



PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

A.C.C. TIERRAQUEMADA

AÑO 2019



PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO


1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO	3
2. INFORMACION GENERAL	4
3. PRINCIPIOS.....	5
PRINCIPIO 1	5
PRINCIPIO 2	5
PRINCIPIO 3	6
PRINCIPIO 4	6
PRINCIPIO 5	6
PRINCIPIO 6	6
PRINCIPIO 7	7
PRINCIPIO 8	7
PRINCIPIO 9	8
PRINCIPIO 10	8



PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

1. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO



TIERRAQUEMADA

En Garray, a 10 de OCTUBRE de 2020

La A. C. C. TIERRAQUEMADA ha concluido el informe de progreso correspondiente al año 2019, y con él queremos ratificar nuestro apoyo a la iniciativa del Pacto Mundial, asumiendo y haciendo suyos cada uno de los 10 principios del mismo, comprometiéndose a respetarlos y promoverlos de forma activa.

Constatando que desde nuestra adhesión al pacto nos hemos desarrollado como Asociación siguiendo los principios antes mencionados, contribuyendo de ese modo a que tanto internamente como externamente se siga contribuyendo en una senda de implantación de los mismos.

Con esta carta queremos reiterar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial.


Alberto Santamaría Calvo
PRESIDENTE A.C.C. TIERRAQUEMADA

ASOCIACION CULTURAL CELTIBERICA TIERRAQUEMADA
C/ GARREJO, 17, BAJO 42162 GARRAY (SORIA)
TF. 975252248
www.numantinos.com



PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

2. INFORMACION GENERAL

La A.C.C. TIERRAQUEMADA es una Asociación Cultural.

- Dirección: C/ Garrejo, 17. Garray (Soria)
Dirección Web: www.numantinos.com
Dirección email: administración@numantinos.com
- Presidente: Alberto Santamaría Calvo
- Fecha de adhesión: 15/05/2008
- Número de empleados: 9
- Sector: Fundaciones, Asociaciones y ONG.
- Ingresos: 155.000 €
- Las ayudas del gobierno han sido de 30.000 € para el fomento del empleo y con el cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria que ha sido abierta a todo tipo de entidades.
- La Asociación ha seleccionado los siguientes grupos de interés, en función de su tamaño y naturaleza:
Grupos de interés: Clientes, otros (proveedores, empleados,...).
- Nuestro ámbito de actuación es España.
- El alcance del Informe de Progreso es España y no se producen limitaciones.
- Los elementos que se incluyen en este informe de progreso derivan las normas de gestión transparente, de la declaración para el fomento de la calidad y de nuestros propios valores.
- El informe de progreso se incluye en la memoria anual de la entidad y se presenta ante la Asamblea de Socios.
- El periodo cubierto por el informe va desde 01/01/2019 a 31/12/2019.
- La memoria anterior: 2017.
- La presentación del Informe de progreso se realizará de modo bianual.

La Asociación se rige en su actuación por los siguientes órganos de gobierno:

- La Asamblea General. En la que se convoca a todos los socios al menos una vez al año y que aprueba la Memoria del ejercicio anterior, la propuesta de actividades y los presupuestos del ejercicio.
- La Junta Directiva está compuesta por 8 miembros y su Presidente ocupa un cargo ejecutivo. La misma se encarga de llevar a cabo lo aprobado por la Asamblea, en particular el desarrollo de los 10 principios del pacto mundial. No se cuenta con indicadores específicos para la medición de ese desarrollo.

La Asociación tiene proyectos y solo desarrolla acciones de apoyo en relación con la adhesión al Pacto Mundial y no con otros objetivos y temáticas de las Naciones Unidas.

El responsable del informe es Alberto Santamaría Calvo.

Informe tipo A.

Día de publicación del Informe: No definido

Dirección Web: www.numantinos.com



PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

3. PRINCIPIOS

PRINCIPIO 1

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

La entidad ha identificado como riesgo la falta de calidad, de comunicación y de transparencia. El objetivo fundamental que se ha fijado es el de fomento de la calidad y se ha establecido una norma para una gestión transparente.

La entidad ha fijado en su plan estratégico, y de un modo explícito, los valores que habrán de desarrollarse específicamente a través de los planes de actuación anuales.

Paral implantación de la política de derechos humanos se ha incidido en la gestión interna de la Asociación en las materias de protección de datos, prevención de riesgos laborales, plan de formación de los empleados, seguros para las personas involucradas en las actividades, empleadas y voluntarias. Por otra parte, para la selección de los proveedores se realiza con transparencia.

Anualmente se analiza la actuación de la entidad en el cumplimiento del plan estratégico establecido y se somete la misma a la aprobación de la Asamblea, se realizan auditorías para analizar y evaluar los riesgos laborales y se realizan encuestas de satisfacción de las actividades realizadas.

PRINCIPIO 2

“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos”.

La entidad ha identificado como posible riesgo la falta de transparencia para ello ha elaborado un manual de buenas prácticas que evite la violación de los derechos humanos.

La entidad ha fijado en su plan estratégico, y de un modo explícito, los valores que habrán de desarrollarse específicamente a través de los planes de actuación anuales. Se establece que se prioriza la contratación de proveedores que cumplan los criterios del Pacto Mundial y la normativa de protección de datos, en especial los proveedores informáticos.

Paral implantación de la política de no complicidad en la vulneración de los derechos humanos se ha incidido en los criterios de selección de proveedores.

Anualmente se analiza la actuación de la entidad en el cumplimiento del plan estratégico establecido y se somete la misma a la aprobación de la Asamblea, se realizan auditorías de proveedores para analizar su situación y se ajustan los criterios de selección de los mismos.



PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

PRINCIPIO 3

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

La entidad no ha identificado riesgos en este principio al estar sujetas sus 8 personas empleadas al Convenio Nacional de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

La entidad, ha establecido una política de comunicación abierta con sus empleados y ha apoyado la negociación colectiva como medio de resolución de conflictos.

Anualmente se analiza la actuación de la entidad en el cumplimiento del convenio y se estudian las comunicaciones recibidas por parte de los trabajadores.

PRINCIPIO 4

“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

La entidad no ha identificado riesgos en este principio al estar sujetas sus 8 personas empleadas al Convenio Nacional de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

La entidad, ha establecido una política de conciliación familiar, oportunidades de formación y flexibilidad para poder atender necesidades especiales.

Anualmente se analiza la actuación de la entidad en el cumplimiento de los objetivos en política laboral de la empresa y se estudian las comunicaciones recibidas por parte de los trabajadores. Al tratarse de una empresa de reducida dimensión se tiene un conocimiento directo tanto de las necesidades como de las medidas de conciliación y los beneficios sociales.

PRINCIPIO 5

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

La entidad no ha identificado riesgos en este principio.

La entidad cumple con toda la legislación laboral vigente, que es clara y prohíbe absolutamente el trabajo infantil.

PRINCIPIO 6

“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.



PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

La entidad después de realizar un análisis ha establecido que el riesgo es la discriminación en la contratación.

La política de la empresa se centra en establecer una política de régimen interno que tenga como base el respeto a la dignidad humana, la defensa de los derechos y la necesidad de contar con los beneficiarios en la toma de decisiones y en el cumplimiento de la legislación vigente en cuanto a contratación.

La empresa fija que los criterios de contratación del personal sean los de mérito y capacidad. Fijándose los mecanismos para que la libertad e igualdad sean efectivas y no exista discriminación en ninguno de los puestos de la empresa.

Se analiza anualmente la composición del personal y los criterios seguidos en la contratación. No habiéndose producido denuncia alguna por acoso, abuso o intimidación.

PRINCIPIO 7

“Las entidades deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

La entidad siendo consciente de la necesidad de contribuir al medio ambiente ha lanzado políticas de ahorro energético, como el auto apagado de equipos informáticos, el ahorro de agua y calefacción, se realiza una recogida de basura selectiva y se minimiza la impresión de documentos en la medida de lo posible.

Aunque la entidad no dispone de formación específica en formación medioambiental, si se desarrollan acciones de sensibilización y se aplican unas normas de ahorro energético y reciclado.

PRINCIPIO 8

“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

Debido a la naturaleza de la actividad realizada por la Asociación, no existen riesgos especiales en materia medioambiental.

Como se ha indicado en el principio anterior, la entidad ha implementado medidas de ahorro energético y de reducción del impacto ambiental de la propia actividad.

La entidad no tiene indicadores específicos para medir este impacto.



PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

PRINCIPIO 9

“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.

La Asociación utiliza en su actividad tecnología actualizada y compatible con los equipos disponibles y con la política de ahorro energético.

La Asociación no realiza análisis respecto a este principio.

PRINCIPIO 10

“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.

La entidad cumple las normas en materia de gestión transparente, así como la legislación vigente en materia de subvenciones y ayudas. Anualmente se incluye este punto en la memoria elaborada por la entidad y aprobada por su Asamblea General.

La entidad cumple la legislación vigente en nuestro país en esta materia y por ello no ha desarrollado una normativa propia específica para la misma

La Asociación realiza una gestión transparente que es el marco de su actividad. Se incluyen en la Memoria Anual las actuaciones realizadas y la composición de sus órganos de gobierno, actualizándose los datos a la entidad en el registro de asociaciones.

Todos los grupos de interés conocen los códigos de conducta y actuaciones que en esta materia realiza la Asociación.

Así mismo se han establecido los mecanismos de régimen interno para conocer inmediatamente, en caso de producirse, estas situaciones y eliminarlas de nuestra entidad.