



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Acaya Naturaleza y Vida S.L.

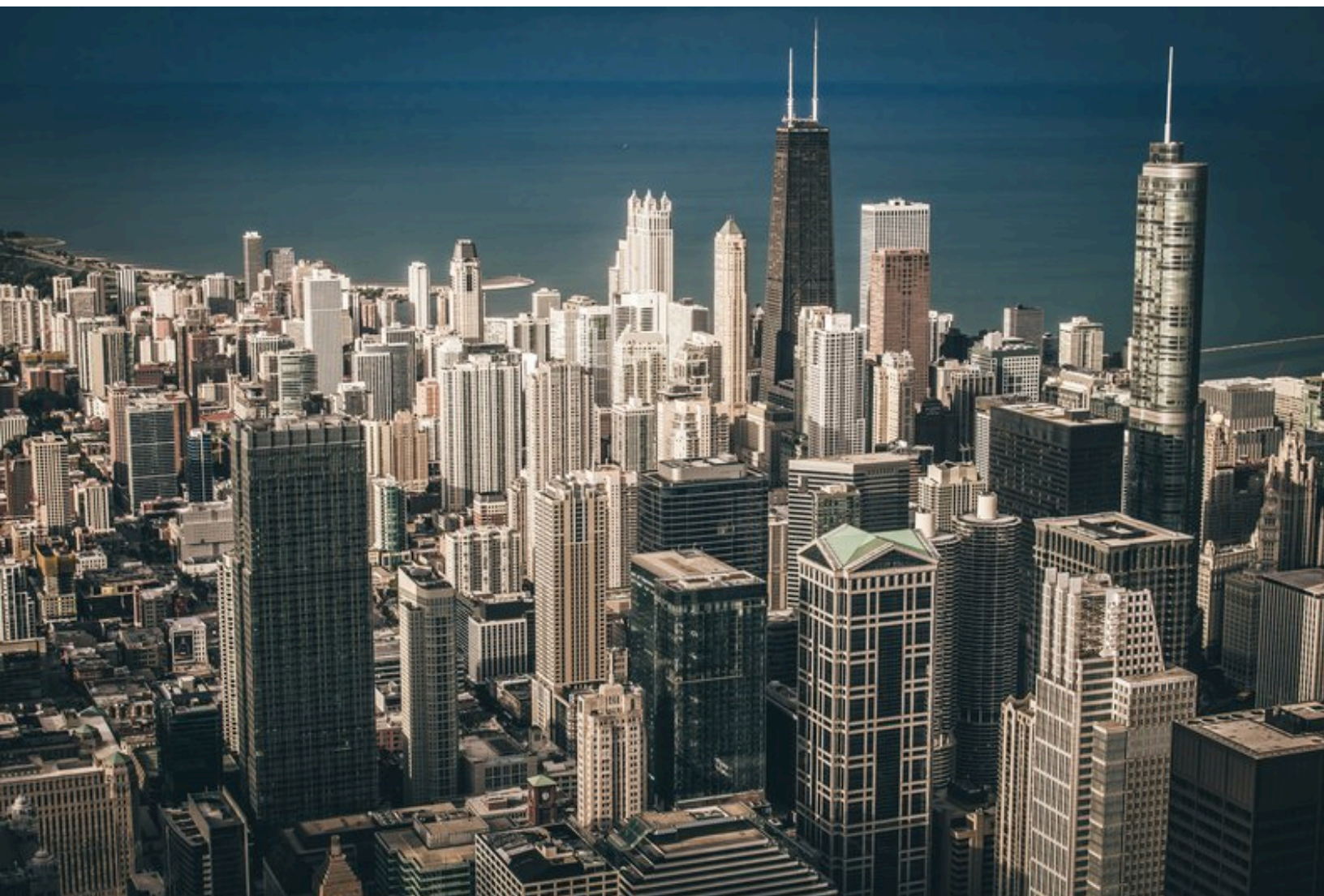
INFORME DE PROGRESO 2018



Acaya Naturaleza y Vida, S.L.
C/ Constancia, 39
Madrid

Tabla de Contenidos

01		Carta de Renovación del Compromiso
02		Perfil de la Entidad
03		Metodología
04		Análisis
		Clientes
		Empleados
		Comunidad/Sociedad Civil
		Administración



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



2/6/2019

H.E. António Guterres

Secretary-General United Nations

New York, NY 10017 USA

Estimado Secretario General,

Me complace comunicarle que Acaya Naturaleza y Vida apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

Mediante esta comunicación, expresamos nuestra voluntad de afianzar el compromiso de nuestra empresa con el Pacto Mundial y los principios recogidos en dicho pacto para desarrollar los mismos en los proyectos y programas que implementamos, así como en la formación impartida a nuestros y nuestras alumnos/as.

Además, este compromiso se imbrica dentro de nuestra cultura organizativa, estrategia y acciones cotidianas, contribuyendo a garantizar el desarrollo de los objetivos presentes en el pacto en nuestra área de influencia y en relación con nuestros propios grupos de interés.

Como acciones concretas implementadas se encuentran el desarrollo de los compromisos incluidos en la certificación de calidad ISO:9001, los cuales se relacionan con los objetivos relacionados con la prevención del fraude y la corrupción y la renuncia a establecer prácticas laborales abusivas. Del mismo modo, nos encontramos en trámites de obtener la certificación en gestión ambiental, conforme a la norma ISO 14001:2004, la cual nos dotará de procedimientos concretos para dar cumplimiento a los objetivos relacionados con el compromiso medioambiental.

Acaya continuará difundiendo este compromiso a las partes interesadas y al público en general.

ACAYA
Acaya Naturaleza y Vida, S.L.
C/ San Juan, 10 - 04001 San Juan, Mérida
CIF: B3177008

Madrid a 6 de febrero de 2019

Juan Carlos Padilla Rodríguez.

Director.



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Acaya Naturaleza y Vida, S.L

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ Constancia, 39

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.acaya.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Juan Carlos Padilla Rodríguez

Persona de contacto

Pedro Herrera de la Pascua

Número total de empleados

124

Sector

Educación

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Desde Acaya encontramos como nuestra principal actividad el diseño y gestión de servicios públicos y privados: de actividades y proyectos educativos, de intervención social y o/cultural, así como de programas de animación, ocio y tiempo libre; inserción sociolaboral; mediación familiar, vecinal e intercultural; educación social; gestión de centros y oficinas de servicios sociales; dinamización comunitaria; participación ciudadana y género, destinados a diversos colectivos sociales: infancia, personas adultas, mujeres, migrantes o mayores. Como línea de negocio complementaria se encuentra el diseño e impartición de formación como centro de formación acreditado por la Comunidad de Madrid y el Sepe en el área de la animación sociocultural y la intervención social.

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

960.000 – 24 millones

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

Cientes, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil, Administración

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Nuestro cliente principal es la administración pública que contrata nuestros servicios para la ejecución de diversos programas relacionados con cuestiones educativas, sociales o culturales. Así como grupo de interés encontramos:

- La administración como cliente.
- Nuestros empleados que hacen efectivos esos servicios.

- La comunidad/ sociedad civil ya que la dimensión de nuestros proyectos es eminentemente comunitaria ya que nuestra metodología parte desde el fortalecimiento de los sentimientos de pertenencia desde un mayor conocimiento de la historia y las tradiciones, que definen la identidad de los pueblos que integran la comunidad.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

Notas

No hay respuestas

¿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

Acaya cuenta con un protocolo de verificación de la obtención de resultados y proceso para la devolución de propuestas de mejora el cual incluye las aportaciones de: - Trabajadores que prestan el servicio, - Clientes (administraciones públicas, empresas o entidades y alumnos de los cursos de formación). - Usuarios de los servicios prestados

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.

Si, el administrador único ejerce también las funciones de director ejecutivo.

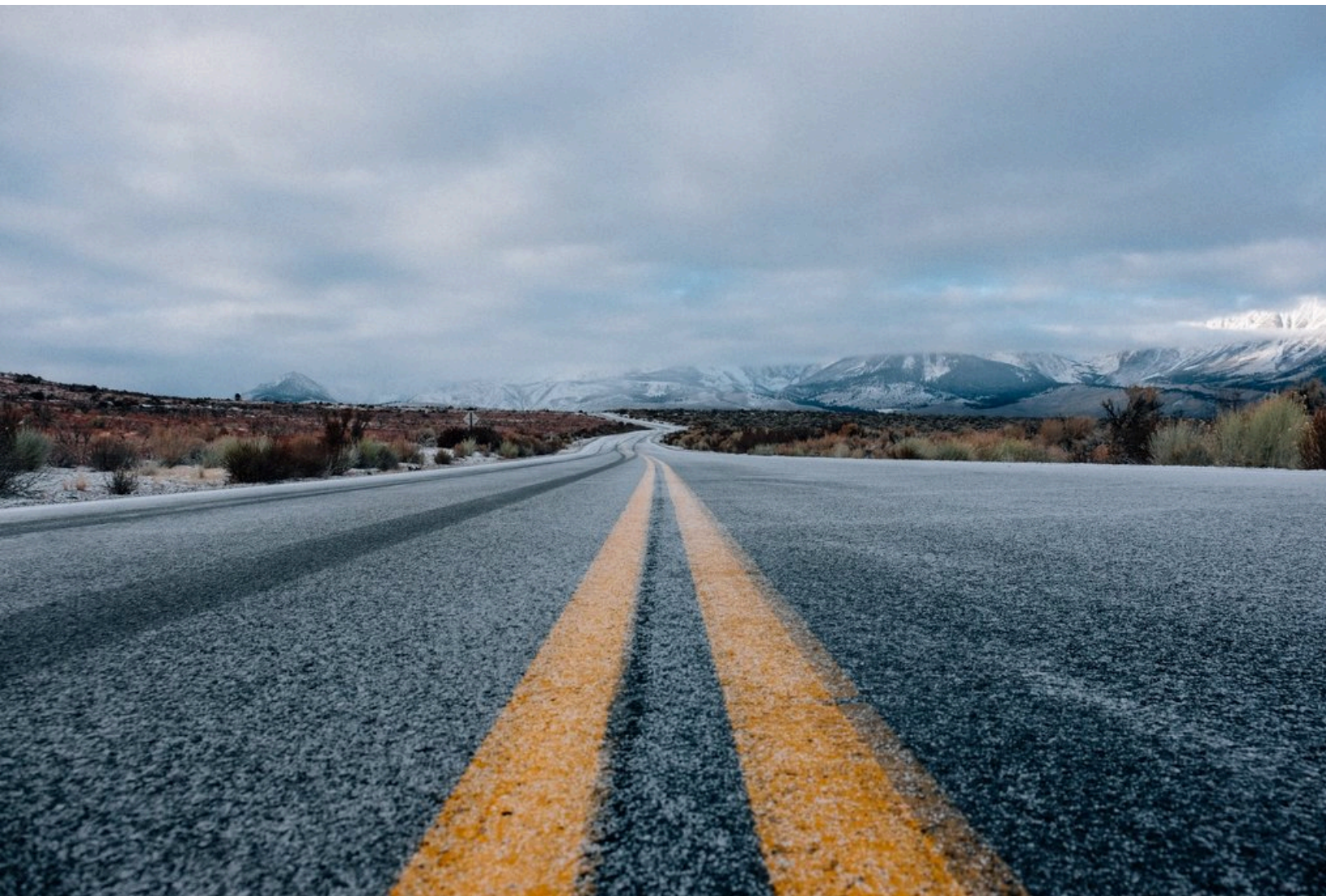
Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.acaya.es



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.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



8



2



1



2

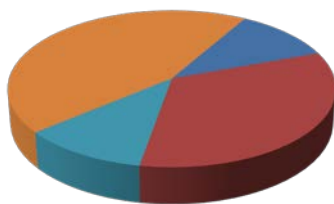
Desafíos u Oportunidades
contemplados

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Desafíos u Oportunidades
contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administración
- Comunidad

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 1
Empleados: 3
Proveedores: 0
Accionistas: 0
Administración: 1
Comunidad: 4
Medio ambiente: 0

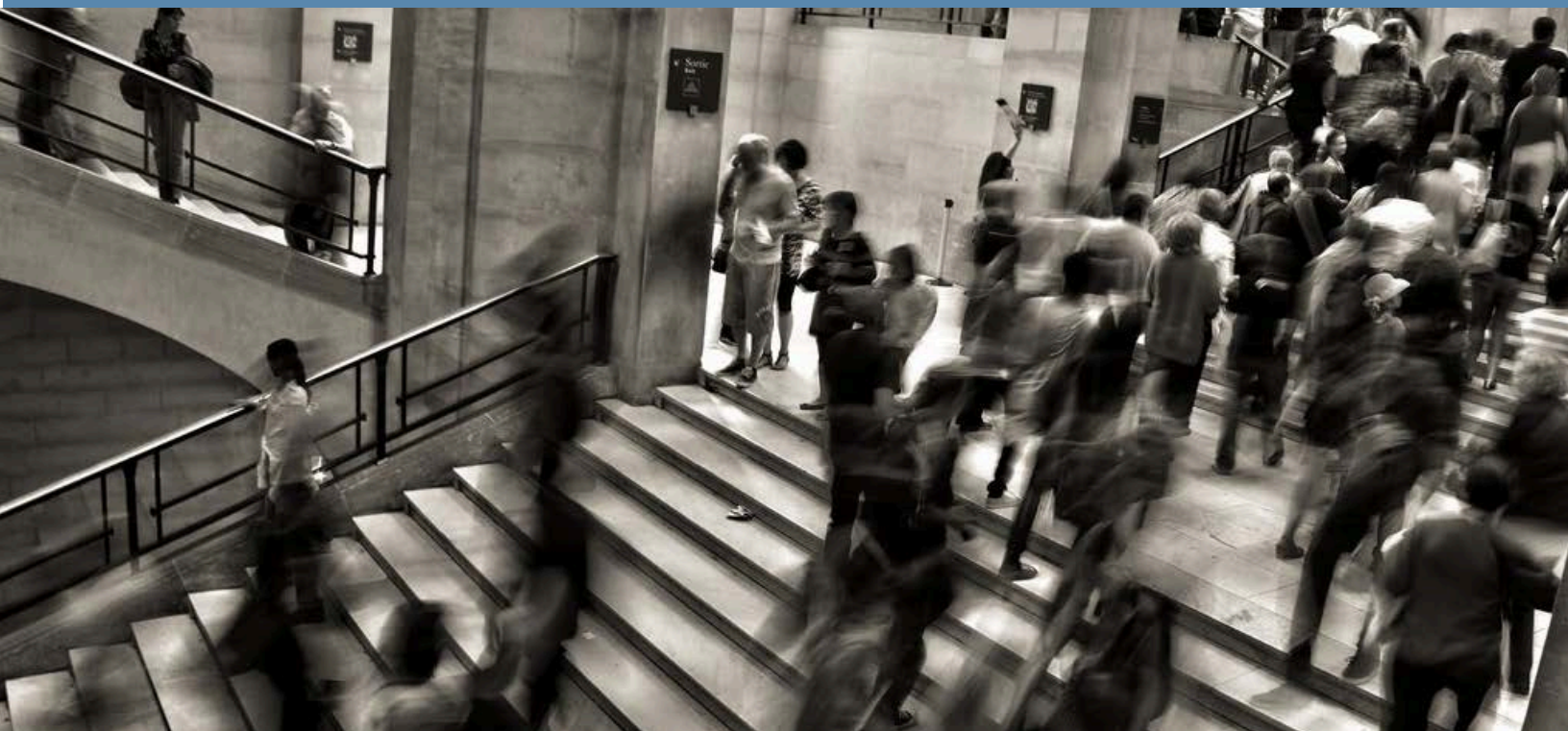
CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



246

GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

La implantación de la LOPD está suponiendo un riesgo de no cumplir algunos de sus preceptos para nuestra entidad. Estamos implantando cláusulas de protección de datos en la gran mayoría de nuestros proyectos y programas.

Auditorías - Herramienta de seguimiento

Observaciones Genéricas

Comentarios

Todo dato de usuarios, clientes o empleados se trata de acuerdo a la LOPD y se usa exclusivamente con el fin para el que ha sido recopilado, no siendo empleado para ningún tipo de comunicaciones comerciales si este no es el fin para el cual se han recopilado. El fin para el que se recopilan los datos se explicita en un documento que la persona ha de firmar mostrando su conformidad con los mismos.

Objetivos

- Requerir la conformidad expresa de los clientes para enviar comunicaciones confidenciales. - Prohibir expresamente a nuestros empleados la cesión de datos personales a terceros sin consentimiento.

Accesibilidad de los productos y servicios

Nos encontramos ahora implementando diversas guías de lectura fácil y adaptando todo el material divulgativo a todos los perfiles existentes.

Satisfacción del cliente

Para garantizar la satisfacción del cliente adoptamos las siguientes medidas: *Aumentar la Satisfacción del personal que trabaja con los y las usuarios/as *Cumplimiento estricto de los plazos establecidos para la realización de los distintos procesos que se llevan a cabo en el desarrollo de los proyectos *Respeto escrupuloso de la legislación aplicable *Comunicación fluida y efectiva entre todos los miembros implicados *Información atendida en plazo y tiempo por parte de la organización. *Protección de datos personales y de los de los/las usuarios/as *Cuidado de sus instalaciones donde se desarrolla la actividad

Desinformación de los clientes

Asesoramos a los clientes en materia de legislación laboral y derechos laborales para garantizar que, sus requerimientos y solicitudes, no soliciten cuestiones que atenten contra la legislación vigente.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Tenemos certificada la calidad mediante la ISO 9001:2015 por la cual tenemos adaptados nuestros procedimientos a los estándares de calidad que marca la propia certificación.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Discriminación por discapacidad

La atención a la discapacidad es una de las líneas de negocio principales de Acaya. Así contamos con una política de inserción laboral de los usuarios a los que atendemos en proyectos propios de Acaya.

Igualdad de género

Nos encontramos en proceso de actualizar nuestro plan de igualdad, fechado en 2016, para adaptarlo a la nueva realidad social y de nuestra empresa.

Plan de Igualdad - Política

Comentarios

Se están realizando auditorias de género en todos los niveles de la empresa.

Objetivos

- Adaptar el plan de igualdad de 2016 a los requerimientos actuales tanto de las administraciones competentes como de la sociedad.

Buen ambiente laboral

Desde nuestra entidad apostamos por la conciliación familiar y apostamos por aplicar medidas concretas para ello.

Encuesta Clima Laboral - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Aún nos encontramos implementando algunas de las medidas que fueron extraídas de las conclusiones de la encuesta de clima laboral realizada en 2017. Tenemos pendiente realizar una nueva encuesta en la que se incluyan posibles medidas derivadas de las realizadas en 2017.

Objetivos

- Continuar implementando las medidas derivadas de la encuesta realizada en 2017. -Realizar una nueva encuesta en 2019.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Nos encontramos en proceso de capacitar a nuestros/as profesionales en materia de educación ambiental para, en el marco de nuestros proyectos e intervenciones, ofrecer una perspectiva ambiental en forma integral, o sea, no sólo los aspectos naturales, sino los tecnológicos, sociales, económicos, políticos, morales, culturales, históricos y estéticos

Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

Ya que la falta de formación para el desempeño de ciertas labores, sobre todo en la intervención con los colectivos con mayor riesgo de exclusión social, es un riesgo inherente, estamos implementando una serie de cuestionarios de formación para analizar y poner en práctica acciones ante las necesidades formativas más acuciantes.

Formación - Acción / Proyecto

Comentarios

Se están realizando cuestionarios de necesidades formativas en donde los empleados muestran sus necesidades prioritarias en cuanto a formación.

Objetivos

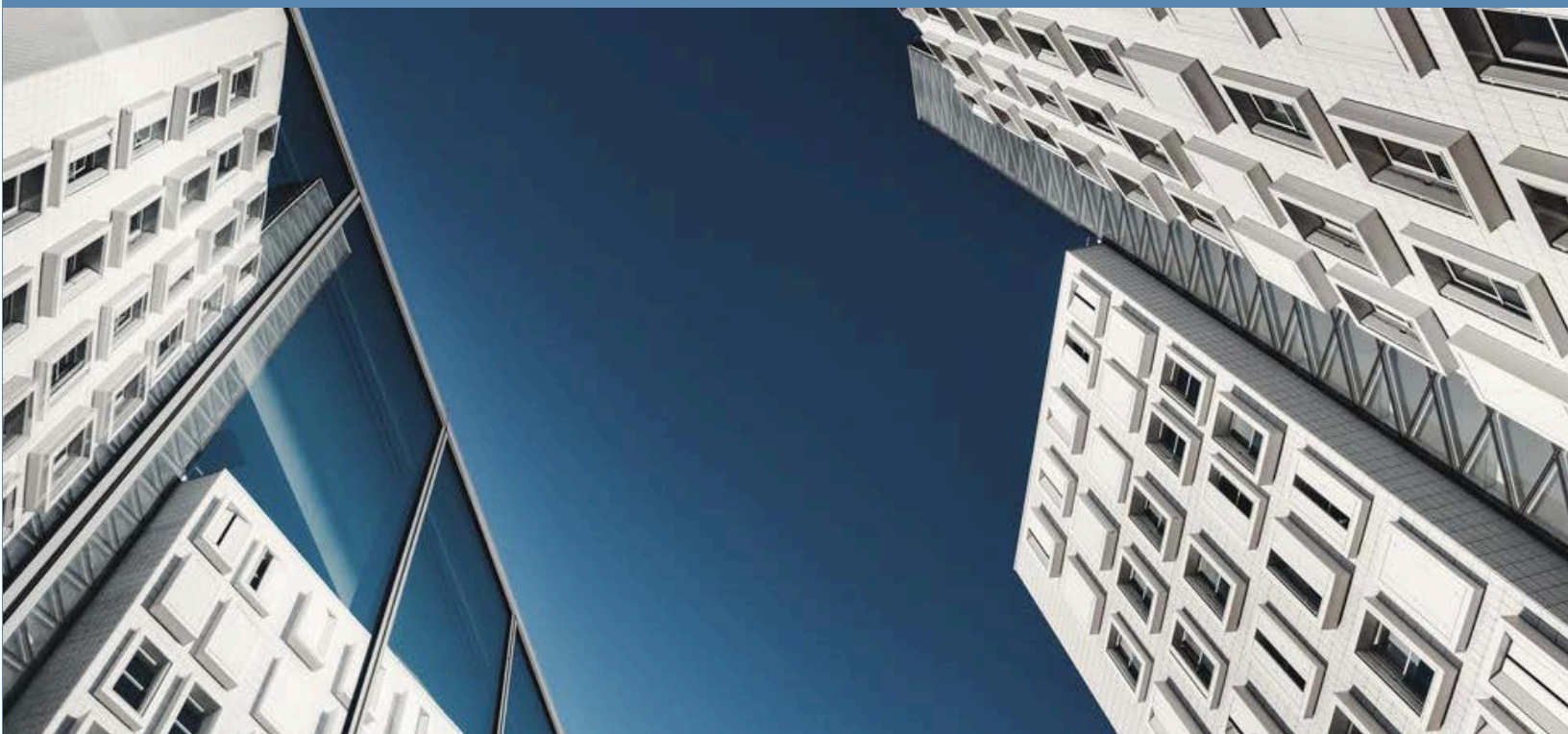
-Realizar las sesiones de formación adecuadas a las necesidades detectadas en los cuestionarios de formación.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

Dado que el nepotismo en la contratación es un riesgo inherente a toda la actividad empresarial, nuestra entidad está implementando una serie de indicadores informatizados para validar las aptitudes necesarias para el desempeño de ciertos puestos de trabajo y la selección de candidatos.

GRUPO DE INTERÉS

ADMINISTRACIÓN



Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública

Nuestra relación con las administración pública parte del respeto hacia la legislación, los procedimientos y la costumbre que rigen el derecho público español y nuestro personal que trabaja habitualmente en funciones relacionadas con las AAPP está continuamente auditado por nuestro departamento de calidad.

Política de Calidad - Política

Comentarios

El personal en contacto con clientes pertenecientes a administraciones públicas es auditado continuamente por el departamento de calidad, favoreciendo unas relaciones éticas con nuestros clientes sin caer en tráfico de influencias o microcorrupciones, entroncando esta política con el principio 10 del pacto mundial: "Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno"

Objetivos

- Continuar auditando al departamento de proyectos para que eviten cualquier actuación que implique una prevaricación de parte de los técnicos y funcionarios de la administración.

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Acción social para la Comunidad

En nuestra acción con colectivos en riesgo de exclusión tratamos de aportar el máximo valor añadido posible con el fin de adaptar nuestra intervención a la pluralidad de perfiles posibles.

Código Ético / Conducta - Política

Comentarios

Nos encontramos en la actualidad en un proceso de consultas a nuestro personal con el propósito de elaborar un código ético.

Objetivos

- Generar un código ético antes de acabar el año 2019.

Acción Social - Acción / Proyecto

Comentarios

En la línea del ODS nº11 "Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles" en concreto la meta 11.1 "De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales" mediante la intervención en centros de día para niños, niñas y jóvenes se garantiza el acceso en igualdad de condiciones a la educación; y, en diversos servicios de inserción sociolaboral, se busca garantizar alternativas habitacionales para usuarios que habitan en viviendas no entendibles como dignas según la clasificación ETHOS.

Objetivos

- Seguir garantizando a los usuarios y usuarias el acceso a la vivienda y servicios básicos mediante nuestras intervenciones y el trabajo en red.

Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de seguimiento

Comentarios

Nos encontramos en la actualidad incorporando la figura de un supervisor de casos para garantizar una correcta intervención en aquellos proyectos que lleven implícito la supervisión de casos.

Objetivos

- Incorporar la labor de supervisión en aquellos proyectos de intervención social que conlleven gestión

de casos.

Inversión en Acción Social - Indicador de Seguimiento

Comentarios

Nos encontramos en trámites de acreditar la certificación ISO 26000:2010 relativa a responsabilidad social que certifique nuestro compromiso ético.

Objetivos

- Certificar a nuestra empresa en la Iso 26000:2010. - Elaborar un compromiso ético acorde a lo dispuesto en la citada certificación.



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	16	10
Tráfico de influencias en la contratación con la Administración Pública	16	10
Medioambiente		
Falta de medición de los residuos en CO2	12 13	8
Ausencia de tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Desconocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Identificación de los aspectos ambientales del entorno donde opera	6 7 13 14 15	8
Uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente	9 11 13	9
Cálculo y compensación de los residuos en CO2	7 13	8
Optimizar el uso de papel en la entidad	12 15	7
Falta de control del volumen de materiales impresos	12 15	7
Conocimiento del impacto ambiental de la entidad	6 7 13 14 15	8
Empleados		
Apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva	1 8 16	3
Contratación de mano de obra infantil	4 8 16	5
Falta de información a los empleados	4 8	3
Deterioro de la Paz Social en la entidad	8 16	3
Mejoras de RSE sobre la normativa laboral	8 16	4
Respeto de las cláusulas contractuales con los empleados	8 16	4
Conciliación familiar y laboral	5 8	4
Regular la aceptación de regalos	16	10
Incumplimiento del convenio colectivo	1 8 16	3
Mejora de la diversidad de la plantilla en la entidad	1 5 8 10	6
Discriminación por discapacidad	10	6
Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad	4 8	1
Incertidumbre en el ambiente laboral	8	1
Aceptación de regalos que comprometan a la entidad	16	10
Estudio y aprovechamiento de las capacidades de los empleados	4 8	6

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

Proveedores

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

NORMAS LABORALES

MEDIO AMBIENTE

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- | | |
|---|--|
| 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos | 7 Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente. |
| 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos. | 8 Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. |
| 3 Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva. | 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente. |
| 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. | 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas. |
| 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil. | |
| 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación. | |





Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

