

Informe de Progreso Pacto Mundial 2018



Murgibe

Consultoría Igualdad

1. CARTA DE RENOVACIÓN



MURGIBE SL, a través de esta carta, quiere renovar su compromiso con la iniciativa Pacto Mundial y continuar con la implantación de nuestra política de responsabilidad social, con objeto de favorecer el desarrollo de una sociedad más justa, solidaria, respetuosa con el medio ambiente y con los derechos humanos de todas las personas: mujeres y hombres.

Llevamos más de 23 años trabajando en cuestiones entorno a los 10 Principios que establece el Pacto Mundial por lo que consideramos que cumplimos con todos los requisitos que establecen.

Quienes formamos parte de MURGIBE defendemos un claro compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, siendo uno de los valores en los que se sustenta nuestra organización. Estos son valores que estén presentes en todas las acciones que desarrollamos hacia sus nuestros de interés: clientela, proveeduría y plantilla.

Por todo esto, MURGIBE quiere contribuir en la construcción de un futuro en línea con este trabajo, continuando en el desarrollando de una política de responsabilidad social y excelencia empresarial, que apuesta por la sostenibilidad y el beneficio mutuo con los diferentes agentes sociales del entorno y manteniendo su participación en redes y foros con otras entidades que pretendan la consecución de estos principios como la difusión y sensibilización sobre la política de responsabilidad social hacia todos los grupos de interés.

Bilbao, mayo de 2018



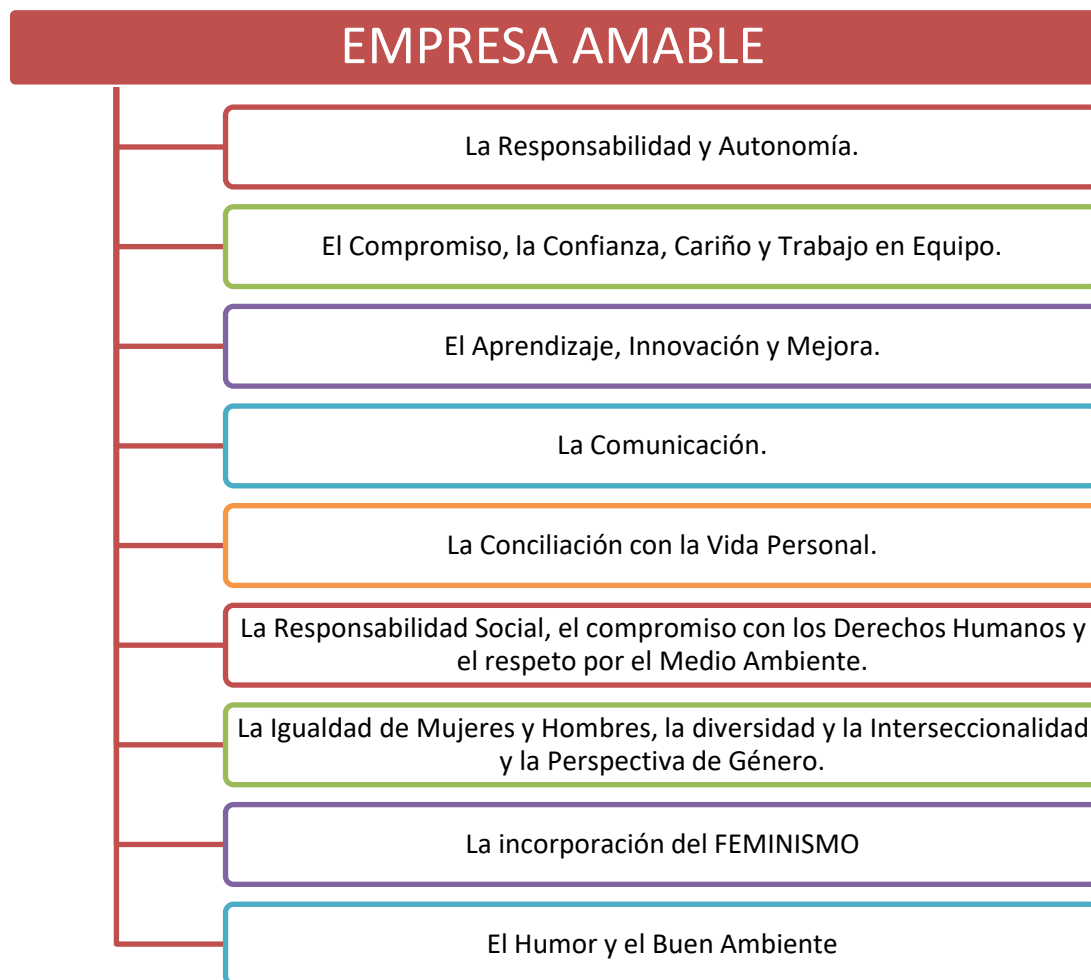
A handwritten signature in black ink, which appears to read "Begoña Murguialday Martínez".

Dña. Begoña Murguialday Martínez
Directora – Gerente

2. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

MURGIBE comenzó su andadura en 1995 en el ámbito de la consultoría de igualdad de mujeres y hombres, cuyos productos y servicios básicos son: Asistencia Técnica en materia de género, elaboración de Diagnósticos y Planes para la igualdad, Planes de Conciliación, Protocolos de actuación en materia de Violencia contra las mujeres, Estudios, Formación en género, Formación ocupacional con enfoque de género, elaboración de materiales y organización de actividades de sensibilización (congresos, jornadas, seminarios, talleres, etc.).

MURGIBE persigue entre sus fines ser una “empresa amable” con su personal quedando recogido entre sus valores del Plan de Gestión anual:



En línea con la mejora continua, además de contar con un Plan Estratégico y un Plan anual de gestión, dispone de tres grupos de mejora como son: **Agenda de Innovación, ODS 2030 y Gestión interna avanzada (Plan de Igualdad, Comunicación e Imagen, Conciliación y Gestión de Personas)**

Estos equipos están formados por varias personas de la plantilla a fin de innovar y mejorar cada una de las temáticas del grupo. Periódicamente se reúnen para llevar a cabo proyectos que se exponen al resto de la plantilla en las reuniones anuales de seguimiento de la empresa.

Además, se procura la rotación de los puestos de liderazgo de cada grupo, a fin de ejercer el empoderamiento y liderazgo de todas, independientemente del cargo y antigüedad en la empresa.

Con relación a su IMPACTO en la sociedad, MURGIBE pertenece varias REDES y ASOCIACIONES, entre las que cabe destacar las siguientes:



Además, participa activamente en diferentes foros y redes: EUSKALIT, INNOBASQUE, APD, INNOVALAN, Asociación Deusto Bizirik, CEBEK, BILBOARTE

Desde hace tres años, la directora de MURGIBE es la vicepresidenta de la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia AED.

Con relación a PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS:

- ▲ *“Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres”*. EMAKUNDE desde 2007.
- ▲ Homologación como Consultora experta en Género. EMAKUNDE desde 2005
- ▲ Homologación como Consultora experta en Género. Diputación Foral de Bizkaia desde 2003
- ▲ Reconocimiento como Empresa pionera en Conciliación, en el marco de la iniciativa comunitaria EQUAL– AURRERATU. 2007
- ▲ Premio PROPEX 2011 de la mano de EUSKALIT y la SPRI por su política interna de Conciliación como estrategia de gestión avanzada en las pymes. 2011
- ▲ BIHOTZA SARIAK, categoría IGUALDAD, premios concedidos por profesionales de los medios de comunicación a entidades de “gran corazón” ASOCIACIÓN BILBAOHISTORIKO. 2017

ALGUNAS CIFRAS EN MURGIBE

MURGIBE cuenta con una plantilla de edades comprendidas entre los 27 y 56 años lo que hace que haya un equilibrio entre los diferentes tramos de edad y diversidad de experiencias y situaciones.	La mayor parte de las trabajadoras de la empresa tienen un nivel formativo de titulación superior.
La plantilla está constituida por personal técnico (consultoras, formadoras - licenciadas) con un alto grado de autonomía y decisión en cada uno de los proyectos a los que se encuentran vinculadas.	El 50% es personal con contrato indefinido y el 62,5% a jornada completa.
Toda la plantilla recibe formación continua. La mayor parte de la formación es financiada o cofinanciada hasta un 60% por MURGIBE.	MURGIBE cuenta con PREMIOS y RECONOCIMIENTOS en materia de Conciliación y de compromiso con la Igualdad. Esto hace que toda la plantilla disfrute de medidas como flexibilidad laboral (de horario, teletrabajo, permisos sin sueldo, etc.) y otras medidas por encima de la Ley.
Cuenta con PROTOCOLO para la prevención y actuación ante el acoso aboral desde 2013.	El salario es un elemento transparente para toda la plantilla accesible a través de la intranet de la empresa.
Existen dos tipos de acuerdos de mejoras al Convenio. Las diferencias son con relación a las horas de jornada y vacaciones extras. El resto de condiciones laborales son iguales.	

GESTION: EVALUE

Preguntas	Cumplimiento de las Normativas Regulatorias	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.1	¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial?	X				Mantener el grado de cumplimiento	MURGIBE ha aprobado durante el primer cuatrimestre de 2018 su III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. MURGIBE ha renovado el Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres otorgado por EMAKUNDE Instituto Vasco de la Mujer y ha obtenido en 2017 el premio BIHOTZA SARIAK, en la categoría IGUALDAD, premios concedidos por profesionales de los medios de comunicación a entidades de “gran corazón” en Bilbao	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cumple con toda legislación local y nacional relevante relacionada con los temas tratados por los principios del Pacto Mundial en el país en el que opera. Esto incluye legislación relativa a los derechos humanos, la salud y seguridad ocupacional, los derechos laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.	X						
b	La empresa ha obtenido, de las autoridades competentes, los permisos y autorizaciones necesarios para operar.	X						
c	La empresa mantiene un diálogo permanente con autoridades relevantes a nivel local y/o nacional acerca de temas pendientes planteados por las autoridades (por ejemplo, seguimiento a una visita in situ).				X			

d	La empresa cumple con las convenciones internacionales y los acuerdos relevantes para las operaciones y actividades de la empresa.	X						
e	La empresa tiene un enfoque sistemático para asegurar que se mantiene informada de las nuevas regulaciones, por ejemplo mediante el uso de procesos de cumplimiento y análisis de carencias.		X					PROCESO DE SISTEMATIZACIÓN EN PERIODO DE EXPERIMENTACIÓN AÑOS 2015 Y 2016.
Preguntas	Evaluación de riesgo, oportunidad e impacto	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.2	¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones en relación con los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial?	X				REVISAR ANUALMENTE RIESGOS E IMPACTO		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa toma un enfoque integrado para determinar y evaluar los riesgos, oportunidades y efectos, teniendo en cuenta: los derechos humanos, la salud y seguridad; los derechos laborales; el medio ambiente y temas relacionados con la lucha contra la corrupción.	X						
b	La empresa cuenta con procesos para garantizar la identificación y evaluación periódicas del riesgo, la oportunidad y el impacto de sus operaciones y actividades, basadas en una revisión de buenos datos y un profundo entendimiento de las tendencias emergentes.	X						
c	La empresa cuenta con un método para priorizar los riesgos más importantes, las oportunidades y los impactos, incluyendo a las personas que tienen más probabilidades de ser afectadas.	X						

d	Al diseñar nuevas operaciones o actividades, se incluye la evaluación de riesgo, oportunidad e impacto.	X						
e	La empresa se asegura de que toda la información sobre los riesgos potenciales, las oportunidades, y los impactos de sus operaciones comerciales sean compartidos y accesible a los individuos o comunidades potencialmente afectados.	X						
GESTION: DEFINA								
Preguntas	Política	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.3	¿La empresa tiene una una declaración de política alineada con los Pricipios del Pacto Mundial?	X				Revisas y mejorar en la medida de lo posible la declaración	La Dirección de MURGIBE ha puesto de manifiesto la aprobación de un III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2018-201 con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, la organización de la empresa y su impacto social.	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con una política escrita sobre el respeto de los derechos humanos, la salud y seguridad ocupacionales, los derechos laborales, temas ambientales y anti corrupción.	X					III PLAN DE IGUALDAD aprobado en marzo de 2018. con una vigencia de 2018-20121	
b	La política de la empresa ha sido aprobada por la alta gerencia.	X					Carta de la gerencia comunicando la aprobación del nuevo plan.	
c	La política de la empresa incluye el compromiso de cumplir con los requisitos legales locales y con las normas internacionales.	X						
d	La política de la empresa incluye el compromiso de hacer mejoras continuas en el desempeño.	X						

e	La política de la empresa incluye la contribución al desarrollo de la comunidad local.	X						
f	Los resultados de la evaluación de riesgo, oportunidad e impacto son revisados por la alta gerencia e informan el desarrollo de políticas, estrategias y objetivos de sostenibilidad de la empresa.	X						
GESTION: IMPLEMENTE								
Preguntas	Toma de desiciones y gestión	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.4	¿Los procesos de toma de decisión y los sistemas de gestión de la empresa incluyen los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial?	X				Velar por el mantenimiento de los procesos		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa ha nombrado a una o más personas experimentadas como responsables de las políticas y planes relacionados con los temas abordados por los principios del Pacto Mundial.	X					MURGIBE dispone de tres grupos de mejora: Agenda de Innovación, ODS 2030 y Gestión interna avanzada. Las personas responsables de ODS 2030 son quienes asumen las estrategias relacionadas con los principios del Pacto Mundial	
b	La empresa ha definido y comunicado los roles y responsabilidades con respecto a los temas abordados por los principios del Pacto Mundial.	x						
c	La empresa ha documentado procedimientos para permitir la toma de decisiones con respecto a los temas abordados por los principios del Pacto Mundial	x					EL PLAN DE IGUALDAD DA SOPORTE DOCUMENTAL	

d	La empresa prepara planes de acción que describen la actividades, plazos de tiempo, responsabilidades y medios para hacer frente a los impactos y/o alcanzar mejoras específicas.	x						
e	La empresa monitorea sus procedimientos e instrucciones para asegurar que sean aplicados correctamente, por ejemplo, mediante auditorías internas.	x						
f	La empresa puede documentar la mejora continua de su desempeño, por ejemplo, mediante indicadores clave de rendimiento.	x						
g	La empresa registra rápidamente, investiga y remedia los accidentes graves o los impactos / eventos extraordinarios que ocurran.	x						
h	La empresa cuenta con un sistema de gestión en toda la empresa certificado por un tercero y/o opera de conformidad con los códigos y las normas específicas del sector.	x					ENTIDAD Colaboradora en Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres. MURGIBE es una consultora HOMOLOGADA para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad. Ambas certificaciones son otorgadas por EMAKUNDE	
Preguntas	Participación de los trabajadores	SI	NO	A/F	N/A		COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.5	¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los Principios del Pacto Mundial?	x				Garantizar la participación de la plantilla en los temas		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A		COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	Los trabajadores están familiarizados con la política de la empresa que cubre los Principios del Pacto Mundial.	x						

b	Los trabajadores son conscientes de los temas significativos para la operación y las actividades de la empresa y saben qué se espera de ellos.	x						
c	La empresa capacita regularmente a trabajadores involucrados en actividades que tienen o pueden tener, efectos adversos para asegurarse de que sean conscientes de los riesgos, requerimientos y procedimientos acordados.	x						
d	Los trabajadores de la empresa son informados de los progresos en el logro de los objetivos en los temas pertinentes para las operaciones y actividades de la empresa.	x						
e	A los trabajadores se les anima a sugerir maneras en que la empresa pueda mejorar su rendimiento en relación con los temas cubiertos por los Principios del Pacto mundial.	x						
f	La empresa estimula el comportamiento responsable con esquemas de incentivos que incluyen objetivos en temas tratados por los principios del Pacto Mundial.	x						
Preguntas	Proveedores y socios comerciales	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.6	¿La empresa promueve temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?	x				Continuar promoviendo los principios del PM con proveedores y grupos de interés		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa ha definido los requisitos mínimos y los comunica por escrito a nuevos proveedores y socios comerciales	x						

b	La empresa cuenta con políticas y procedimientos para administrar y monitorear el desempeño de los proveedores y socios comerciales.	x						
c	La empresa ha llevado a cabo una evaluación para identificar cuáles de sus proveedores y socios comerciales tienen el mayor riesgo de impactos negativos.		x					la mayor parte de nuestros proveedores y socios son entidades colaboradoras en materia de igualdad por lo que su riesgo es bajo
d	La empresa ofrece capacitación sobre procedimientos y normas para el personal pertinente en gestión y contratación.	x						
e	Las prácticas de contratación de la empresa, tales como precios, plazos de entrega y estructuras de incentivos internos, fomentan una mejora de los estándares de proveedores y socios comerciales.	x						
f	De ser necesario, la empresa colabora con los proveedores y socios comerciales para implementar mejoras continuas.	x						
g	La empresa colabora con otras empresas para promover la mejora de los estándares de sus proveedores y socios de comerciales.	x						
Preguntas	Desarrollo de la comunidad	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.7	¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?	x				Garantizar que la contribución se mantenga		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO

a	La empresa hace donaciones en dinero o especie a la comunidad local como, por ejemplo, educación y capacitación, cultura y desarrollo de la infraestructura.	x					MURGIBE es una organización que colabora con entidades sin ánimo de lucro, y apoya organizzciones como: amnistia internacional, Deusto Bitzirik, Bilbao Histórico, etc.	
b	La empresa toma medidas para lograr los objetivos de desarrollo local y/o nacional después de consultar con la comunidad local.				x			
c	La empresa puede demostrar el impacto de su contribución y cómo éste se alinea con la naturaleza de la empresa y sus temas estratégicos.	x						
d	La empresa actúa en apoyo de objetivos y temas de Naciones Unidas, tales como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en la lucha contra el VIH, promover la educación y los derechos de las mujeres.	x						
e	La empresa busca contribuir al desarrollo de la comunidad siendo parte de alianzas con una variedad de grupos de interés, incluyendo las agencias de Naciones Unidas, gobiernos, sociedad civil, trabajadores y otros negocios.	x						
Preguntas	Mecanismos de reclamación	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.8	¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?	x				Revisar el grado de utilidad del procedimiento		REUNIONES ANUALES INDIVIDUALES ENTRE GERENCIA Y Plantilla
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con un procedimiento escrito sobre cómo son recibidas las preocupaciones y quejas, y cómo son procesadas y resueltas.	x						

b	Información clara y fácilmente accesible sobre cómo usar el procedimiento; qué preocupaciones/quejas pueden ser reportadas y cómo son procesadas y resueltas.	x						
c	Los trabajadores, incluyendo los temporales y los de prestación de servicios, pueden presentar problemas/quejas con respecto a las actividades de la empresa y su impacto, sin amenaza de represalia de la dirección de la empresa o de otros trabajadores.	x						
d	Los clientes y grupos de interés externos pueden presentar problemas/quejas concernientes a actividades de la empresa y su impacto sin amenaza de represalia por la dirección de la empresa	x						
e	Personas o representantes de la comunidad local pueden presentar problemas/quejas concernientes a actividades de la empresa y su impacto sin amenaza de represalia por la empresa.	x						
f	Hay un Comité responsable de la audiencia, el procesamiento y la solución de problemas/quejas y representantes de la parte reclamante/interesados hacen parte de la Comisión. Éstos podrían ser trabajadores, representantes de la comunidad o consumidores.				x			
g	A un trabajador que presente una preocupación o queja, le es permitido participar en las audiencias celebradas con respecto a ese problema/denuncia y se le informa de los resultados del proceso de resolución.	x						

GESTION: COMUNIQUE								
Preguntas	Grupos de interés	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
MA.9	¿La empresa comunica su progreso en la implementación de los Principios del Pacto Mundial a los grupos de interés?	x				Mantener el grado de comunicación del progreso		mayo 2018 presentación de informe de progreso
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa identifica a los grupos de interés a los que afectan o pueden afectar las actividades, productos y servicios de la empresa, por ejemplo, una persona, grupo, organización y autoridad.	x						
b	La empresa comunica abiertamente el progreso en el manejo de los temas abordados por los principios del Pacto Mundial, incluidos los resultados de rendimiento, así como información sobre la estrategia, enfoque, retos y dilemas de la gestión.	x						
c	Con regularidad la empresa toma parte en los diálogos con los grupos de interés para mantenerse al día con sus expectativas.	x						
d	La empresa se comunica abiertamente acerca de cómo se manejan temas abordados por los principios del Pacto Mundial incluyendo retos, dilemas, éxito y fracasos.	x						
e	La Comunicación sobre el Progreso (COP) de la empresa y otros informes de desempeño sobre temas tratados por el Pacto Mundial están públicamente disponibles y son comunicados a los grupos de interés externos, por ejemplo, mediante el sitio web de la empresa y del Pacto Mundial	x						

DERECHOS HUMANOS: SALUD Y SEGURIDAD

Preguntas	Sistemas de salud y seguridad	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.1	¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?	x				GARANTIZAR LAS INSTALACIONES SEGURAS Y APROPIADAS		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con procedimientos de salud y seguridad eficaces, conformes a las normas de la industria y las normas nacionales e internacionales.	x					SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO CONTRATADO	
b	La responsabilidades para las tareas de seguridad y la salud están claramente definidas	x						
c	La empresa monitorea sistemáticamente sus procesos de producción, maquinaria y equipo para garantizar que son seguros y que están en buenas condiciones	x						
d	Los trabajadores y gerentes están capacitados para responder a emergencias en el lugar de trabajo; hay botiquines de primeros auxilios y extintores disponibles; y las salidas de emergencia están claramente delimitadas y libres de obstrucciones.	x					MURGIBE está ubicada en un edificio de oficinas que durante 2018 está en reformas para la adecuación a la normativa de accesibilidad. El resto de exigencias están cubiertas	
e	El lugar de trabajo se mantiene para para asegurar condiciones limpias y confortables, incluyendo una temperatura, ventilación e iluminación adecuada; áreas de lavado y saneamiento adecuadas y apropiado para ambos sexos.	x					oficinas con luz natural, Por qué las 5 S? Cuenta con la implantación de la METODOLOGÍA DE LAS 5S para mejorar la Calidad, la Eliminación de Tiempos Muertos y la Reducción de Costos. Esta técnica es un modelo de organización, limpieza , seguridad e higiene.	

f	Las instalaciones residenciales o para una noche son seguras y sanitarias y satisfacen las necesidades básicas de los trabajadores, incluso en relación con la seguridad, espacio, temperatura, iluminación, ventilación, alimentos, agua, instalaciones sanitarias, privacidad y asequibilidad.	x						
g	La empresa proporciona agua potable para los trabajadores e instalaciones limpias y desinfectadas para el almacenamiento de alimentos y para comer.	x						
h	En donde sea de relevante, la empresa cuenta con precauciones especiales de seguridad y salud para mujeres embarazadas, empleados con discapacidades, los trabajadores de la noche, los trabajadores jóvenes y otros grupos vulnerables.	x						
Preguntas	Equipo protector y entrenamiento	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.2	¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?	x				garantizar que la plantilla cuenta con los equipos de protección y la capacitación pertinente		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con un procedimiento para garantizar que a todos los trabajadores se les proporcione, libre de cargo o depósitos, el equipo de protección necesario para realizar sus funciones de trabajo				x		los puestos de trabajo no necesitan equipos de protección específicos	
b	La empresa está comprometida a garantizar que los trabajadores utilicen el equipo de protección proporcionado y entiendan por qué es necesario utilizar el equipo.				x			

c	La empresa se asegura de que todos los trabajadores tengan la formación necesaria para realizar de forma segura sus funciones de trabajo y los mantiene plenamente informados, en un lenguaje y forma comprensible para ellos, sobre los procedimientos de seguridad y salud de los trabajadores.	x						
d	Se mantiene un registro preciso de quiénes han sido capacitados y para qué tareas	x						
e	Los trabajadores reciben capacitación en el uso seguro de equipos y procesos, regularmente y cuando se les asignan nuevas tareas.				x			
f	Una función de la empresa o miembro del personal es responsable de mantener informado sobre los avances científicos y tecnológicos sobre los riesgos de salud y seguridad y equipos de protección.	x						
Preguntas	Participación de los empleados	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.3	¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?	x				Mantener y promover que la plantilla participe en formación y acciones en materia de salud y seguridad	el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de MURGIBE garantiza la aplicación de principio de igualdad en el ámbito de la protección de la seguridad y salud laboral.	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa consulta a los empleados sobre temas de salud y seguridad, ya sea directamente o a través de representante de seguridad libremente elegidos para grupos de empleados relevantes?	x						

b	Se ha establecido un Comité de salud y seguridad incluyendo representantes de seguridad los trabajadores y representantes de la administración				x		empresa muy pequeña donde no es necesario esta acción	
c	Los accidentes de salud y seguridad se reportan e investigan incluso la implicación del trabajador relevante, y se toman acciones para prevenir las recurrencias.	x						
d	Los percances de salud y seguridad (accidentes que no causan lesiones) son registrados e investigados para ayudar a mejorar la seguridad.	x						
e	Los accidentes de salud y seguridad son monitoreados, incluso horas perdidas a consecuencia de una lesión o enfermedad y, por ejemplo, en comparación con el total de horas trabajadas (tiempo perdido por lesiones)	x						
DERECHOS HUMANOS: HORAS, SALARIOS Y LICENCIAS								
Preguntas	Horas de trabajo	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.4	¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 48 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?	x				Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral	MURGIBE cuenta con Jornada laboral de 35 horas. Acción de mejora del convenio colectivo	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a.1.	Las horas de trabajo normal de la empresa se limitan a 48 horas semanales, según su política y práctica, o menos si así lo dispone la leyes nacionales, convenciones colectivas o estándares de la industria	x						
a.2.	Las horas extraordinarias no son frecuentes, son remuneradas a tasa premium y no exceden de 12 horas en una semana, o 36 horas al mes.	x					La política de conciliación facilitar flexibilidad espacial, de horario, etc. A fin de minimizar las horas extra y compensarlas en caso de ser necesario. El horario de trabajo se ajusta a las necesidades de cada persona	

a.3.	La empresa tiene un sistema de planificación, registro y seguimiento de las horas trabajadas por cada empleado y regularmente se evalúa si el número de trabajadores es suficiente para cumplir con los objetivos de producción sin tener que recurrir a las horas extraordinarias	x					MURGIBE tiene implantado un sistema de control de las horas dedicadas a cada proyecto	
a.4.	Cuando las horas extras por trabajador sistemáticamente exceden 12 horas por semana, la empresa aumenta su fuerza de trabajo para que coincidan con los objetivos de producción, o pone en práctica medidas para aumentar la productividad de los trabajadores y reducir horas extras.				x			
a.5.	Los trabajadores cuentan con 24 horas consecutivas e descanso (o más si así lo dispone su legislación nacional o las normas de la industria) en cada período de siete días.	x						
a.6.	La empresa se asegura que los trabajadores tengan no menos de un descanso de 30 minutos por cada 4 horas de trabajo(o más si así lo dispone su legislación nacional o normas de la industria) y que los trabajadores pueden usar las instalaciones sanitarias siempre que sea necesario y no sólo durante las pausas designadas.	x						
Preguntas	Salarios	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.5	¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?	x				Mejorar la política de retribución		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	Es política de la empresa proporcionar a los trabajadores un salario suficiente para cubrir los alimentos básicos, ropa y las necesidades de vivienda y proporcionar un ingreso discrecional para ellos mismos y sus dependientes.	x						

b	La empresa es consciente de si el salario mínimo legal en el país donde opera cumple con el requisito para un sueldo mínimo.	x						
c	Si no hay un salario mínimo nacional establecido, o si las normas del salario mínimo nacional son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus dependientes, la empresa calcula un salario basado en el costo de vida en su zona de operaciones.				x			
d	Los trabajadores a tiempo parcial reciben salarios y beneficios que son proporcionales a los de los trabajadores a tiempo completo, y reciben compensación por horas extra a un mínimo de 1,25 veces su sueldo por hora.	x						
e	La empresa paga salarios a intervalos regulares y no hace deducciones de los salarios por medidas disciplinarias u otras deducciones no autorizadas por la legislación nacional.	x						
f	Los sistemas de bonificación y de pago de destajo son supervisados para asegurar que el salario total pagado cumple los requisitos del salario mínimo sin tener que recurrir a las horas extraordinarias				x		no se producen estas situaciones	
Preguntas	Licencias	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.6	¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas internacionales mínimas?	x				GARANTIZAR QUE SE CUMPLE	la empresa ha aprobado en 2018 nuevo Acuerdo de conciliación que establece las licencias y permisos retribuidos y que superan los establecidos por la legislación	

Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	Las licencias por vacaciones de los trabajadores de tiempo parcial y los de corto plazo son pagadas proporcionalmente al número de horas trabajadas, a una tasa igual a la de empleados a tiempo completo permanente	x						
b	Los trabajadores tienen derecho a licencia pagada por enfermedad de conformidad con la legislación nacional aplicable. Si la licencia por enfermedad no está prevista en la legislación nacional, la empresa consulta con representantes de la Unión o de los trabajadores para establecer medios alternativos de protección en caso de enfermedad o lesión.	x						
c	La empresa se asegura que licencia por enfermedad no se deduce del tiempo de vacaciones de los trabajadores.	x						
d	Las trabajadoras tienen derecho a no menos de catorce semanas de maternidad pagada por niño	x						
e	La empresa concede licencia parental o compasiva a los trabajadores que han adoptado recientemente un niño o niños, o han asumido la responsabilidad de cuidar de los hijos adoptivos o de otros niños a su cargo	x						
Preguntas	Estado del empleo	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.7	¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?	x				Mantener las contrataciones dentro de la legalidad		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa se asegura de que todos los empleados reciben contratos de trabajo antes de empezar a trabajar para la empresa, y que los contratos sean comprendidos por cada empleado.	x						

b	Los contratos detallan los derechos y obligaciones de empleo, incluyendo descripción clara del trabajo, sistemas de bonificaciones y sueldos y períodos de aviso razonable de cada empleado.	x						
c	Las referencia a los manuales de la empresa u otros documentos relevantes en términos de empleo están integrados en el contrato.	x						
d	La empresa se asegura que los contratistas proporcionen a los trabajadores - que trabajen en las instalaciones de la empresa- un empleo oficial conforme a las normas de la empresa	x						
DERECHOS HUMANOS: TRATO JUSTO								
Preguntas	No-acoso	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.8	¿La empresa protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas?	x				MEJORAR LOS PROCEDIMIENTOS	la empresa cuenta con un protocolo para la prevención y actuación en situación de acoso sexual y o por razón de sexo aprobado en 2013	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa tiene el compromiso de evitar el acoso laboral.	x						
b	La empresa comunica activamente a los trabajadores de su obligación de abstenerse de conductas violentas, amenazantes o abusivas.	x						
c	Los directivos reciben formación sobre cómo identificar y abordar los casos de acoso en el lugar de trabajo.	x					TODA LA EMPRESA PARTICIPA EN ESTA FORMACIÓN	
d	La empresa investiga las denuncias de acoso laboral y adopta las medidas preventivas y disciplinarias como la presentación de informes de las acciones penales a las autoridades competentes.	x						
Preguntas	Privacidad del empleado	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO

HU.9	¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?	x				Garantizar la privacidad y confidencialidad de la información de carácter personal de la plantilla		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa tiene un procedimiento que indica el tipo de monitoreo permitido en el lugar de trabajo, ¿qué tipo de información personal del trabajador se conserva; dónde se almacena; quién tiene acceso y, por qué es necesaria la información.	x						
b	Se hace de conocimiento de los trabajadores de todas las vigilancias que se dan en el trabajo, incluidos los monitoreos por cámaras, monitoreo de Internet o de correos electrónicos y monitoreos de propósitos específicos.				x		no existe este tipo de vigilancia. Empresa transparente con su plantilla	
c	La empresa obtiene del trabajador su consentimiento previo por escrito antes de obtener información de alguna persona con la quien el trabajador tiene una relación privilegiada, entre ellos un ex empleador, médico o a un abogado.				x		no se ha producido ningún caso	
d	Los trabajadores tienen acceso a todos los datos personales recopilados acerca de ellos, en particular los relacionados con las decisiones disciplinarias y los datos obtenidos a través de la supervisión, pero no incluye información específica confidencial de gestión relacionada con sus evaluaciones de desempeño, las negociaciones sobre los sueldos, ascensos, rotación y decisiones laborales similares.	x						
DERECHOS HUMANOS: IMPACTOS DE LA COMUNIDAD								
Preguntas	Tierra y propiedad	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO

HU.10	Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados?	x				GARANTIZAR que se cumpla la ley en relación con la propiedad		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	Antes de comprar, alquilar, comprar o bien acceder a tierras o bienes, ya sea directamente o a través de terceros, la empresa identifica todos los propietarios y usuarios de las tierras o los bienes, incluyendo información de los usuarios de tierra y propietarios consuetudinarios.	x						
b	La empresa investiga el uso pasado y propiedad de la tierra o propiedad para asegurarse de que los usuarios y propietarios no han sido trasladados ilegalmente, y que toda las expropiaciones por parte de las autoridades se han llevado a cabo de conformidad con el derecho internacional.	x						
c	La empresa consulta con los usuarios afectados y los propietarios de las tierras o bienes (incluidas las mujeres, los inquilinos, los colonos, las minorías y otros grupos vulnerables, incluidos los pueblos indígenas) y busca su consentimiento libre, previo e informado antes de continuar a adquirir o acceder a la tierra o propiedad.				x			
d	La empresa se asegura que su contrato de arrendamiento o la compra de viviendas y abastecimiento de productos alimenticios no encarezcan considerablemente la vivienda y la escasa comida para la población local				x			

e	La empresa se asegura que a los propietarios afectados y a los usuarios de las tierras o los bienes sean compensados adecuadamente para ayudarles a restablecer sus nivel de vida y sustento de la misma forma o mejor que antes y que las normas de la indemnización sean transparentes y que se aplique uniformemente a todas las comunidades y a las personas afectadas.				x			
Preguntas	Medidas de seguridad	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.11	¿La empresa toma medidas para garantizar que las medidas de seguridad adoptadas observen los principios internacionales para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza?				x			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa lleva a cabo regularmente evaluaciones de los riesgos de seguridad, y se asegura que las medidas de seguridad de la empresa, entre ellos el despliegue de guardias privados o personal de seguridad pública, son proporcionales a los riesgos de seguridad.				x			
b	Las evaluaciones de riesgos de seguridad de la empresa incluyen el riesgo de abusos contra los derechos humanos cometidos por privado y personal de seguridad pública.				x			
c	La empresa selecciona las empresas privadas de seguridad con base en la información de capacidad profesional, nivel de capacitación del personal, la calidad de los equipos, participación en el pasado en las violaciones de los derechos humanos, vínculos con las facciones políticas u organizaciones y otros criterios pertinentes.				x			

d	Los contratos con las empresas privadas de seguridad incluyen requisitos relativos a las normas internacionales de derechos humanos para el cumplimiento de la ley y el uso de la fuerza; exigen que la investigación y la disciplina de cualquier conducta ilegal o abusiva por los guardias de seguridad, y permiten la terminación del contrato en caso de dicha conducta.				x			
e	Hay un manual de definición de las funciones del personal de seguridad, y todo el personal de seguridad recibe capacitación sobre las normas de conducta basados en normas internacionales de derechos humanos para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza.				x			
f	Donde personal de seguridad pública se asigna a las instalaciones de la empresa, la empresa busca garantizar la transparencia de sus relaciones con organismos de seguridad pública, y comunica a los organismos de seguridad pública su deseo de que las funciones de seguridad se realicen de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos para el cumplimiento de la ley y el uso de la fuerza.				x			
g	La empresa cuenta con un procedimiento para el registro de incidentes relacionados con la seguridad, incluyendo un mecanismo para manejar las quejas del personal o comunidades locales relacionadas con la conducta del personal de seguridad y remite las acusaciones creíbles de violaciones de derechos humanos a las autoridades competentes.				x			

h	La empresa cuenta con un procedimiento de seguimiento y evaluación de sus arreglos de seguridad, incluyendo la proporcionalidad del acuerdo de seguridad; impacto en las comunidades locales; impacto en las tensiones locales existentes o conflictos; incidentes de seguridad registrados; y denuncias creíbles de violaciones de derechos humanos por personal de seguridad de la empresa. Representantes de la comunidad local son consultados como parte de la supervisión.				x			
Preguntas	Compromiso con la comunidad	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.12	¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto real o potencial de sus operaciones en los derechos humanos?				x			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa tiene el compromiso de participar abiertamente dentro de las comunidades y las que están alrededor de su área de operaciones, antes, durante y después de comenzar actividades que pueden afectar su acceso a los recursos (agua, alimentos, tierra) o medios de subsistencia (cotos de caza o pesca).				x			
b	La empresa se comunica y consulta con las comunidades locales antes, durante y después de comenzar las actividades para prevenir, reducir y mitigar los impactos.				x			
c	La empresa toma medidas para remediar las preocupaciones legítimas de las comunidades locales con respecto a cualquier impacto negativo de las operaciones de la empresa sobre el acceso a recursos o medios de subsistencia.				x			
DERECHOS HUMANOS: ADMINISTRACION DEL PRODUCTO								
Preguntas	Administración del producto	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO

HU.13	¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos en derechos humanos derivados de defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?	x				GARANTIZAR QUE SE TOMAN LAS MEDIDAS NECESARIAS		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa conoce y cumple con las leyes nacionales pertinentes, las normas internacionales y estándares de la industria en cuanto a fabricación, diseño y comercialización de producto.	x						
b	La empresa toma medidas para eliminar ingredientes, diseños, defectos o efectos secundarios que pudieran dañar o amenazar la vida humana y la salud durante la fabricación, uso o disposición de los productos	x						
c	La empresa proporciona advertencias visuales y escritas en todos los envases o productos sobre los riesgos para la salud relacionados con el producto, incluidas las instrucciones para el uso correcto en un lenguaje y de forma comprensible para los usuarios.	x						
d	Si son necesarias capacitaciones, equipos de protección u otras medidas para el uso seguro del producto, la empresa toma las medidas necesarias para asegurarse que el usuario final esté en conocimiento de dichos requisitos.	x						
e	La empresa continuamente monitorea y protege contra los efectos adversos de derechos humanos (incluyendo pero no limitado a los efectos sobre la salud, la vida, la privacidad y la seguridad de la persona) que surgen, tanto del del uso adecuado como del uso incorrecto o de la disposición de sus productos.	x						

f	La empresa tiene un procedimiento para determinar si sus productos tienen doble aplicación de uso, en particular para la fabricación de armas, vigilancia u otros uso militar, y cumple con todas las normas de control de las exportaciones de esos productos.	x						
DERECHOS HUMANOS: RIESGO PAIS								
Preguntas	Derechos humanos en el país de operación	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
HU.14	¿La empresa evita involucrarse en violaciones de derechos humanos derivadas de prácticas sociales o gubernamentales?	x				VELAR PORQUE SE CUMPLA		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a.1.	La empresa busca activamente información sobre la situación general de los derechos humanos en las áreas donde opera.	x						
a.2.	Si operan en un país o región con violaciones sistemáticas de los derechos humanos, la empresa busca conocer y evitar el riesgo de contribuir, respaldar o beneficiarse de dichos abusos.				x		la empresa no opera en dichas regiones o países	
a.3.	Donde los riesgos de participación de la empresa en violaciones sistemáticas de derechos humanos debido al gobierno o las prácticas sociales, la empresa busca identificar soluciones mediante el diálogo con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, expertos y otras partes interesadas, incluyendo cuando sea posible con las autoridades.				x			
a.4.	La empresa asegura que no respaldar ninguna limitaciones discriminatorias impuestas por el estado sobre el derecho a votar y no proporciona información sobre religión, raza, afiliación política u otras características de los empleados que puede ser utilizada por el gobierno como una razón para restringir el derecho de voto.				x			

LABORAL: LIBERTAD DE ASOCIACION

Preguntas	Asociación y negociación	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
LA.1	¿La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva?	x				Garantizar los derechos de la plantilla		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
la.1.a	La empresa tiene el compromiso de reconocer los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva, incluido el derecho a formar libremente y/o afiliarse a los sindicatos independientes, y este compromiso es claramente comunicado a todos los empleados.	x						
la.1.b	La empresa reconoce las organizaciones de trabajadores a los efectos de la negociación colectiva y ha establecido procedimientos para garantizar una negociación colectiva con los representantes de los trabajadores autorizados sobre todas las cuestiones relacionadas con trabajo.				x		en la empresa no hay representación sindical, se llevan a cabo reuniones generales para abordar las cuestiones relacionadas con trabajo.	
la.1.c	La empresa permite el acceso a los representantes de los trabajadores los acuerdos de negociación colectiva, las instalaciones de la empresa, empleados y demás documentación necesaria para cumplir con sus funciones.	x						
la.1.d	La empresa prohíbe la discriminación o las acciones adversas contra representantes de los trabajadores o empleados para participar o abstenerse de participar en actividades sindicales legítimas.	x						
la.1.e	La empresa ha acordado con los representantes de los trabajadores acerca de los requisitos de una audiencia imparcial que se ha de seguir en relación con todos los expedientes disciplinarios y las reclamaciones de los empleados.				x			

la.1.f	La empresa tiene un comité, con la participación de representantes elegidos por los empleados, que es el responsable de la audiencia, el proceso, y de resolver los expedientes disciplinarios y las reclamaciones de los empleados.				x		no dispone de comité las resoluciones se producen directamente entre plantilla y gerencia	
Preguntas	Representación de la empresa	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
LA.2	Si los sindicatos independientes son desalentados o restringidos, ¿La empresa permite que los trabajadores se reúnan para discutir problemas relacionados con el trabajo?				x		la plantilla se puede reunir cuando lo considere y no hay sindicatos	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
la.2.a	La empresa permite a los empleados participar en las reuniones periódicas de empleados sólo en horario de trabajo, donde los empleados pueden discutir las preocupaciones relativas a las condiciones de trabajo.				x		la plantilla tiene plena libertad de reunión	
la.2.b	Si es permitido por la legislación local, y si los sindicatos independientes no están presentes, la empresa informa a los empleados sobre su derecho de representación colectiva en el lugar de trabajo.	x						
la.2,c	Si es permitido por la legislación local, la empresa informa a los trabajadores de su derecho a participar en negociaciones colectivas periódicas sobre asuntos relacionadas con el trabajo	x						
la.2.d	La administración de la empresa se reúne periódicamente con los representantes de los trabajadores para discutir problemas relacionados con el trabajo y las preocupaciones y quejas que los empleados deseen plantear.				x		Gerencia se reúne con plantilla para abordar estos temas	
LABORAL: TRABAJO FORZADO								
Preguntas	Trabajo forzoso y obligatorio	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
LA.3	¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?				x	Garantizar que no se de ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre		

Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	Los trabajadores pueden dar aviso y dejar su empleo dentro de un período razonable de tiempo. Esto es claramente comunicado a los trabajadores antes de comenzar en el empleo.	x						
b	La empresa (o sus agencias de reclutamiento) se aseguran de no retener los salarios o bonos y que se les paga a los trabajadores en forma oportuna y regular.	x						
c	La empresa se asegura de no realizar deducciones de los salarios por medidas disciplinarias u otras deducciones no autorizadas por la legislación nacional.	x						
d	Dentro de las horas normales de trabajo los trabajadores son capaces de ganar un salario suficiente para satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes más cercanos.	x						Puesta en marcha de herramienta de medición de la política de retribución salarial
e	Las horas extraordinarias de trabajo se paga voluntariamente y no obligado, mediante amenaza de deducciones, terminación u otro tipo de sanciones.				x		no se abonan horas extraordinarias porque hay política de compensación de horas	
f	La empresa (o sus agencias de reclutamiento) se aseguran de no retener documentos de identidad, pasaportes, documentos para viajar u otros objetos personales sin los cuales, los trabajadores no puedan dejar el trabajo. Sin son necesarias cartas de liberación u otros documentos para que el trabajador deje el empleo, éstas se le expedirán sin demora.	x						
g	Se le permite, a todos los trabajadores, dejar las instalaciones de la empresa durante el descanso y al finalizar sus turnos y a los trabajadores con alojamiento dentro de la empresa pueden, en cualquier momento, entrar y salir libremente de su alojamiento.	x						

h	La empresa (o sus agencias de reclutamiento) se aseguran que no obligar a los trabajadores a pagar cuotas de reclutamiento o presentar depósitos de dinero por alojamiento.	x						
i	Los préstamos o adelantos de sueldos a los trabajadores, se basan en términos justos y se explican claramente al trabajador, no se conceden para cubrir gastos básicos, son de monto limitado, y no requiere que el trabajador permanezca en la empresa hasta su vencimiento.	x						
j	Si la empresa utiliza el trabajo penitenciario, garantiza que todos los trabajadores de la prisión hayan sido condenados por un Tribunal de justicia, y que el trabajo es voluntario y supervisado por la autoridad pública.				x			
k	La empresa se asegura que no utilizan la mano de obra de las agencias o empresas involucradas en la trata de seres humanos u otras formas de trabajo forzoso.	x						
LABORAL: TRABAJO INFANTIL								
Preguntas	Trabajo Infantil y Trabajadores Jóvenes	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
LA.4	¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?	x				Velar para que cualquier persona que trabaje en MURGIBE cumpla la edad mínima		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa no emplean a trabajadores menores de 15 años de edad para trabajar a tiempo completo, 13 años de edad para trabajos ligeros y 18 años de edad para trabajos peligrosos (véase la descripción para las excepciones).	x						
b	Si la empresa emplea a menores de 18 años, cuenta con una lista de las funciones de los puestos de trabajo que se puede realizar de forma segura por los menores.				x		no emplea	

c	La empresa es consciente de los niveles de edad locales, para la finalización de la educación obligatoria y no emplean a trabajadores menores de esa edad para el trabajo que pueda interferir con tal educación.				x			
d	La empresa cuenta con un procedimiento confiable para comprobar la edad de aspirantes de trabajo jóvenes por la partida de nacimiento, otras formas oficiales de la identificación, o por medios alternativos como apariencia física o el conocimiento de acontecimientos históricos.	x						
e	Los programas de aprendizaje de la empresa no constituyen la parte principal de la mano de obra, son limitados en cuanto a la duración, se realizan en conjunto con un programa escolar (o supervisadas por los Ministerios de Trabajo o las organizaciones laborales), y no interfieren con la educación obligatoria del niño.	x					no se ha producido el caso pero si así fuera sería conforme lo que establece la legislación	
f	Si la empresa tuviera conocimiento de que está contratando jóvenes trabajadores por debajo de la edad mínima, se asegura que ellos están inscritos en el programa de educación, y que sus dependientes se compensan con la consiguiente pérdida de ingresos.	x						
LABORAL: DISCRIMINACION								
Preguntas	No discriminación	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
LA.5	¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?	x				REVISAR Y MEJORA R EN CASO NECESARIO LA POLÍTICA DE ACCESO AL EMPLEO	MURGIBE cuenta con un procecimiento para la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa identifica diferentes tipos de discriminación, incluyendo los arraigados en las estructuras formales y las tradiciones culturales.	x						

b	Es política de la empresa asegurarse que las decisiones relativas a la contratación, salarios, promoción, capacitación, disciplina, jubilación y terminación se basan exclusivamente en criterios imparciales y que no estén vinculados a ninguna de las características discriminatorias enumeradas en la descripción de esta pregunta.	x						
c	Cada categoría de trabajo en la empresa tiene una descripción por escrito indicando el nivel de salario y las cualificaciones requeridas para esa categoría de trabajo.	x						
d	La empresa se asegura que los anuncios de empleo no hacen referencia a criterios discriminatorios, tales como raza, género o edad (a menos que figure como parte de una promoción de igualdad de oportunidades legal).	x						
e	La empresa se asegura que a los solicitantes de empleo no se les pide información sobre su estado civil, embarazo, intención de tener hijos, número de dependientes, o información similar que pueda llevar a decisiones de contratación discriminatorias.	x						
f	Todos los gerentes de contratación reciben capacitación sobre las políticas de no discriminación de la empresa.	x						
g	La empresa ha establecido un procedimiento, accesible y conocido por todos los trabajadores, a través del cual los trabajadores, con seguridad, pueden reportar incidentes de discriminación en el trabajo.	x						
h	La empresa toma medidas razonables para permitir a personas calificadas con discapacidades o condiciones de salud, a obtener oportunidades de empleo con la empresa, por ejemplo al proporcionar acceso de silla de ruedas, horarios de trabajo flexibles, tiempo de descanso extendido, etc...	x						

MEDIO AMBIENTE: PRECAUCION

Preguntas	Enfoque de precaución	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.1	¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?	x				poner de manifiesto la necesidad de que las organizaciones tengan en cuenta la prevención en temas ambientales		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa proporciona información a los grupos de interés información sobre las incertidumbres y los riesgos potenciales para los trabajadores, los consumidores, el público y el medio ambiente de los productos y los procesos de la empresa.	x						
b	La empresa identifica cualquier contaminación de suelo y agua en su sitio o sitios, evalúa los impactos ambientales y remedia cualquier contaminación significativa.				x		no se ha producido la situacion	
c	La empresa trata de evitar daños al medio ambiente a través del mantenimiento periódico de los procesos de producción y sistemas de protección ambiental (control de la contaminación del aire, sistemas de tratamiento de aguas, etc.).	x						
d	La empresa realiza evaluación sistemática de los riesgos de los materiales utilizados, los productos y los procesos para aplicar el enfoque de precaución.	x						
e	La empresa garantiza la transparencia y participa regularmente del diálogo entre los grupos de interés con los vecinos, organizaciones de la sociedad civil y otros con un interés en la empresa en las cuestiones ambientales de importancia crítica.	x						

f	De ser relevante, la empresa apoya la investigación científica sobre cuestiones medioambientales relativas a productos y procesos de la empresa.	x						
Preguntas	Respuesta a emergencia	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.2	¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?	x					Todo lo establecido en el plan de PRL	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa ha identificado las operaciones peligrosas y las consecuencias potenciales sobre la salud humana y el medio ambiente en caso de accidente.				x		no se ha producido	
b	La empresa cuenta con procedimientos y planes detallados, equipos y programas de capacitación para prevenir accidentes y emergencias.	x						
c	La empresa cuenta con procedimientos y planes detallados y equipos para responder con eficacia a los accidentes y emergencias que puedan producirse.	x						
d	La empresa capacita a los trabajadores para responder a accidentes y emergencias, incluyendo la realización de simulacros de emergencia al menos una vez al año con participación de todos los trabajadores.	x						
e	Donde existe un riesgo significativo de impactos sobre las comunidades locales, la empresa cuenta con un procedimiento que le permite notificar inmediatamente a las comunidades locales afectadas sobre emergencias industriales e informar sobre respuesta de emergencia, planes de evacuación y respuesta médica.				x		no existe	

MEDIO AMBIENTE: RESPONSABILIDAD Y DESEMPEÑO								
Preguntas	Consumo de energía y el cambio climático	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.3	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?	x				Mantener las medidas dirigidas a la reducción del consumo de energía y de emisión de gases		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa toma medidas para reducir consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?	x						
b	La empresa tiene una estrategia climática que identifica las oportunidades para reducir el consumo de energía de la empresa y/o de las emisiones de gases de efecto invernadero	x					oficinas con buena iluminación natural. Despachos separados por cristalerías que permiten el paso de luz natural.	
c	La empresa ha iniciado actividades prácticas para reducir el consumo energético y las emisiones de gases de efecto invernadero.	x					adecuación de las horas de trabajo a horas de luz natural	
d	La empresa proporciona la información y capacita a los empleados a implementar medidas de reducción de energía	x						
e	La empresa monitorea su consumo de energía y/o las emisiones de gases de efecto invernadero.				x			
f	La empresa ha definido una línea de base para sus emisiones de gases de efecto invernadero, en el que incluye una definición de las operaciones de la empresa y de las actividades, y los gases de efecto invernadero que se contabilizan por ejemplo, como se describe en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero.				x			
g	La empresa tiene metas para reducir el consumo de energía y/o las emisiones de gases de efecto invernadero.	x						

h	La empresa participa con el gobierno y las organizaciones de la sociedad civil en la elaboración de políticas y medidas que proporcionen un marco para que el sector empresarial contribuya a construir una economía baja en carbono.				x			
Preguntas	Agua y aguas residuales	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.4	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua y tratamiento de aguas residuales?				x		el consumo de agua es mínimo	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con los permisos necesarios para extraer agua u obtener agua del suministro público de agua y para descargas de aguas residuales.				x			
b	La empresa trata las aguas residuales antes de verterlas para reducir impactos ambientales adversos. Si el tratamiento de aguas residuales tiene lugar fuera de las instalaciones de la empresa, ésta es consciente de la eficacia del tratamiento.				x			
c	La empresa controla las descargas de aguas residuales, incluyendo tipos, valores de límite y cantidades de contaminantes en las aguas residuales.				x			
d	La empresa tiene objetivos de reducción del consumo de agua y/o aumentar la cantidad de agua reutilizada o reciclada en diferentes operaciones de negocios y actividades.				x			
e	La empresa proporciona información y capacita a trabajadores en la aplicación de medidas para reducir el consumo de agua y reducir la necesidad de tratamiento de aguas residuales.				x			
f	El uso de agua de la empresa y sus descargas de aguas residuales no afectan negativamente a la sostenibilidad de los recursos hídricos, el medio ambiente natural o la disponibilidad de agua para beber y asearse.				x			

g	La empresa se involucra con las autoridades públicas nacionales, regionales y locales y organizaciones de la sociedad civil para resolver cuestiones relativas a la sostenibilidad del agua y relacionadas con recursos hídricos afectados.				x			
Preguntas	Gestión de desechos	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.5	¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?	x				Mantener las medidas de prevención y reducción de residuos		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa tiene los permisos necesarios para el manejo, almacenamiento, reciclaje y eliminación de residuos y, si procede, cumple con los requisitos para el transporte de residuos peligrosos a través de fronteras				x			
b	La empresa tiene una estrategia para la gestión de los residuos con responsabilidad y continuamente intenta prevenir y reducir la producción de residuos.	x						
c	La empresa se asegura que los residuos se clasifican para el reciclaje y entregado a una empresa de reciclaje.	x						
d	La empresa controla los tipos y cantidades de residuos, incluyendo dónde y cómo son reciclados, tratados o eliminados.	x						
e	La empresa tiene objetivos de reducción de la producción de desechos y/o crecimiento de residuos reutilizados o reciclados y mide su avance hacia estos objetivos.	x						
f	La empresa proporciona la información y capacita a los trabajadores sobre el manejo, almacenaje, transporte y disposición de desechos peligrosos y especiales	x						

g	La empresa marca las áreas utilizadas para el almacenamiento de los residuos, y rotula correctamente todos los recipientes para almacenar los residuos, incluyendo un símbolo relevante de peligro para los residuos peligrosos.	x						
h	La empresa solicita a los contratistas de transporte recibos de reciclaje/tratamiento/eliminación.		x					acción que se pondrá en marcha en futuro
i	La empresa utiliza contratistas con licencia para el transporte, reciclaje, tratamiento y disposición de residuos peligrosos				x			
Preguntas	Emisiones de aire	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.6	¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?				x		empresa de servicios donde no procede prevención de emisiones atmósfera	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con los permisos necesarios para las emisiones al aire y cumple con los requisitos legales (por ejemplo, estándares de contaminación del aire y valores límite).				x			
b	La empresa proporciona información y capacita a los trabajadores sobre cómo manejar las emisiones de aire.				x			
c	La empresa controla los tipos y cantidades de las emisiones al aire.				x			
d	La empresa trata los contaminantes relevantes antes de que se emitan al aire (por ejemplo mediante el uso de filtros).				x			
e	La empresa continuamente intenta prevenir y reducir emisiones de aire				x			
Preguntas	Ruido, olor, luz y vibraciones	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.7	¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno?				x			

Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
en.7.a	La empresa cuenta con los permisos necesarios para los niveles de ruido, olor, luz y vibraciones y cumple con los requisitos legales (por ejemplo, normas o procedimientos).				x		no tiene permisos específicos porque no realiza ninguna actividad concreta que tenga que ver con estas variables	
en.7.b	La empresa proporciona información y capacita a los trabajadores para el manejo del ruido, el olor, la luz y las vibraciones.				x			
en.7.c	La empresa monitorea los niveles de ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno.				x			
en.7.d	La empresa trata/minimiza los impactos para asegurar que no hay niveles significativos de ruido, olor, luz y vibraciones				x			
en.7.e	La empresa continuamente intenta prevenir y reducir al mínimo los niveles de ruido, olor y luz (p.ej. producción encerrada, proteger, etc.).				x			
Preguntas	Químicos y otras sustancias peligrosas	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.8	¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?				x		no se utilizan ni manipulan sustancias	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con los permisos necesarios y cumple con los requisitos legales para el manejo, uso y almacenamiento de productos químicos y otras sustancias peligrosas.				x			
b	La empresa no fabrica, comercializa y/o utiliza productos químicos y otras sustancias peligrosas sujetas a prohibiciones nacionales o internacionales o en fase-salidas.				x			

c	La empresa proporciona información y capacita a los trabajadores sobre la manipulación y el uso seguro de productos químicos y otras sustancias peligrosas.				x			
d	La empresa monitorea las cantidades de todos los productos químicos y otras sustancias peligrosas utilizadas en producción y mantenimiento.				x			
e	La empresa marca las áreas utilizadas para el almacenamiento de sustancias y productos químicos.				x			
f	La empresa etiqueta correctamente todas las sustancias químicas y productos incluyendo nombre del producto químico y un símbolo de peligro.				x			
g	La empresa considera importante la sustitución y continuamente intenta utilizar menos productos químicos nocivos y sustancias nocivas.				x			
Preguntas	Biodiversidad	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.9	¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?				x			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta con los permisos necesarios para operar en o alterar el entorno natural y cumple con los requisitos legales.				x			
b	La empresa se compromete a operar en el marco de convenios internacionales, abordar la diversidad biológica (por ejemplo, el Convenio sobre la diversidad biológica), protocolo de Cartagena sobre seguridad biológica y la Convención CITES.				x			
c	La empresa ha evaluado importantes impactos positivos y negativos de sus operaciones y actividades en el entorno natural y la biodiversidad (lista roja de especies amenazadas de la UICN y y ningunas especies invasivas extranjeras).				x			

d	La empresa previamente tiene y/o toma actualmente las medidas necesarias para prevenir y reducir el impacto de sus operaciones y actividades sobre la biodiversidad.				x			
e	La empresa etiqueta claramente los productos que contengan OGM n (Organismos Genéticamente Modificados) e indica si lo OGM han sido utilizados en el proceso de producción.				x			
f	La empresa asegura que no ha tenido remisión involuntaria de OGM.				x			
g	La empresa documenta que los trabajadores han sido adecuadamente capacitados para manejar los OMG.				x			
Preguntas	Recursos naturales	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.10	¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?				x			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa cuenta los permisos necesarios y cumple con los requisitos legales con respecto al cultivo, cosecha, extracción y/o el uso de los recursos naturales (por ejemplo, madera, pescado, metales, petróleo, carbón etc).				x			
b	La empresa cumple con los requisitos legales con respecto al cultivo, cosecha, extracción y/o el uso de los recursos naturales (por ejemplo, madera, pescado, metales, petróleo, carbón etc).				x			
c	La empresa se asegura que los trabajadores están capacitados en el cultivo sostenible, recolección, extracción y/o utilización de los recursos naturales.				x			
d	La empresa intenta continuamente de prevenir, minimizar y remediar impactos significativos sobre los recursos naturales a través de métodos ecológicamente responsables y uso de los recursos alternativos.				x			

e	La empresa asegura que su uso de los recursos renovables no afectan negativamente la sostenibilidad del recurso (es decir, la capacidad del recurso de regenerar).				x			
f	La empresa demuestra esfuerzos para sustituir los recursos no renovables utilizados en la producción de recursos renovables.				x			
g	La empresa trabaja con las autoridades públicas locales y nacionales, así como con instituciones internacionales para abordar cuestiones de sostenibilidad relacionadas con recursos naturales (por ejemplo: madera, agua, peces, metales, aceite etc.).				x			
MEDIO AMBIENTE: TECNOLOGIA								
Preguntas	Tecnologías respetuosas con el medio ambiente	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EN.11	¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?				x			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa utiliza tecnología amigable con el medio ambiente.				x			
b	La empresa evalúa periódicamente sus procesos y tecnologías para ver si hay alternativas más ecológicas.				x			
c	Durante el desarrollo de nuevas tecnologías y productos, la empresa se centra en el desarrollo de tecnología amigable con el medio ambiente por ejemplo, utilizando análisis de ciclo de vida (LCA), así como el diseño de la sostenibilidad o la cuna a la cuna.				x			
d	Al planear nuevas inversiones en tecnología, la empresa considera la mejor tecnología disponible y establece criterios ambientales mínimos.				x			

e	Al momento de invertir en nuevos edificios, la empresa implementa recursos materiales y tecnologías ambientalmente responsables y eficientes.				x			
f	La empresa da información que describe el desempeño ambiental y los beneficios de utilizar tecnología ambientalmente respetuosos disponible para los grupos de interés.							

ANTI-CORRUPCIÓN: CULTURA Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA

Preguntas	Señalización de un ambiente sin corrupción	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
AC.1	¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?	x				Garantizar la política contra la corrupción y difundirla a sus grupos de interés		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	El CEO, Director o Presidente de la empresa ha declarado que la empresa no se comprometerá en corrupción en ningún momento o en cualquier forma.	x						
b	La empresa tiene una política de rechazo a la corrupción y de exigir que todos los directores, gerentes y trabajadores de todo el mundo se comporten éticamente y de conformidad con la ley.	x						
c	La política de anti-corrupción de la empresa, incluye cómo tratar las solicitudes de pagos de facilitación, dar y recibir regalos, participar en patrocinios, dar contribuciones políticas y cómo llevar a cabo el cabildeo responsable.	x						
d	La empresa ha definido puntos de referencia e indicadores sobre sus iniciativas contra la corrupción e informa al público sobre ellos (por ejemplo, en su informe anual de RSE).	x						
e	La empresa ha definido parámetros e indicadores sobre sus iniciativas de lucha contra la corrupción y los informes de estos al público (por ejemplo, en su informe anual de RSC).	x						
Preguntas	Evaluación de riesgos contra la Corupción	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
AC.2	¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?	x						
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa evalúa las áreas potenciales de corrupción incluyendo factores como tipo de transacción, países de operación, industrias y los clientes o socios comerciales involucrados.				x		llegado el caso se evaluará	

b	La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando los trabajadores, agentes, intermediarios o consultores tratan con funcionarios públicos (incluidos los trabajadores de las empresas estatales).				x		llegado el caso se evaluará	
c	La empresa evalúa el riesgo de conflictos de intereses internos y externos relacionados con los socios de negocios.	x						
d	La empresa ha desarrollado un plan de acción para abordar el riesgo de corrupción y ha definido las responsabilidades para cada tarea, como mínimo para zonas de alto riesgo.				x		no hay zonas de alto riesgo	
e	La empresa ha identificado funciones internas con el mayor riesgo de corrupción dentro de la empresa y trata de remediar estas debilidades.				x			
Preguntas	Sensibilización	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
AC.3	¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?	x						
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa informa a todos los trabajadores sobre su compromiso de lucha contra la corrupción.	x						
b	La empresa ofrece regularmente capacitación sobre lucha contra la corrupción para todos los trabajadores pertinentes dentro de la organización, por ejemplo compras y personal de ventas.				x		no se ha considerado necesario	
c	La información sobre los procedimientos disciplinarios por violaciones a las políticas de lucha contra la corrupción de la empresa está a disposición de los trabajadores.				x		no se ha considerado necesario	
d	La empresa busca activamente la retroalimentación del trabajador y el diálogo sobre sus iniciativas de lucha contra la corrupción.	x					el diálogo siempre está abierto para toda la plantilla	

e	La empresa tiene y promueve una función por la que los trabajadores pueden informar sobre sospechas de corrupción relacionados con casos (p. ej., línea telefónica directa o buzón de correo) y asigna los recursos para atender de forma sistemática los problemas que se identifican.				x		no se ha considerado necesario	
Preguntas	Procedimientos de lucha contra la corrupción	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
AC.4	¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?					GARANTIZAR QUE SE CUMPLEN LOS COMPROMISOS		
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa ha asignado diferentes individuos o departamentos responsables de manejar contratos, pedidos, recepción de mercancía, tramitación de facturas y pagos.	x						
b	La empresa indica sobre su ""lucha contra la corrupción"" y/o ""comportamiento ético"" en sus contratos con los socios de negocios.				x		no se ha considerado necesario	
c	La empresa prohíbe el empleo informal y cualquier mantenimiento registro de libros "no registrados en los libros"	x						
d	La empresa realiza auditorías internas y tiene controles en relación con todos los compromisos de lucha contra la corrupción.	x						
e	El personal de auditoría interna y financiera de la empresa compras tiene instrucciones claras de buscar e identificar alarmas, y reportarlas a la adminsitración y darle seguimiento a las medidas tomadas.	x						
f	La empresa solicita a auditores externos a mantener un ojo crítico y a seguir todas las alarmas e irregularidades				x			
g	Cualquier alarma o irregularidad reportada por auditores externos es abordado sistemáticamente por la administración.				x			

h	La empresa supervisa el cumplimiento y continuamente identifica fortalezas y debilidades en las iniciativas anticorrupción para mantener su eficacia y actualización en el abordaje de los riesgos cambiantes.	x						
Preguntas	Agentes y otros asociados	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
AC.5	¿La iniciativa de lucha contra la corrupción de la empresa cubre a agentes, intermediarios y consultores?				x			
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa realiza consultas y/o atención sobre todos los agentes, intermediarios y consultores. (por ejemplo financieros, legales, laborales, fiscales, medio ambiente, mercado/comercial)				x			
b	Todos los acuerdos con los agentes, intermediarios y consultores están completamente documentados en contratos por escrito y firmados.				x			
c	La selección y los términos de referencia de los agentes, intermediarios o consultores son aprobados a nivel gerencial o en un nivel por encima de la gerencia involucrada en las operaciones para el cual el intermediario es contratado.				x			
d	Contratos con agentes, intermediarios y consultores incluyen una sección sobre la lucha contra la corrupción y que el titular del contrato debe cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables.				x			
e	Los agentes, intermediarios y consultores cuentan con información sobre el compromiso y las políticas de lucha contra la corrupción de la empresa, así como el material de capacitación sobre el comportamiento anti-corrupción e información sobre procedimientos disciplinarios por violaciones a las políticas contra la corrupción.				x			

f	La empresa se asegura que el pago a los agentes, intermediarios y consultores están en conformidad con la norma los pagos a otros proveedores de servicios de rango similar.	x						
g	La empresa solo hace los pagos por transferencia bancaria o cheque - nunca en efectivo, en el país del agente, intermediario y asesor, y nunca a un tercero sin examen previo.	x						
ANTI-CORRUPCIÓN: ACCIONES CONJUNTAS								
Preguntas	ACCIONES CONJUNTAS	SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
AC.6	¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?				x	FOMENTAR LA ACCIÓN CONJUNTA CON OTRAS ENTIDADES	no se ha producido	
Indicadores		SI	NO	A/F	N/A	OBJETIVOS	COMENTARIOS	ACCIONES DE SEGUIMIENTO
a	La empresa comparte experiencia, procedimientos y desafíos de la corrupción con otras organizaciones es decir, la comunidad empresarial local, iniciativas del sector, redes, etc.				x			
b	La empresa ha iniciado o se unió con otras empresas del mismo sector con el fin de promover un ambiente de negocio justos.				x			
c	La empresa estimula el diálogo multi- grupos de interés sobre los retos de la corrupción.				x			
d	La empresa alienta a la comunidad empresarial local y a sus socios de negocios para iniciar la cooperación para luchar contra la corrupción.				x			

RESULTADOS COMPLETOS

MURGIBE SL

03/05/2018

GESTION			Si	No	A/F	N/A	COMENTARIOS Y ACCIONES DE SEGUIMIENTO
EVALUE	MA.1	¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial?	x				
	MA.2	¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones en relación con los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial?	x				
DEFINA	MA.3	¿La empresa tiene una una declaración de política alineada con los Pricipios del Pacto Mundial?	x				
IMPLEMENTE	MA.4	¿Los procesos de toma de decisión y los sistemas de gestión de la empresa incluyen los temas abarcados por los Principios del Pacto Mundial?	x				
	MA.5	¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los Principios del Pacto Mundial?	x				
	MA.6	¿La empresa promueve temas abarcados por los Pricipios del Pacto Mundial en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?	x				
	MA.7	¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?	x				
	MA.8	¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?	x				
COMUNIQUE	MA.9	¿La empresa comunica su progreso en la implementación de los Principios del Pacto Mundial a los grupos de interés?	x				

DERECHOS HUMANOS			Si	No	A/F	N/A	COMENTARIOS Y ACCIONES DE SEGUIMIENTO
SALUD Y SEGURIDAD	HU.1	¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?	x				
	HU.2	¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?	x				
	HU.3	¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?	x				
HORAS, SALARIOS Y LICENCIAS	HU.4	¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 48 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?	x				
	HU.5	¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?	x				
	HU.6	¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas internacionales mínimas?	x				
	HU.7	¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?	x				
TRATO JUSTO	HU.8	¿La empresa protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas?	x				
	HU.9	¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?	x				
IMPACTOS DE LA COMUNIDAD	HU.10	Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados ?	x				
	HU.11	¿La empresa toma medidas para garantizar que las medidas de seguridad adoptadas observen los principios internacionales para la aplicación de la ley y el uso de la fuerza?	x				
	HU.12	¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto real o potencial de sus operaciones en los derechos humanos?	x				
ADMINISTRACION DEL PRODUCTO	HU.13	¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos en derechos humanos derivados de defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?	x				
RIESGO PAIS	HU.14	¿La empresa evita involucrarse en violaciones de derechos humanos derivadas de prácticas sociales o gubernamentales?	x				

LABORAL			Si	No	A/F	N/A	COMENTARIOS Y ACCIONES DE SEGUIMIENTO
LIBERTAD DE ASOCIACION	LA.1	¿La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva?	x				
	LA.2	Si los sindicatos independientes son desalentados o restringidos, ¿La empresa permite que los trabajadores se reúnan para discutir problemas relacionados con el trabajo?	x				
TRABAJO FORZADO	LA.3	¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?	x				
TRABAJO INFANTIL	LA.4	¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?	x				
DISCRIMINACION	LA.5	¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?	x				
MEDIO AMBIENTE			Si	No	A/F	N/A	COMENTARIOS Y ACCIONES DE SEGUIMIENTO
PRECAUCION	EN.1	¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?	x				
	EN.2	¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?	x				
RESPONSIBILIDAD Y DESEMPEÑO	EN.3	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?	x				
	EN.4	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua y tratamiento de aguas residuales?				x	
	EN.5	¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?	x				
	EN.6	¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?				x	
	EN.7	¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno?	x				
	EN.8	¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?				x	
	EN.9	¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?				x	
	EN.10	¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?				x	
TECNOLOGIA	EN.11	¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?	x				
ANTI-CORRUPCIÓN			Si	No	A/F	N/A	COMENTARIOS Y ACCIONES DE SEGUIMIENTO
CULTURA Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA	AC.1	¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?	x				
	AC.2	¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?	x				
	AC.3	¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?	x				
	AC.4	¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?	x				

	AC.5	¿La iniciativa de lucha contra la corrupción de la empresa cubre a agentes, intermediarios y consultores?	x				
ACCIONES CONJUNTAS	AC.6	¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?	x				
TOTAL			40	0	0	5	