo. 3. Que demuestren qué esfuerzos hacen para cumplir con los requisitos de nuestro código.

Objetivos

Comunicar a nuestros proveedores que desarrollen e implementen políticas y procedimientos que garanticen el respeto de todos los Derechos Humanos.

Evaluación de Proveedores - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

El Código de Contratación Responsable, forma una parte integral de la gestión de la relación con el proveedor y del procedimiento de evaluación de la Fundación Al Nahda. La Fundación Al Nahda emprenderá un enfoque basado en riesgos al evaluar la medida en que sus proveedores cumplen con los requisitos de este Código. La supervisión puede realizarse en forma de autoevaluaciones, visitas a plantas y seguimiento en planes de corrección.

Comentarios

La Fundación Al Nahda trabajará conjuntamente con sus proveedores para disminuir las brechas identificadas. La Fundación se reserva el derecho de romper su relación con aquellos proveedores que no cumplan con los requisitos de este Código o que no puedan proporcionar o comprometerse con un plan de mejoras. La Fundación Al Nahda revisará periódicamente este Código y el programa de implementación, en relación con su idoneidad y efectividad.

Objetivos

Supervisión de nuestros proveedores, realizándoles autoevaluaciones, visitas a plantas y seguimiento en planes de corrección.

Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores - Indicador de Seguimiento

o

Observaciones Genéricas

La Fundación Al Nahda está comprometida a desarrollar prácticas comerciales justas, éticas y transparentes. Nuestros proveedores tienen la responsabilidad de asegurarse de cumplir con las leyes y los reglamentos de comercio en cualquier país donde realicen negocios. La Fundación Al Nahda, en cumplimiento con los principios emitidos por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas del cual somos firmantes, estamos comprometidos a respaldar los principios esenciales en materia de derechos humanos, derechos laborales, cuidado del medio ambiente, responsabilidad social empresarial, entre otros; por lo que, al asumir este compromiso, nuestra institución invita a todos sus proveedores a ejercer sus actividades empresariales respetando dichos principios.

Comentarios

Nuestra institución, a través del Departamento de compras, velará por el grado de cumplimiento con lo establecido en nuestro Código de contratación responsable por parte de los proveedores existentes, así como los nuevos. Los proveedores serán responsables del seguimiento y mantenimiento de la documentación relativa a su nivel de cumplimiento, así

como realizar sus mayores esfuerzos por promover su aplicación dentro de sus cadenas de suministro y de todas sus instalaciones. El Departamento de compras, gestionará todas las reclamaciones, quejas o dudas sobre nuestros proveedores. Todos los socios, podrán acceder con transparencia en cualquier momento a la documentación de los proveedores, así como solicitar cualquier consulta sobre ellos. Hasta la fecha, han sido 14 solicitudes de información sobre nuestros proveedores que han solicitado los socios. Ninguna han supuesto la apertura de expediente. Podemos concluir que nuestros proveedores cumplen con lo establecido en el Código de contratación responsable.

Objetivos

Aportar al Departamento de compras la máxima transparencia en el acceso por parte de los socios a la documentación de los proveedores. Establecer un registro de todas las reclamaciones, quejas o dudas sobre nuestros proveedores, así como del número de consultas realizadas por los socios. Apertura de expedientes en caso necesario, al objeto de que se cumpla nuestro Código de contratación responsable.

GRUPO DE INTERÉS SOCIOS



Satisfacción de expectativas

Cada Socio se une a la Fundación con intereses personales diferentes, es importante crear un buen ambiente de trabajo, duradero en el tiempo y que creen satisfacción a cada Patrono.

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Nuestro código de ética, fijan normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de nuestra organización. Aunque la ética no es coactiva (no impone castigos legales), el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio. No divulgar información confidencial, no discriminar a los clientes o a los compañeros de trabajo por motivos de raza, nacionalidad o religión y no aceptar sobornos, por ejemplo, son algunos de los postulados que están incluidos en nuestro código de ética. El comité de éxito, sólo estudiará las propuestas y peticiones de los socios que cumplan nuestro código de ética.

Objetivos

Recoger peticiones de los socios que les genere motivación y satisfacción en sus expectativas, para el comité de éxito, siempre que cumplan nuestro código de ética.

Política RSE - Política

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Las fundaciones se encuentran reguladas en la normativa estatal en la Ley 50/2002 de 26 de diciembre, desarrollada por su reglamento el Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, y a su vez diferentes comunidades autónomas gozan de un ordenamiento jurídico propio en esta materia, a saber, Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Galicia, La Rioja, Madrid, Navarra, País Vasco y la Comunidad Valenciana. Sin

perjuicio de las particularidades de cada texto normativo existen dos deberes fundamentales para los patronos, la presentación de las cuentas anuales y la obligación de destinar al menos la mayor parte de las rentas y de los ingresos netos (un 70% en la legislación estatal y catalana) a fines fundacionales, utilizando el resto para incrementar la dotación fundacional o bien como reserva. Por otra parte, La motivación la podríamos definir como aquello que energiza a una persona hacia un objetivo y, por tanto, ejerce un efecto determinante en el impulso necesario para realizar o abandonar una acción. Así, la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Sobre motivaciones se ha escrito mucho y muy variado, no únicamente desde la psicología, sino desde otras ramas del conocimiento como la sociología, las ciencias políticas o la filosofía, entre otras. La relación de motivos más conocida, por su sencillez y valor explicativo, es la pirámide de necesidades del psicólogo Abraham Maslow. Se trata de una disposición jerárquica de motivaciones, y en la base de esta pirámide se encuentran las necesidades de déficit (fisiológicas), por encima se hallan los deseos de seguridad y afiliación, que podemos identificar con la estabilidad socio-económica. Finalmente, los últimos niveles de la jerarquía se centran en el crecimiento personal en forma de reconocimiento, auto-realización, y auto-actualización. Maslow establece que, para que un individuo se preocupe de satisfacer algún tipo de necesidad (esto es estar motivado), primero debe haber satisfecho las necesidades inferiores en la jerarquía. Los Patronos (socios de la Fundación), como personas que son, tienen una serie de necesidades, motivaciones y por supuesto, todos buscan satisfacción en sus expectativas.

Comentarios

La responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que se derivan de sus acciones. Preocupados por la motivación y satisfacción en las expectativas de los Patronos, se implanta por parte de la Fundación, un comité de éxito, compuesto por el Presidente, Tesorero y Director General, que se reunirá semestralmente y estudiará para dar curso a su viabilidad, todas las

peticiones de los socios que les genere motivación y satisfacción en sus expectativas. Las acciones que aprueben el comité de éxito, serán llevadas al Plan de Actuación y presentadas en tiempo y forma, en el Patronato.

Objetivos

Recoger peticiones de los socios que les genere motivación y satisfacción en sus expectativas, para su estudio y dar curso a su viabilidad para su puesta en marcha.

Sistema de gestión Integrado. - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Un Sistema de Gestión Integrado, aúna distintas disciplinas de un modo conjunto. Esto simplifica el mantenimiento de los distintos sistemas de gestión e incrementa su utilidad. Para las empresas significa una mejora notable tanto en la calidad de sus outputs como en los programas o políticas que se aplican. La actividad productiva de cualquier empresa está compuesta por diferentes procesos y operaciones, es por ello que su actividad diaria mejora cuando se realiza bajo un sistema en el cual todas las actividades estén integradas bajo el mismo sistema de gestión. Con esto se consigue evitar que flojeen ciertas partes y que se perjudique a otras.

Comentarios

Para lograr una implantación efectiva de un sistema de gestión integrado, es esencial contar con el compromiso e implicación de todas las personas que participan en la empresa, pero, de un modo más especial, de la Dirección de la misma. Para simplificar la explicación de cómo se realiza la integración de sistemas podemos imaginarnos un árbol. El tronco del mismo sería la parte que es común a todos los sistemas de gestión que se van a integrar, cada una de las ramas del árbol es la parte específica de un sistema de gestión concreto. Este ejemplo nos sirve para hacernos una idea de lo relevante que resulta evitar duplicidades. La puesta en marcha del sistema de gestión integrado se hace a la vez en todas las disciplinas, por lo que su implantación es más rápida que haciéndolo separadamente. La distribución de los esfuerzos y de los recursos es equitativa al asegurar la misma dedicación a los distintos sistemas de gestión integrados. Las políticas y objetivos en un sistema de gestión integrado son coherentes entre sí. La formación al personal es menos densa, al tener

apartados comunes ya hay mucha materia que se ahorran, quedando solo los apartados específicos de cada sistema de gestión. Facilidad del control de la información. La información fluye multidireccionalmente y está interrelacionada entre sí facilitando su accesibilidad desde cualquier punto de la red informática, independientemente del ámbito al que corresponda.

Objetivos

Necesidades actuales y futuras de la empresa. Niveles de satisfacción de las partes interesadas. Recursos necesarios para cumplir objetivos. Análisis de proveedores, competidores y clientes.

Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

El informe refiere a una declaración, escrita u oral, que describe las cualidades, las características y el contexto de algún hecho. Se trata, pues, de una elaboración ordenada basada en la observación y el análisis. La finalidad de elaborar un informe es sumamente variable, aunque siempre presupone la eventual necesidad de poner en conocimiento de otros algo sucedido. En el informe escrito debe primar el lenguaje formal e informativo, con una fuerte carga de objetividad derivada de la idea de que lo que se brinda allí se corresponde con la realidad, y podría ser utilizado para conocer a fondo hechos ya sucedidos, y anticipar lo que aún no ocurrió.

Comentarios

Recoger peticiones de los socios que les genere motivación y satisfacción en sus expectativas, para su estudio y dar curso a su viabilidad para su puesta en marcha. Todo se recogerá en forma de informes y será gestionado por el comité de éxito.

Objetivos

Generación de Informes.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

Los informes serán gestionado por el comité de éxito.
Todavía no ha dado lugar a resultados observables.

Objetivos

Dar curso a la viabilidad de los Informes para su puesta en marcha. Todavía no ha dado lugar a resultados observables.

GRUPO DE INTERÉS

ADMINISTRACIÓN



Contratos transparentes con la administración pública

La Fundación Al Nahda sólo intervendrá en contratos con la Administración si son absolutamente transparentes. El Centro Oficial de la Fundación Al Nahda es la Escuela Mercantil de Sevilla y tiene concierto educativo con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Siendo su tramitación y gestión transparentes para todas las partes.

Política de Integridad y Transparencia - Política Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

La transparencia en la gestión pública no puede ser opcional, sino obligatoria en cada ámbito y rincón de la Administración Pública, incluyendo todas las instituciones públicas o privadas que de algún modo reciban financiación pública, gestionen, directa o indirectamente financiación, ayudas, subvenciones o, en general, fondos muebles o inmuebles de carácter público, o las empresas que presten servicios con un impacto calculable en torno a un 10% de la población, por el hecho de operar en sectores de impacto general, tal y como se detalla en la Ley 56/2007, de 28 de Diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información. La transparencia pasa por ofrecer información veraz, exacta y actualizada de todos los presupuestos, gastos y balances anuales, actos administrativos, actas, protocolos, informes "lobbistas" o cualquier otra información que haya sido considerada en alguna toma de decisión; las recomendaciones, programas, agendas y planificaciones o cualquier otro documento realizado, emitido o recibido inherente al funcionamiento de alguna de estas estructuras, además de los datos financieros y tributarios de las personas físicas y jurídicas, los actos registrales (de la propiedad, de actividad industrial, concesión de licencias, etc.) de responsables de la gestión pública o de recursos de origen o interés público, han de ser públicos. Los documentos no tendrán validez legal de no estar publicados y ser accesibles al ciudadano tanto por vía telemática como por vía analógica, así como ahora las leyes no tienen validez hasta su publicación en los Boletines Oficiales. De esta forma, la ciudadanía será el vigilante necesario de todas las decisiones que le

afectan y de todos los gastos públicos. La ONU pide anualmente a todos los Estados Miembros que respeten los principios de debida gestión de los asuntos y los bienes públicos, equidad, responsabilidad e igualdad ante la ley y la necesidad de salvaguardar la integridad y fomentar una cultura de transparencia, rendición de cuentas y rechazo de la corrupción en todos los niveles y en todas sus formas, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Comentarios

La transparencia afecta a la información acerca del funcionamiento real de instituciones y organismos públicos en aspectos tan básicos como la contratación, las políticas públicas, las subvenciones, las empresas públicas, los sueldos, el empleo público, el horario de los funcionarios, la productividad de las inversiones públicas, las fuentes de financiación de partidos, sindicatos, patronales, y medios de comunicación. Facilitar esta información, y que los gestores conozcan que se facilita al ciudadano, es un paso decisivo para la mejora del modelo de Administración Pública que se precisa. La Fundación Al Nahda, se adhiere a la transparencia y hace implantación de un acceso libre, gratuito y técnicamente fácil a la información pública (open data) desde nuestra website,, para la revisión de todo tipo de documentos oficiales, cuentas presentadas, planes de actuación y memorias; así como establece los mecanismos y procedimientos para fomentar la colaboración y participación ciudadana (open action). La Fundación Al Nahda vela para que cualquier contrato con la Administración Pública que se ponga en marcha entre ambas partes, cumpla con la legalidad vigente y tenga la máxima transparencia.

Objetivos

Acceso libre, gratuito y técnicamente fácil de manejar de nuestra website como portal de transparencia, así como su efectiva difusión. Velar por la transparencia entre la Administración Pública y la Fundación Al Nahda en todos sus actos documentales. Denunciar por parte de nuestro Servicio Jurídico de cualquier anomalía en la documentación presentada por la Administración Pública.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

G4-SO4

Observaciones Genéricas

La corrupción, el fraude y el soborno son conductas que

pueden afectar a cualquier organización. Según Transparencia Internacional, España se ubica en el puesto 36 de 168 en el Índice de Percepción de Corrupción, convirtiéndose en uno de los 11 países europeos peor valorados. Tan importante es la prevención de la corrupción en la propia empresa como la debida investigación que debe realizarse a los proveedores, clientes, aliados comerciales y posibles socios. El entorno actual exige a las empresas que establezcan un mínimo nivel de exigencia a sus stakeholders con respecto al cumplimiento de obligaciones legales. La prevención de la corrupción no es la excepción. Un due diligence en materia de corrupción puede mitigar el riesgo no sólo de que la empresa se vea involucrada en un proceso judicial por la responsabilidad penal de un tercero, sino también el riesgo reputacional que deriva de la vinculación con empresas investigadas por corrupción y/o falta de transparencia.

Comentarios

La Fundación Al Nahda, realiza due diligence en materia de corrupción y/o falta de transparencia, dirigida a empresas que mantienen relaciones comerciales con nuestra organización. Realizamos un diagnóstico de la empresa contratante y el sector, para luego analizar a través de cuestionarios, entrevistas e investigación independiente sobre la información de carácter público de la empresa sobre la cual recae el due diligence. Una vez completado el análisis, emitimos un informe con los resultados y las acciones recomendadas para el mejor resguardo de nuestros intereses, teniendo en cuenta el eventual riesgo detectado y el posible impacto legal y reputacional. Anualmente, se realiza curso de formación a todo el personal sobre los riesgos que afectan a nuestra entidad en materia de corrupción y/o falta de transparencia.

Objetivos

Realizar due diligence en materia de corrupción y/o falta de transparencia. Formar a todo el personal sobre los riesgos que afectan a nuestra entidad en materia de corrupción y/o falta de transparencia.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

G4-58

Observaciones Genéricas

El Canal de Denuncias es una herramienta que permite comunicar, de manera confidencial y a través de un sencillo formulario, aquellas actividades y conductas

potencialmente irregulares que puedan suponer un incumplimiento del Código de Conducta y/o la posible comisión de un delito penal, especialmente delitos de corrupción y de falta de transparencia. Las comunicaciones podrán ser anónimas, no exigen la inclusión de los datos personales del denunciante, y permitirán el envío de cualquier duda o consulta en materia de ética y cumplimiento. Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas diligentemente, rigurosa y confidencialmente por la Dirección de la Fundación. En todos los casos, serán recibidas por esta Dirección y a todas se les aplicará un protocolo definido de manera detallada y basado en las mejores prácticas, con el objetivo de darles respuesta y tratamiento ordenado. El Canal de Denuncias cumple una doble función. Por un lado, ayuda a garantizar el cumplimiento del Código de Conducta, al permitir comunicar posibles violaciones de los principios y valores fundamentales de la Organización. Por otro, es un requerimiento de la última reforma del Código Penal para cualquier Modelo de Prevención y Detección de Delitos Penales.

Comentarios

Para la adecuada implementación del canal de denuncias en nuestra organización, se deben fijar los principios que van a regir su funcionamiento y comunicarlos a todas aquellas personas que lo deben utilizar. Son principios básicos: Total confidencialidad en el tratamiento de las comunicaciones. Análisis exhaustivo de los hechos denunciados para asegurar la veracidad del posible incumplimiento. Presunción de inocencia y respeto a los derechos de las personas presuntamente implicadas. Rigor en las actuaciones que se lleven a cabo como consecuencia de las comunicaciones recibidas que deben estar fundamentadas y justificadas. Conclusiones sobre la implantación de nuestro Canal de Denuncias: Con su implantación, se cumple con uno de los requisitos que exige el Código Penal a los modelos de organización y gestión para la prevención de delitos. Es un instrumento clave para la prevención y detección de ilícitos penales o actuaciones irregulares en las empresas, evitándoles posibles responsabilidades penales, además de los perjuicios reputacionales. Es muy útil como herramienta de mejora continua de los procesos internos de la empresa al ser una fuente de información que permitirá identificar e influir sobre las políticas, procedimientos o prácticas que deban modificarse para prevenir futuras malas prácticas. Indica el nivel de responsabilidad social de la empresa con su entorno y grupos de interés ("stakeholders") y la

observancia de las normas y recomendaciones de buen gobierno corporativo aceptadas tanto a nivel nacional como internacional. La externalización del canal de denuncias da solidez al modelo de prevención, garantizando la confidencialidad e independencia.

Objetivos

A modo de síntesis, los objetivos de la implementación del canal de denuncias son: Establecer una medida eficaz para la prevención y detección de conductas ilícitas, delitos, faltas de transparencia o irregulares. Habilitar medidas de control sobre la actividad de la empresa. Contribuir a la mejora continua de los procesos y políticas internas de la empresa para la gestión y control de conductas ilegales o irregulares que puedan cometerse en su seno.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Durante 2017, la Fundación creó un departamento

jurídico-legal, para combatir los delitos de odios con componente Islamofóbico, étnico y/o racial. El departamento jurídico-legal denunciará todas las incidencias recibidas, que no respeten los principios de debida gestión de los asuntos y los bienes públicos, equidad, responsabilidad e igualdad ante la ley, así como quebranto de la transparencia.

Comentarios

El departamento jurídico-legal bajo la dirección del Director de la Fundación Al Nahda, el letrado D. Estanislao Naranjo Infante, estudiará todas las incidencias recibidas y tomará las decisiones oportunas legales al respecto si los casos así lo requieren. El número de denuncias recibidas ha sido 1 y se ha tramitado la misma, actualmente en espera del fallo del Tribunal. La denuncia tramitada aborda la Querella penal por prevaricación de una funcionaria por el embargo de una subvención pública de un colegio.

Objetivos

Denuncia ante los Juzgados, de los casos propuestos por parte del Departamento Jurídico-Legal de la Fundación Al Nahda.

GRUPO DE INTERÉS COMUNIDAD



Acción social para la Comunidad

Una de las principales preocupaciones de nuestra Comunidad Educativa es que nuestros estudiantes encuentren empleo al final de sus estudios.

Código Ético / Conducta - Política

Indicadores Relacionados

G4-56, G4-58

Observaciones Genéricas

Los Principios Rectores de la Fundación Al Nahda se materializan en el desarrollo de programas de educación para la población escolar y la Juventud, con énfasis en los valores de respeto mutuo, tolerancia, cooperación, solidaridad y no discriminación dentro del fundamento cultural y educativo que dicta la Alianza de Civilizaciones de la ONU y el Pacto Mundial.

Comentarios

A través de nuestros programas de acción social, fomentamos la integración de colectivos en riesgo de exclusión social, ofrecemos respaldo y soporte tanto a las personas en situación más desfavorecida como a sus familias, apoyamos la educación como herramienta de desarrollo, y facilitamos la incorporación al mundo laboral. Especialmente en la facilitación a la incorporación al mundo laboral. Muchas páginas webs de empresas, organizaciones, instituciones, fundaciones, universidades e industrias, entre otras, poseen una opción para que el visitante tenga la oportunidad de cargar su Curriculum Vitae a la base de datos de dicho portal. Incluso, existen websites de todos los países del mundo dedicados específicamente a la difusión de ofertas laborales por temática, habilidades, compañía, cargo y región donde la persona desea trabajar, entre otras. La Fundación Al Nahda, tiene una Bolsa de Empleo en su website. Con tan sólo registrarse en nuestra página web con su nombre de usuario y contraseña, la persona recibirá de forma gratuita y periódicamente todas las ofertas de trabajo, de acuerdo al área de interés que haya introducido en su carpeta personal. Incluso, tiene la posibilidad de modificar y desactivar su perfil curricular cuantas veces lo desee.

Objetivos

Su principal objetivo es ofrecer las mejores oportunidades laborales para aquellos/as que se encuentren en la búsqueda de algún empleo en particular, para ello, se utiliza la aplicación informática

en internet de Bolsa de Empleo, gestionado por el portal web de la Fundación Al Nahda.

Acción Social - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Con la crisis financiera internacional, multitud de instituciones públicas y privadas, impulsaron Planes de lucha contra la exclusión social, como actuación de emergencia para atender las necesidades vitales de familias en situación más difícil y, en particular, el mantenimiento de unos ingresos dignos, mediante el acceso al mercado de trabajo y la disponibilidad de alimentos por las personas más frágiles.

Comentarios

Los elevados niveles de desempleo juvenil observados, tanto en el ámbito europeo como en el español, en los últimos años, muestran la gravedad de la situación socioeconómica a la que se enfrenta el colectivo de personas jóvenes europeas y la importancia de que tanto las Administraciones Públicas como la sociedad en su conjunto tomen las medidas oportunas para afrontar con éxito este reto. La Fundación Al Nahda, desarrolla estrategias innovadoras de empleo juvenil con alto impacto social, coherentes con las diferentes áreas operativas y principios de la Organización. Se implantan programas educativos de formación profesional, que se realizará en un ámbito productivo real en el que podrán desarrollar actividades que profundicen en los conocimientos adquiridos en su período lectivo y adquieran otros conocimientos y capacidades que se desarrollan específicamente en la empresa en la que realizan esta formación. Asimismo deberán desempeñar funciones y actividades que estén ligadas a distintos puestos de trabajo de su nivel y puesto de trabajo, estando guiados y orientados por el tutor o responsable de la empresa. Al finalizar la formación, se le ofrecen a los/as graduados/as su incorporación a nuestra Bolsa de Empleo, de forma gratuita y sin límites de tiempo de uso.

Objetivos

Formación de módulos de Formación Profesional, que conlleven prácticas reales en empresas, que permitan proporcionar la experiencia necesaria para que cualquier joven, especialmente en exclusión social, pueda acceder al mercado laboral. Acceso a la Bolsa de Empleo, para todos los graduados/as, de forma gratuita y sin límite de uso en el tiempo.

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de Informe de Progreso | 46

seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Hoy en día, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es parte de la filosofía de muchas organizaciones que pretenden dar respuesta a las expectativas de sus grupos de interés -empleados, clientes, proveedores, accionistas, competencia, sociedad- a través de un constante diálogo con ellos. Cuando se avanza en los procesos de formalización de la Responsabilidad Social, integrándola en el sistema de gestión, se hace necesario la creación e integración de un órgano gestor y de liderazgo, definido como Comité RSE. Este Comité de Responsabilidad Social Empresarial, puede tener otros nombres afines. En cualquier caso, generalmente está compuesto por un grupo de personas designadas por la Alta Dirección que representan las diferentes áreas de gestión de la organización. El Comité RSE sirve, además de para crear valor en el área de la calidad, como centro de reflexión y análisis dentro de la organización en materia estratégica y de RSE.

Comentarios

El Comité de Responsabilidad Social incluye una representación balanceada de representantes de los trabajadores y la alta dirección. Su función es asumir las responsabilidades de hacer el seguimiento y mejorar el sistema de responsabilidad social en la empresa.

Principales funciones:

1. Establecer la metodología, técnicas de recolección de datos y consulta a los grupos de interés para la realización de identificación y evaluación de riesgos sociales y laborales en la organización.
2. Conducir las evaluaciones de riesgo sociales y laborales periódicas de la organización.
3. Identificar y priorizar las áreas de no conformidad real y potencial relacionadas con los requisitos sociales y laborales que establece la normativa vigente.
4. Recomendar a la alta dirección acciones para atender los riesgos identificados.
5. Establecer prioridades en cuanto a las acciones recomendadas para el control de los riesgos sociales.
6. Realizar actividades de monitoreo del cumplimiento de las acciones de control del riesgo de incumplimiento.
7. Realizar auditorías y otras actividades de control operacional para producir reportes a la alta dirección acerca del desempeño del sistema de responsabilidad social y los beneficios de las acciones tomadas, incluyendo el registro de acciones correctivas y preventivas identificadas.
8. Tener reuniones periódicas para revisar el avance del sistema de responsabilidad social e identificar nuevas acciones potenciales para fortalecer su implementación.

Objetivos

Entre los objetivos que tiene este Comité está el de sensibilizar a la empresa para participar en proyectos que la etiqueten como empresa socialmente responsable y así mejorar su competitividad y reputación frente a otras organizaciones. Dos atributos imprescindibles para generar ingresos sostenibles en el tiempo. Asimismo, el Comité se encarga de velar por el seguimiento y control de todos aquellos requisitos legales que afectan la actividad de la organización, pudiendo mantener registros de incumplimientos y sus consecuencias (económicas, de reputación, etc.).

Inversión en Acción Social - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

La acción social de la empresa se ha materializado de distintas formas, ensayando varios sistemas de hacer efectiva su implicación con los problemas de la sociedad en la que desarrolla su actividad. El patrocinio, la financiación de proyectos ideados y ejecutados por las instituciones sociales, el mecenazgo o la puesta en marcha de fundaciones empresariales son ejemplos de cómo la empresa ha procurado acercarse a su entorno más próximo, intentando satisfacer algunas de las carencias sociales que padecen los ciudadanos con los que entabla una relación. Todas estas iniciativas tienen en común una misma forma de ser percibidas por parte de la empresa: los desembolsos que implican se consideran gastos en los que hay que incurrir para demostrar que son socialmente responsables. El problema surge cuando se produce una situación de crisis y recesión: al enfrentarse a una reducción de sus ingresos y/o rentabilidad, la partida dedicada a la acción social es una de las primeras sacrificadas. La caridad empieza por los más cercanos, que son las personas de la empresa, los accionistas y los clientes. Además, la consideración de gasto hace que algunos lo perciban más como un gesto "de cara a la galería" que como un vínculo creíble con la sociedad en la que participa. El marketing vinculado a acciones sociales aportó nuevos puntos de vista sobre el tema de la acción social en la empresa y consiguió asociar resultados sociales con la consecución de resultados empresariales. Cada vez son más las empresas que logran sus objetivos de marketing mediante acciones sociales, comportándose como parte integrante de ella. Pero antes de hacerse ninguna consideración al respecto, la empresa ha de plantearse el significado de

¿valor social? y qué objetivos pretende mediante la acción social, ya que son cuestiones que van más allá de la propia organización y que entroncan con la ética y los valores de sus miembros.

Comentarios

El compromiso con nuestro entorno es uno de los ejes de actuación de la Fundación Al Nahda, especialmente cuando se trata de mejorar la integración laboral de personas vulnerables o de colectivos con necesidades especiales que hacen más compleja su empleabilidad. Nuestra aportación en esta materia tiene dos vertientes, por un lado los proyectos que la Fundación

promueve desde el ámbito empresarial y, por el otro, las iniciativas que impulsan nuestros propios socios y empleados. La Fundación Al Nahda invierte la mayor parte de su presupuesto en acción social, cumpliendo con sus principios fundacionales.

Objetivos

Inversión en acción social, especialmente en la formación y promoción del empleo en jóvenes con riesgo de exclusión social, siempre cumpliendo nuestros principios fundacionales.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIO AMBIENTE



Optimizar el uso de papel en la entidad

Desde 2016, los libros tradicionales han sido eliminados de los estudios, para ello, se sustituyen por libros y apuntes digitales, que pueden descargarse desde Plataforma Digital de nuestra entidad. Todo gratuito.

Política de Reducción de Consumo - Política Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Una sola hoja de papel puede ser insignificante. Sin embargo, el uso de miles de hojas al día causa un grave daño al medio ambiente. La tala de árboles significa un deterioro para bosques, la supervivencia de ciertas especies e incluso para el clima de nuestro planeta, dado que los árboles son los responsables de transformar el dióxido de carbono en oxígeno, y contribuyen a evitar así el efecto invernadero. En la producción de papel que llega a nuestras escuelas, se utilizan varios elementos químicos, entre ellos el cloro, que tiene una incidencia medioambiental en ríos, mares, plantas y animales. Reducir, reutilizar y reciclar las hojas que utilizamos en colegios y escuelas es primordial. Si somos capaces de reciclar una tonelada de papel, estaremos salvando la vida a 17 árboles. La política Cero Papel pretende, en lo posible, la sustitución del papel por documentos electrónicos y canales electrónicos, es decir, la elaboración y difusión de material informativo, publicaciones, guías, manuales, notificaciones, intercambio de correspondencia, etc. por medios digitales.

Comentarios

La implementación de la iniciativa Cero Papel está formada por cuatro componentes principales: 1. Los procesos y procedimientos. 2. La cultura organizacional. 3. El componente normativo y de gestión documental. 4. El componente de tecnología. Como parte de la preparación para la implementación del modelo de Cero Papel se recomienda seguir las siguientes indicaciones básicas: - Diseño del programa de gestión documental que incorpore la gestión electrónica de documentos. Formación de buenas prácticas. Formulación de indicadores. Difundir la iniciativa por múltiples canales. Principales acciones para el uso racional del papel: Fotocopiar e imprimir a doble cara. Reducir el tamaño de los documentos al

imprimir o fotocopiar. Elegir el tamaño y la fuente pequeños. Configuración correcta de las páginas. Revisar y ajustar los formatos. Lectura y corrección en pantalla. Evitar copias e impresiones innecesarias. Guardar archivos no impresos en el computador. Conocer el uso correcto de impresora y fotocopadoras. Reutilizar el papel usando por una cara. Reciclar. Uso de la intranet. Uso del correo electrónico. Herramientas de colaboración (plataformas y espacios virtuales de trabajo). Aplicaciones de gestión de documentos electrónicos de archivo y gestión de contenido. En 2014, nuestro Centro Educativo establece un programa de política cero de papel, de forma que todos los libros que utilizan los estudiantes, sean llevados a su digitalización. 2 años más tarde, en 2016, como estupenda iniciativa medioambiental, se pone en marcha el programa y se eliminan todos los libros para el uso escolar. Para los estudiantes representan un ahorro en la compra de libros por un valor de unos 300 Euros (Sobre 30 Kilos de papel por Estudiante). Actualmente, cada alumno se descarga desde nuestra plataforma virtual de forma gratuita sus libros en formatos PDF. Un éxito sin precedentes en nuestra Organización.

Objetivos

El objetivo principal es proporcionar un conjunto de herramientas, en su mayoría de tipo cultural, que permitirán cambiar los malos hábitos en el consumo de papel, como un primer paso para la implementación de estrategias Cero papel y avanzar en una gestión amigable con el medio ambiente.

Nombrar un Responsable de Medioambiente - Acción / Proyecto

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Una parte integral de la educación de la persona: El respeto por el medio ambiente ha pasado a convertirse en una de las grandes cuestiones de nuestro tiempo en cualquier sociedad. El deterioro que ha sufrido nuestro planeta durante los últimos años se pone de manifiesto en fenómenos como el calentamiento global, el aumento de la desertización y la extinción de ciertas especies animales y vegetales. Los jóvenes actuales deben ser conscientes de las consecuencias que entraña una gestión inadecuada de nuestros recursos naturales y de los residuos que producimos en nuestra vida cotidiana. Debido a ello, una buena educación de los niños y jóvenes necesariamente implica una

concienciación sobre el cuidado del entorno natural. La educación que reciban en las escuelas condicionará tanto su comportamiento en el hogar como en el colegio, por lo que es importante concienciarlos sobre la necesidad de respetar el medio ambiente, desarrollando prácticas cotidianas que contribuyan a promover buenos hábitos. Las actividades diarias de un colegio implican un importante consumo de energía y recursos naturales. Una buena gestión de los mismos ayudará a que los estudiantes crezcan en un entorno más ecológico y sentará las bases para el establecimiento de hábitos de vida y consumo sostenibles. Junto a este beneficio social, una buena gestión de los residuos urbanos contribuirá a que las escuelas disminuyan sus costes de tratamiento de basura y a abaratar sus presupuestos en otras áreas como jardinería, por ejemplo, gracias al abono que se puede producir con el reciclaje de residuos orgánicos. Es de vital importancia la planificación, tramitación y gestión de las acciones medioambientales, para ello, se nombra un Delegado Responsable Medioambiental para el Centro.

Comentarios

La necesidad del delegado de medio ambiente: El calentamiento global y las emisiones, los residuos, los vertidos, el consumo de recursos naturales, la normativa, la necesidad de formación, etc., hacen que el medio ambiente sea un tema de gran importancia que deba incluirse en la gestión de todos los centros de trabajo. Surge, por tanto, la necesidad del delegado responsable de medio ambiente, íntimamente ligado con un triple frente de trabajo: 1. Desarrollo sostenible El medio ambiente es uno de los pilares del desarrollo sostenible, entre los que también se encuentran los aspectos económicos y sociales, por lo que este tipo de desarrollo debe definir proyectos viables que reconozcan y compatibilicen estas tres cuestiones. El Programa 21 –desarrollado en la Conferencia de la ONU sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992- considera a los trabajadores y sus sindicatos como grupo principal en la defensa y promoción del desarrollo sostenible, y es que la sociedad demanda a las empresas una actuación responsable y comprometida no sólo desde el punto de vista laboral, sino también desde el bienestar social hasta el compromiso medioambiental. 2. Salud Una empresa irrespetuosa con el medio ambiente no sólo emite contaminantes al exterior perjudicando la salud de los ciudadanos, sino que esos contaminantes se encuentran también en el interior de la empresa, lo que perjudica la salud de los trabajadores. Se trata de una empresa insostenible

abocada al cierre. “Cada año 7000 trabajadores mueren en España consecuencia de su exposición a sustancias peligrosas y contaminantes en las empresas”, según fuentes del Ministerio de Medio Ambiente. 3. Empleo Las empresas que no sepan justificar su existencia como sociedades responsables son insostenibles, y el empleo de calidad es uno de los requisitos. Para una correcta participación como Delegado de Medio Ambiente, hay que tener en cuenta: - La problemática ambiental general. - Las repercusiones ambientales de las actividades de la empresa. - La legislación ambiental aplicable. - Las nuevas tecnologías y estrategias para reducir la generación de residuos, vertidos y emisiones. - Las opciones para mejorar el rendimiento energético. - Las características de las herramientas de certificación ambiental y posibilidades de ser utilizados por la empresa.

Objetivos

Control del cumplimiento de toda la legislación en materia de medio ambiente que competa a la empresa. Seguimiento, con vistas a su reducción, de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía. Promoción de la minimización, recuperación y reciclaje. Difusión entre los trabajadores de información en materia de medio ambiente. Cualquier otro que contemple el convenio (como el de la participación en las estructuras de consulta, en la gestión ambiental, etc.). Especialmente, tiene como objetivo específico la actualización, gestión y control de las unidades didácticas, apuntes y libros digitalizados para uso escolar.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

Una parte integral de la educación de la persona: El respeto por el medio ambiente ha pasado a convertirse en una de las grandes cuestiones de nuestro tiempo en cualquier sociedad. El deterioro que ha sufrido nuestro planeta durante los últimos años se pone de manifiesto en fenómenos como el calentamiento global, el aumento de la desertización y la extinción de ciertas especies animales y vegetales. Los jóvenes actuales deben ser conscientes de las consecuencias que entraña una gestión inadecuada de nuestros recursos naturales y de los residuos que producimos en nuestra vida cotidiana. Debido a ello, una buena educación de los niños y jóvenes necesariamente implica una

concienciación sobre el cuidado del entorno natural. La educación que reciban en las escuelas condicionará tanto su comportamiento en el hogar como en el colegio, por lo que es importante concienciarlos sobre la necesidad de respetar el medio ambiente, desarrollando prácticas cotidianas que contribuyan a promover buenos hábitos. Las actividades diarias de un colegio implican un importante consumo de energía y recursos naturales. Una buena gestión de los mismos ayudará a que los estudiantes crezcan en un entorno más ecológico y sentará las bases para el establecimiento de hábitos de vida y consumo sostenibles. Junto a este beneficio social, una buena gestión de los residuos urbanos contribuirá a que las escuelas disminuyan sus costes de tratamiento de basura y a abaratar sus presupuestos en otras áreas como jardinería, por ejemplo, gracias al abono que se puede producir con el reciclaje de residuos orgánicos. Es de vital importancia la planificación, tramitación y gestión de las acciones medioambientales, para ello, se nombra un Delegado Responsable Medioambiental para el Centro.

Comentarios

Por medio del Informe del Delegado Responsable del Medio Ambiente del Centro, el Patronato pone anualmente a disposición de la Comunidad Educativa, un diagnóstico completo sobre el estado del medio ambiente en nuestra empresa. Con esta acción se da cumplimiento a lo exigido por la legislación vigente en regulación del derecho de acceso a la información ambiental a nivel europeo (Directiva 2003/4/CE), nacional (Ley 27/2006) y autonómico (Ley 7/2007), incluyéndose en la Memoria Anual de la Fundación.

Objetivos

Elaboración del Informe por parte del Delegado Responsable del Medio Ambiente con la evaluación del cumplimiento de los objetivos establecidos por el Patronato de la Fundación Al Nahda.

Consumo de papel en el año - Indicador de Seguimiento

Indicadores Relacionados

o

Observaciones Genéricas

El papel es un producto fundamental en la mayoría de lugares del planeta, y para la mayoría de sus ciudadanos. Por eso, también es necesario crear una concienciación ciudadana que ayude a entender la importancia y el impacto de la producción de este bien en todo el planeta, sobre todo en el momento actual, en que el cambio climático empieza a causar estragos.

Si se consigue concienciar a la ciudadanía de los actuales problemas ambientales derivados de la elaboración del papel, se podrán mejorar los ámbitos de consumo hacia una minimización del impacto y encontrar mejores soluciones para un futuro más limpio y eficaz en este ámbito. Las soluciones no solo pasan por el ámbito de la tecnología —con innovaciones técnicas que ayuden al desarrollo más sostenible de la industria—, sino que también están relacionadas con dos aspectos de la gestión: 1. La gestión de los recursos naturales. Es fundamental que las administraciones se centren en encontrar las mejores formas de gestionar los recursos naturales para no agotarlos y para asegurarse un abastecimiento sostenible y renovable. Por eso, es sumamente importante velar por el mantenimiento de los bosques y las selvas del planeta, y centrarse en políticas verdes de protección y conservación del medio ambiente. Una iniciativa que puede ayudar en este sentido es la digitalización de algunos servicios, que las administraciones públicas podrían potenciar y desarrollar para minimizar la necesidad de producción de papel en distintos ámbitos. 2. La gestión de los procesos productivos. No hay que olvidar que las empresas papeleras tienen un impacto medioambiental muy relevante en la sociedad actual, por lo que hay que potenciar una constante innovación y búsqueda de soluciones ecológicas y sostenibles para los procesos de producción. Esto implicaría adoptar técnicas más sostenibles relacionadas con la producción del papel (como el vertido cero, el uso de los químicos menos contaminantes para la obtención y el blanqueo del papel), así como priorizar y promover la producción de papel reciclado. Finalmente, para minimizar el Impacto industria papelera en la sociedad, hay que destacar que las campañas de sensibilización y concienciación ciudadana pueden jugar un papel clave a la hora de fomentar ámbitos de consumo mucho más sostenibles (usar menos papel nuevo, más servicios digitalizados y más papel reciclado) y a la hora de respetar más el medio ambiente y preservar la naturaleza que provee los recursos necesarios para la vida.

Comentarios

El papel es un elemento presente en nuestras vidas desde tiempos remotos: introducido en el Antiguo Egipto, a lo largo de la historia ha desempeñado una función clave para la difusión del conocimiento, para dejar constancia de un sinfín de importantes acontecimientos, para ayudar en la realización de múltiples trámites y para contribuir a la mejor organización de innumerables administraciones y

entidades. Pero el papel no solamente se ha usado y se usa para transmitir conocimientos y realizar trámites, sino que también está presente en usos domésticos, relacionados con la higiene diaria y con la limpieza. Es necesario reducir el consumo de papel, modificando nuestros hábitos, y fomentar el reciclaje del mismo para nutrir a la industria de materia prima que permita disminuir, en parte, la presión sobre los bosques del Planeta. La reducción debe ir unida al fomento del uso de papel reciclado ya que supone un importante ahorro de recursos naturales (fundamentalmente madera, agua y energía) y una reducción de la contaminación debido al menor uso de sustancias potencialmente contaminantes en el proceso de fabricación del papel reciclado frente al fabricado con fibra virgen. Además, se favorece la recuperación de residuos de papel y se

evita que miles de toneladas de materias primas para la industria papelera se desperdicien al ser depositadas en vertederos e incineradoras. El Delegado Responsable de Medioambiente de nuestra Organización, entre sus varias misiones, tiene la de conseguir mantener el consumo de papel reciclable de nuestra Fundación por debajo de los 2,5 Kg al año, lo que equivaldría a unos 500 folios. Para ello, realiza una estupenda labor de concienciación, especialmente sobre proveedores y clientes, para que el tráfico documental se realice digitalmente en la medida de lo posible.

Objetivos

Mantener el consumo de papel reciclable de nuestra Fundación por debajo de los 2,5 Kg al año, lo que equivaldría a unos 500 folios.



ANEXO CORRELACIÓN DE DESAFÍOS Y ODS

CORRELACIÓN DE LOS ELEMENTOS ANALIZADOS EN LOS INFORMES DE PROGRESO CON LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Administración		
Contratos transparentes con la Administración Pública		10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública		10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2		8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera		8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente		9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2		8
Optimizar el uso de papel en la entidad		7
Falta de control del volumen de materiales impresos		7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad		8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva		3
Contratación de mano de obra infantil		5
Falta de información a los empleados		3
Deterioro de la Paz Social en la entidad		3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral		4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados		4
Conciliación familiar y laboral		4
Regular la aceptación de regalos		10
Incumplimiento del convenio colectivo		3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad		6
Discriminación por discapacidad		6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad		1
Incertidumbre en el ambiente laboral		1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad		10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados		6

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Favorecer la competencia transparente entre entidades	16 17	10
Falta de compromiso del empleado con la entidad	8	1
Favoritismo en la contratación de empleados	10 5	10
Combatir los casos de soborno	16	10
Salud y seguridad en el lugar de trabajo	3 8	1
Combatir y erradicar todas las formas de extorsión	16	10
Realización de horas extras no acordadas	8	4
Información de las condiciones laborales en el proceso de contratación	10 5 8	6
Discriminación por raza	10	6
Igualdad de género	5	6
Accidentes laborales	3 8	1
Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados	4 8	1
Identificación del empleado con la entidad	8	1
Discriminación por edad	10	6
Ausencia de evaluaciones de desempeño	4 8	6
Buen ambiente laboral	8	1
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	5 8	10
Combatir y erradicar todas forma de malversación	16	10
Impulsar la sensibilización en materia medioambiental	6 7 13 14 15	7
Inserción de personas con discapacidad (LISMI)	10	6
Discriminación por género	5	6
Competencia desleal	16	10
Generar oportunidades para jóvenes con talento	10 8	6
Promoción del valor de las personas en las organizaciones	8 17	1

Proveedores		
Falta de colaboración continua con los proveedores	12 17	2
Contratar a proveedores de servicios que cumplan los Derechos Humanos	1 2 8 16	2
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	12 13 8	2
Falta de criterios responsables en la selección de proveedores	12 13 8	2
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	12 17	2
Realizar compras a proveedores que cumplan con los Derechos Humanos	1 2 8 16	2

Desafíos para la empresa	ODS	Principios
Desconocimiento de criterios de RSE por los proveedores	12 13 8	2
Cumplimiento de la normativa	8 16	10
Crear relaciones estables con los proveedores	12 8 16	1
Impactos en la reputación empresarial derivados de la relación con proveedores	12	1
Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE	12 13 8	2
Evaluación de proveedores	12 8 16	2
Clientes		
Falta de conocimientos de los clientes en la utilización de productos y servicios	12	1
Información asimétrica con clientes	12 17	10
Valoración negativa de los clientes	12	1
Desinformación de los clientes	12	1
Transparencia en el ejercicio de la actividad con clientes	12 16 17	10
Falta de prospección al cliente	12	1
Formación para clientes	4 12	1
Acercar la RSE al consumidor final	4 12	1
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)	12 16	1
Relación duradera con los clientes	12 8	1
Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles	9 12	1
Satisfacción del cliente	12 8	1
Etiquetado e información transparente al cliente	12 16	10
Blanqueo o lavado de dinero	16	10
Accesibilidad de los productos y servicios	1 2 9 12	1
Comunidad		
Alianzas entre asociaciones y empresas	17	5
Invertir en las generaciones del futuro	3 4 11	6
Acción social para la Comunidad	1 2 3 4 11	1
Socios		
Satisfacción de expectativas	16 17	1
Relación duradera con socios/accionistas	16 17	10

CORRELACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DERECHOS HUMANOS

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.





Network Spain
WE SUPPORT

