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.

APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO 2020

Motiva Publicidad y Vestuario S.L. (Centro Especial de Empleo nº 239)

Tabla de Contenidos

01 Carta de Renovación del Compromiso

02 Perfil de la Entidad

03 Metodología

04 Análisis

- Clientes
- Empleados
- Socios/Accionistas
- Administración
- Comunidad/Sociedad Civil
- Medioambiente
- Proveedores

CARTA DE RENOVACIÓN **DEL COMPROMISO**

motiva
Centro Especial de Empleo nº 239

Motiva publicidad y vestuario, S.L.
Sector Industrial Suzi, 1 - C/ Doctora Margarita Salas, 12
46183 L'Eliana (Valencia)
Telf: +34 96 279 18 55 - Email: comercial@motivacee.es
www.motivacee.es

Nos complace presentar nuestra renovación del compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Diez Principios a través de la presente carta.

Una de las razones de ser del proyecto que desarrolla Motiva Publicidad y Vestuario, S.L (en adelante, MOTIVACEE), Centro Especial de Empleo nº 239, desde el año 2011, es contribuir a la accesibilidad universal e inclusiva de las personas con diversidad funcional.

MOTIVACEE, cuenta con un centro de trabajo certificado como Centro Especial de Empleo (CEE) desde marzo de 2011. Momento desde el que se trabaja con el firme propósito de facilitar la accesibilidad de las personas con diversidad funcional al empleo (en este caso, protegido), y mantenimiento del mismo, con los beneficios que retornan a las mismas, como son la inserción a nivel sociolaboral. En este sentido se dirige el propósito de MOTIVACEE.

Durante el año 2020, ha sido un año de retos y logros conseguidos. Les contamos algunos de ellos:

- Firme apuesta de la Dirección de MOTIVACEE para seguir manteniendo el proyecto empresarial y la totalidad de la plantilla de personal, pese a la situación derivada por la pandemia.
- Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, con el compromiso con los Diez Principios.
- Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001.
- Certificación del Sistema de Gestión Ambiental en conformidad con la norma ISO 14001.
- Integración de la Especificación para la gestión ética y profesionalizada en los Centros Especiales de Empleo.

Durante los próximos 3 años, MOTIVACEE irá en la dirección de alcanzar las lineas estratégicas trazadas, que son:

- Mejorar el posicionamiento de la Empresa en el Mercado
  En estos tres años vista, nos planteamos alcanzar la situación económica que se tenía en 2019.
- Continuar con la sensibilización y concienciación en nuestro medio más próximo en nuestras partes interesadas, con el fin de colaborar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Potenciar la calidad en el empleo de nuestros trabajadores. Facilitar el acceso al empleo de nuevas personas con diversidad funcional, aumentando la plantilla.
  Y poner en marcha el Plan de Inversión en maquinaria, que mejorará procesos de trabajo y facilitará la accesibilidad universal de las personas al empleo.
- Continuar con el Plan de Alianzas
  Mantener las alianzas, con distintas entidades, entre las que se encuentra nuestra Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas

El camino por el que se dirige MOTIVACEE, es el de seguir persiguiendo sus metas e ilusiones, comprometidos en el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Jose Luis Lis Asensi
Director de MOTIVACEE

PERFIL DE LA ENTIDAD

DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Motiva Publicidad y Vestuario S.L. (Centro Especial de Empleo nº 239)

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Sector Industrial Suzi 1 C/ Doctora Margarita Salas, 12. 46183, L'Eliana. Valencia España

Dirección Web

https://motivacee.es/

Número total de empleados

30

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

960.000 – 24 millones

Beneficios obtenidos detallados por país

Los beneficios obtenidos, corresponden en su totalidad, a España.

Impuestos sobre beneficios pagados

Los impuestos aplicables por la actividad que se desarrolla, son de los siguientes tipos: - Locales. - Autonómicos. - Estatales.

Subvenciones públicas

- Subvenciones GVA (LABORA) ECMSAL/2021/100- Importe: 33.693,54€, en concepto de ayuda salarial para el mantenimiento de puestos de trabajo ocupados por personal con diversidad funcional. - Ayudas en materia de industrialización Proyecto INPYME/2019/459 "Automatización procesos productivos".

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

En MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL., somos un Centro Especial de Empleo, expertos en la fabricación y personalización de uniformes de trabajo. Garantizamos la calidad de todos nuestros productos, con la seguridad que ofrece fabricar en España y con la tecnología más puntera. Al confiar en Motiva CEE, estás contribuyendo a la creación de empleo para personas con diversidad funcional, medida de RSC que pone en alza los valores de la empresa y ayuda a cumplir la normativa LGD. "Compromiso, dedicación y acción social son las palabras que mejor definen nuestro proyecto" En Motiva CEE fabricamos y comercializamos Ropa Laboral y Equipos de Protección Individual (EPIs) según las necesidades del cliente. Ofrecemos un servicio integral de atención a nuestros compradores, desde el asesoramiento en materia de seguridad hasta la entrega personalizada e individualizada, pasando por el diseño, fabricación y certificación de cada prenda. Todas las prendas se diseñan y confeccionan siguiendo estos 3 principios básicos: Protección al trabajador. Ergonomía y funcionalidad. Adaptación a la imagen corporativa de la compañía. La fabricación en instalaciones propias nos permite controlar cada paso del proceso productivo y aportar una excelente relación calidad-precio.

Ofrecemos un servicio profesional adaptado a las necesidades de cada cliente. Contamos con experiencia y capacidad suficiente para desarrollar cualquier proyecto desde su inicio. La organización se encuentra ubicada en La Elina (Valencia. España), tiene un solo centro de trabajo con dos plantas y una superficie de 1158 m2 la planta de arriba en la que se realizan las gestiones administrativas, comerciales, de almacén (stock) y se encuentra la Sección de Bordados, y de 1368 m2 en la planta de abajo en la que se encuentran las del departamento de Producción. Nuestro equipo se compone de 17 trabajadores que desarrollan su trabajo en producción, 3 comerciales externos y 5 responsables de departamento (4 de ellos socios). Estas personas son las que conforman el personal base. Hay añadir el personal temporal de campaña, alcanzando una media de 30 trabajadores anualmente. La empresa pertenece a cuatro socios que trabajan a jornada completa en sus respectivos cargos como responsables de Gerencia, Departamento Comercial-Comunicación, Departamento de Producción y Departamento de Administración. Desde el punto de vista ambiental, cabe destacar que nuestra empresa ha intentado siempre cumplir con la normativa vigente, reducir al máximo y gestionar correctamente los residuos y optimizar los recursos para tratar de reducir los impactos ambientales inherentes a nuestra actividad. Por todo esto y para añadir un extra a nuestra auto exigencia hemos optado por la implantación de un sistema de gestión basado en la norma ISO 14.001:2015. Nuestra misión y filosofía en MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL., es atender las necesidades de las organizaciones, proporcionando a sus clientes el más alto nivel de satisfacción, a través de productos y servicios de calidad. Ser una empresa empresa líder en España en la confección de ropa laboral es una meta a largo plazo. Nos esforzamos en generar una mayor confianza, cumplir con los compromisos adquiridos con sus clientes, empleados, y con la sociedad, como por la gestión de la seguridad y el entorno laboral en general.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Organigrama de su entidad

Descargar elemento adjunto

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

- Competencia desleal del sector. - Capacidad de producción determinada. - Daños ocultos por ser una instalación nueva. - Poca estandarización en los procesos de trabajo. - Falta de registro en las operaciones. - Demanda de productos en pocas cantidades que requieran confección propia. - Inexistencia de personal cualificado en el sector de la actividad. - Descenso de ventas debido al impacto de la pandemia. - Resistencia al cambio por parte del personal. Requerimientos de adaptación a situaciones cambiantes durante la pandemia de la COVID-19, fomentando el potencial de los trabajadores. - Medio ambiente: Poca concienciación de gestión medio ambiental por parte de los trabajadores. - Empresa joven con poco reconocimiento en el mercado. - Cambios constantes en la legislación aplicable. - Tecnológicas: riesgos por ciberseguridad.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

- Aumento de Políticas internas en las empresas relacionadas con RSC. - Medio ambiente: Reciclado de textiles como materia prima. Uso de envases fabricados a partir de materiales reciclados. - Digitalización de la empresa, con atención a los procesos de trabajo. - Aportaciones económicas a través de fondos europeos. - Aumento de los impuestos. - Incertidumbre política. - Riesgos y retrasos en abastecimiento de productos de materia prima y servicios.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

- Mejorar el posicionamiento en el Mercado de la Empresa - Aumentar el volumen de facturación en un 8 % respecto a 2020. - Tener el 80% de las máquinas de producción con instrucciones adaptadas. - Reducir las incidencias de medio ambiente (menos de 6 al año). - Uso del 100% de cartón reciclado. - Reducir en un 5% la producción de residuos peligrosos. - Lanzar al mercado una colección de prendas realizadas con material de origen reciclado. - Reducir el consumo de papel en un 5%.

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 y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

- Dirección y socios de la empresa. - El Director de MOTIVACEE, ocupa también cargo directivo.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

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

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Los criterios, están determinados por la "necesidad" de relación con la empresa y por las "expectativas" que presentan estos grupos de establecer relaciones con nosotros.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

- El Informe de Progreso, se difundirá a todos los grupos de interés a través de publicidad en: - Nuestra web. - Boletín informativo a clientes.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

La empresa reporta información del Informe de Progreso a través de publicidad en web y boletín informativo. Los clientes, proveedores y otras partes interesadas, son de territorio español, pero el alcance de la información se puede ampliar fuera de nuestras fronteras, por la red de contactos y naturaleza internacional de algunas de nuestras partes interesadas.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

La Dirección de MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL, consciente del compromiso que contrae con sus Clientes y partes interesadas, desarrolla los recursos necesarios para garantizar que los procesos de diseño, implantación y comercialización, son seguros, fiables y cumplen estrictamente todas sus especificaciones, normas y códigos aplicables y satisfacen las expectativas y las necesidades de los clientes. Por ello ha establecido en su organización un Sistema de Calidad y Medio Ambiente, orientado a la obtención de una serie de objetivos estratégicos, que se evaluarán de manera continua, y son estas directrices, las que se han plasmado en este Informe de Progreso.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

INFORME DE PROGRESO 2020

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

Otra información relevante

Descargar elemento adjunto

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.

INFORME DE PROGRESO 2020

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 las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

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

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.

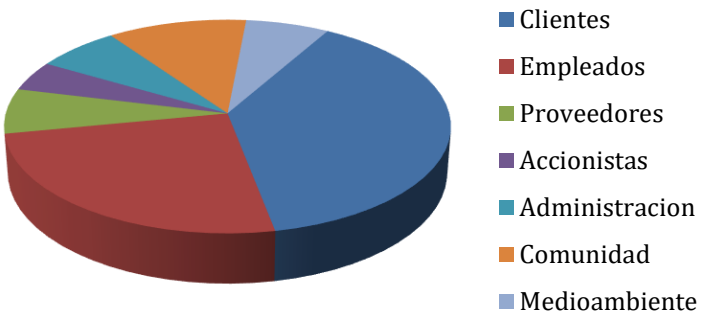
Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

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	MEDIOAMBIENTE	ANTICORRUPCIÓN
5	4	1	2
Temáticas contempladas	Temáticas contempladas	Temáticas contempladas	Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS
Clientes

Fomento de la calidad en la entidad

MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL, ha definido su Política de Calidad y Medio Ambiente, la cual considera que constituye una guía para la acción directiva que permite establecer los objetivos de Calidad y Medio Ambiente a alcanzar en cada ejercicio.

Política de Calidad - Política

La Política de Calidad y Medio Ambientes, se hace llegar a todos los niveles de la Empresa, siendo responsabilidad de la Gerencia, la fijación de objetivos y de hacerlos llegar a los niveles requeridos.

Medidas establecidas para fomentar la salud y seguridad de los clientes - Acción / Proyecto

Las acciones establecidas son, entre otras: 1. Sistematiza y documenta las actividades de aseguramiento de la Calidad. 2. Proporciona los recursos técnicos y humanos necesarios para el cumplimiento de dichas actividades. 3. Analiza todos los procesos de la empresa con el fin de poder incorporar mejoras a la gestión de la Calidad, a través de la formación y la mejora continua. 4. Tanto la política de Calidad y Medio Ambiente como los procesos de mejora continua serán revisados y aprobados por la dirección de la empresa.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Gerencia se asegura que la Política de la Calidad y Medio Ambiente es entendida, aplicada y mantenida al día por todos los niveles de la Organización. Gerencia, siempre que considere que alguna variación habida en las condiciones del mercado afecta a la Política de Calidad y Medio Ambiente en forma notable, la modifica, hace llegar la nueva Política a todos los niveles de la Empresa y se plantea la necesidad o no de variar los objetivos establecidos. Anualmente, teniendo en cuenta la Política establecida y los resultados de los objetivos del año anterior, Gerencia establece los nuevos objetivos para el año entrante, previo consenso con los responsables de su cumplimiento. La definición y valoración de dichos objetivos queda plasmada por escrito en un documento que Gerencia envía a los responsables. El Gerente designa una Responsable de Calidad y Medioambiente, asumiendo la responsabilidad para: •Asegurarse de que se establecen, implementan y mantienen los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad y Medioambiente. •Informarle sobre el desempeño del Sistema de Gestión de la Calidad y Medioambiente y de cualquier necesidad de mejora. •Asegurarse de que se promueve la toma de conciencia de los requisitos del cliente en todos los niveles de la organización. La Responsable de Calidad y la de Medioambiente son las encargadas de elaborar un informe, que es la base sobre la que se va a realizar la Revisión del Sistema por la Dirección. Dicho informe es de formato libre, pero en su estructura tendrá información de entrada, consideraciones o sugerencias de la Responsable de Calidad y de la de Medioambiente y unos datos de salida que serán rellenados al finalizar la Revisión.

Objetivos marcados para la temática

La Dirección de MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL, consciente del compromiso que contrae con sus Clientes, desarrolla los recursos necesarios para garantizar que los procesos de diseño, implantación y comercialización, son seguros, fiables y cumplen estrictamente todas sus especificaciones, normas y códigos aplicables y satisfacen las expectativas y las necesidades de los clientes. Por ello ha establecido en su organización un Sistema de Calidad y Medio Ambiente, orientado a la obtención de los siguientes objetivos: - Asegurar que los productos y servicios suministrados a nuestros Clientes son seguros, fiables y cumplen las especificaciones, normas y códigos aplicables. - Suministrar productos y servicios cuya relación calidad/ precio satisfaga las expectativas de nuestros Clientes. - Mantener contacto con los Clientes, colaborando conjuntamente en la mejora de nuestros productos y servicios. - Instruir, motivar e implicar a todo el personal en la gestión y desarrollo del Sistema de la Calidad y Medio Ambiente implantado. - Desarrollar una gestión de la calidad participativa que aproveche las capacidades de toda la plantilla.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Contamos con un procedimiento que tiene por objeto establecer el proceso para la evaluación y análisis de la satisfacción de los clientes, así como las posibles incidencias, de MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. La finalidad es la de realizar el seguimiento de la información relativa a la percepción del cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos por parte de la Organización.

Política de Calidad - Política

El enfoque de cliente de MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL se canaliza a través de diferentes actuaciones, controles y revisiones que garantizan que en todo momento el cliente conoce los servicios que se le van a prestar. Todo ello se realiza gracias al desarrollo de las siguientes acciones: - TRATAMIENTO DE RECLAMACIONES MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL dispone de personal en sus Departamentos administrativo y comercial, especializado en el tratamiento de incidencias y dudas. - SATISFACCIÓN DEL CLIENTE MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL, realiza un estudio de la retroalimentación del cliente. Para ello se apoya en el Dpto Comercial el cual elabora un informe con toda la información recogida del cliente que es un punto a analizar a través de la Revisión por Dirección. En el caso en que se tenga que realizar encuesta de satisfacción en algunos de los sectores de clientes seleccionados se utilizará la encuesta establecida hasta el momento.

Código Ético / Conducta - Política

MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL identifica los criterios claves conforme a los cuales planifica: Los objetivos y los requisitos del producto o servicio. Los recursos específicos existentes para la prestación del servicio o para la realización del producto. Los registros necesarios para proporcionar evidencia de que los procesos y servicios prestados cumplen con los requisitos establecidos, incluidos los requisitos legales. MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL dispone de un procedimiento documentado que describe su proceso y las actividades de control del mismo llamado "Gestión del proceso". MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL dispone de un procedimiento de gestión comercial que describe todas las actividades de recogida de requisitos de cliente, elaboración de ofertas y establecimiento de contratos que recojan todos los requisitos exigidos en cada caso, llamado "Gestión de ventas". La alta dirección garantiza el mantenimiento de las infraestructuras (maquinaria, instalaciones de apoyo…) necesarias para el correcto desarrollo de la actividad. Todas las actividades relacionadas con dicho mantenimiento quedan documentadas a través del procedimiento "Gestión de Mantenimiento e Infraestructuras".

Ampliación de la cartera de servicios - Acción / Proyecto

Se establece como indicador de evolución, analizándose trimestralmente, el aumento de la misma.

Innovación tecnológica y de procesos - Acción / Proyecto

Contamos con un Plan de Inversión en maquinaria para mejorar procesos de trabajo, facilitar la accesibilidad universal de las personas al empleo, aumentar la productividad y ser más competitivos. Con una previsión de inversión a tres años vista.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Aplica a la medición de la satisfacción de los clientes con los que se haya mantenido relación comercial en los 12 meses anteriores a la evaluación del grado de satisfacción de los clientes. Sera motivo de no conformidad los siguientes casos: - NO enviar encuestas anualmente a los clientes según el criterio de selección de muestras. - NO realizar análisis de datos recogidos Para lo cual en caso de ocurrir deberá de tratarse la misma según el Procedimiento Gestión de Incidencias y No conformidades. La satisfacción al cliente se medirá a través de encuestas. El objetivo de la encuesta es conocer la opinión sobre la calidad percibida por el cliente de los productos o servicios prestados por

MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO, Para llevar a cabo el proceso de evaluación de la satisfacción del cliente, se llevará a cabo las siguientes actividades: - Elaboración encuesta. - Selección del tamaño de la muestra. - Aplicación y procesamiento de las encuestas. - Análisis de la coherencia y confiabilidad de las respuestas. - Cálculo del Índice de satisfacción. De manera general, la encuesta de satisfacción será realizada por el responsable de calidad. Se realizará la encuesta con periodicidad anual y a aquellos clientes que facturen más de 30.000€ al año y/o tengan una continuidad de más de 3 años como clientes.

Objetivos marcados para la temática

Los objetivos en relación a los clientes son: - Definir adecuadamente los requisitos técnicos, económicos y de la calidad de los pedidos. - Revisar con el cliente que lo solicitado por el mismo es acorde a lo recibido. - Comprobar que la empresa tiene capacidad para cumplir los requisitos de los pedidos de los clientes. - Determinar los requisitos relacionados con el producto/servicio. - Definir el Proceso de ventas

GRUPO DE INTERÉS
Empleados

Diversidad de la plantilla en la entidad

MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. tiene en cuenta los principios de igualdad y no discriminación, que garantizan la no discriminación por tipo de discapacidad en la contratación y la formación, para lo cual procurará implementar los ajustes razonables que en cada caso haya lugar y promoverá acciones de accesibilidad universal en sus planes de mejora.

Política de RRHH - Política

La política de RRHH de MOTIVACEE, define la metodología para la selección, contratación y formación del personal, y para la gestión de la conciliación y del tránsito del CEE a la empresa ordinaria y su posible retorno. Es de aplicación a todos los trabajadores de MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. La descripción de la aplicación de esta metodología es: - Funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo - Selección y contratación *Nuevas contrataciones, selección y contratación *Sustituciones - Formación - Polivalencia - Tránsito - Conciliación personal, familiar y social

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. tiene en cuenta los principios de igualdad y no discriminación que garantizan la no discriminación por tipo de discapacidad en relación con la comunicación, ya sea interna o externa. Este procedimiento es aplicable a todas las comunicaciones internas y externas realizadas en la empresa. Se establece un procedimiento para las comunicaciones internas, es decir, las realizadas entre los diferentes departamentos, niveles y personas de la organización de la empresa. Las comunicaciones internas pueden darse de las siguientes formas: 1. Circulares 2. Comunicaciones escritas (cartas o e-mail) 3. Tablón de anuncios 4. Reuniones 5. Entrevistas

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Existe un BUZÓN DE SUGERENCIAS, que recoge las solicitudes de los empleados. Se gestiona por el departamento de RRHH. Se dirige y presenta a Gerencia para su estudio y tramitación.

Objetivos marcados para la temática

- Facilitar la Accesibilidad Universal de las personas con diversidad funcional. - Realizar Ajustes razonables en los puestos de trabajo, favoreciendo el mantenimiento de los mismos. - Luchar contra la Discriminación por razón de diversidad funcional. Fomentando el empleo de personas con esta condición.

Igualdad de género

MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. cuenta con un procedimiento para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual o laboral. Este procedimiento regirá para la totalidad de trabajadores de MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. A través de este procedimiento, MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. se compromete a tratar a sus empleados con respeto, equidad y dignidad. Ningún empleado estará sometido a ninguna forma de hostigamiento o abuso ni a intimidación o trato degradante. El procedimiento desarrolla el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Política de Conciliación - Política

Respecto a la Conciliación personal, familiar y social, MOTIVA PUBLICIDAD y VESTUARIO, S.L establece medidas para la promoción de la conciliación personal, familiar y social según lo definido en el documento “Solicitud de conciliación”. Dichas medidas serán comunicadas a los trabajadores. Asimismo, cualquier trabajador de la organización puede solicitar modificaciones en sus condiciones laborales para la conciliación personal, familiar y social. Para ello deberá solicitarlo a través del formato “Solicitud conciliación”.

Este formulario, contempla solicitar: • Flexibilidad de las horas de salida y entrada. • Semana laboral comprimida. • Banco de horas. • Excedencia laboral. • Días libres. • Otras no descritas anteriormente. Dicha solicitud será remitida a la Dirección para proceder a su análisis y evaluación. La solicitud será contestada en el plazo máximo de 10 días laborables, justificando las causas en caso de denegación. La Dirección mantendrá el registro de dichas solicitudes, recopilando a través del formato, con los datos más relevantes de las mismas.

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto

Uno de los objetivos a perseguir para la evitación del acoso es la prevención; para ello, MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. establece las siguientes medidas: - Realizar una exhaustiva evaluación de riesgos laborales de todos los puestos desde la perspectiva de la prevención de riesgos psicosociales y, entre ellos, la relación entre los recursos para el desempeño del puesto y los resultados esperados, horarios, etc. - Ponderar las cargas de trabajo. - Definir claramente los objetivos departamentales. - Promover las buenas maneras en la empresa para asegurar un trato correcto, educado y amable en MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. Para ello se evitarán ciertas conductas tales como: comentarios sobre la vida privada, opción religiosa, orientación sexual, origen, apariencia; descalificaciones; insultos; elevar el tono de voz. En definitiva, cualquier comentario que tenga por objeto discriminar o vejar al destinatario. - Difusión del procedimiento: se dará formación a los trabajadores para que puedan identificar estas situaciones, así como del procedimiento que han de seguir en caso de detectarlas. La finalidad será la toma de conciencia y responsabilidad por parte de todos los trabajadores. - Los directivos, mandos intermedios y responsables deberán estar especialmente vigilantes respecto a la incidencia de conductas violentas, agresivas y de hostigamiento psicológico y sexual en el trabajo, considerándose falta grave la no comunicación del conocimiento de estos hechos a la Dirección. - Análisis del absentismo laboral que pueda esconder situaciones de acoso.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Las solicitud de conciliación personal, familiar y social, serán remitidas a la Dirección para proceder a su análisis y evaluación. La solicitud será contestada en el plazo máximo de 10 días laborables, justificando las causas en caso de denegación. La Dirección mantendrá el registro de dichas solicitudes, recopilando a través del formato, con los datos más relevantes de las mismas.

Objetivos marcados para la temática

El objetivo del procedimiento de Prevención de acoso, es desarrollar el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales 1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL, en función de los resultados obtenidos en sucesivas evaluaciones se planifican las acciones necesarias para la mejora de las condiciones de accesibilidad de las instalaciones. El diagnóstico inicial de 2011 evidencia el cumplimiento de las necesidades de accesibilidad en función de la

plantilla. Conforme se incorporen personas con otras diversidades funcionales o se ejecuten planes de accesibilidad, se realizarán nuevas diagnosis de accesibilidad. MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL utiliza evaluaciones individuales para garantizar la adecuación persona-puesto-diversidad funcional. MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL cuenta con un registro de transversalización de la diversidad funcional. ADAPTACIÓN AL PUESTO-AJUSTE RAZONABLE. MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL cumple con la legislación vigente en materia de PRL. Tiene subcontratado con un proveedor externo, la realización de las evaluaciones de riesgos y el diseño de planes de evacuación y emergencia. La alta dirección establece, tanto en el plan estratégico como en el operativo, las necesidades de personal y de formación del mismo, así como de adaptación persona-puesto previsibles en el periodo correspondiente a cada plan.

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Describimos la formación que reciben las personas trabajadoras de MOTIVACEE: BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES EN FÁBRICA y OFICINAS: Objetivos Informar acerca la implantación del sistema de gestión ambiental ISO 14001. Concienciar sobre nuestra situación actual, lo que pretendemos conseguir con este cambio en relación a los beneficios que obtendremos tanto a nivel general en relación a la organización como a nivel individual de cada uno de nosotros. Conocer las pautas a seguir para actuar de manera responsable con el medio ambiente. - Sistema de Gestión Ambiental ISO 14.001 - Aspectos Ambientales Identificados - Consumo de agua - Consumo de energía - Calidad del Aire - Contaminación Acústica - Gestión Residuos - Residuos Generados - Buenas prácticas Ambientales

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

La política de MOTIVACEE, se dirige a realizar acciones de RSE-D (Responsabilidad Social Empresarial-Diversidad funcional) Inclusión de la diversidad funcional como un elemento transversal en todos los aspectos de la empresa.

Política de Diversidad - Política

Garantiza la igualdad de trato mediante la adopción de ajustes razonables en toda la vida laboral del trabajador, asegurando la adecuación de la persona al puesto en función de su diversidad funcional.

Adaptación de los puestos de trabajo - Acción / Proyecto

Mantiene una evaluación de riesgos que contempla los aspectos derivados de la diversidad funcional en relación con el puesto y el entorno, lo que permite implantar las medidas preventivas y de protección necesarias. Se aplican las acciones necesarias para la adaptación de los puestos de trabajo.

Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

Objetivos marcados para la temática

- Facilitar la inserción sociolaboral de personas con diversidad funcional - Mejorar la calidad de vida individual y el entorno cercano de los trabajadores con discapacidad. - Ofrecer un entorno de trabajo protegido que posibilite la preparación para el tránsito a la empresa ordinaria. - Posibilitar, ofrecer recursos, herramientas y oportunidades a los trabajadores con diversidad funcional para facilitar el acceso al mercado de trabajo no protegido.

GRUPO DE INTERÉS
Proovedores

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad

Política de Compras - Política

Siempre que sea necesario comprar o subcontratar servicios que estén relacionados con los requisitos ambientales definidos por la empresa, la Responsable de Calidad y Medio ambiente se los comunicará a través de cualquier medio. El proveedor solamente debe enviar a MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL, la documentación solicitada. En el caso de empresas subcontratadas para la ejecución de trabajos de logística, mantenimiento, obra, instalación, o medición dentro de las instalaciones de la MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL, la Responsable de Calidad y Medio ambiente les comunica las condiciones que deben cumplir durante la realización de los trabajos subcontratados mediante un documento llamado "Hoja de compromiso ambiental de subcontratas". El subcontratista firma la comunicación manifestando su aceptación. En algunos de estos proveedores los requisitos ambientales quedan explicados en el contrato.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

A continuación, se relatan los requisitos ambientales exigidos a los proveedores y/o subcontratistas por actividad: **Subcontratistas que trabajen en las instalaciones de MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL -Comunicar a la Responsable de nuestra empresa encargado de verificar su trabajo, los tipos de residuos que se generan durante su actividad, para poder informarle de la manera de proceder con cada uno de ellos. -Depositar los residuos generados por su actividad en las zonas de depósito definidas para los mismos. Estas zonas se encuentran perfectamente identificadas mediante carteles. En el caso de tratarse de residuos peligrosos, debe comunicar a la Responsable de Calidad y Medio ambiente para organizar su correcta gestión entre ambas partes. -No mezclar residuos de diferente tipo. -En caso de duda, preguntar siempre al personal responsable de nuestra empresa. -No depositar en zonas no habilitadas para ello residuos de carácter tóxico y peligroso, ni recipientes y ni envases que hayan contenido sustancias peligrosas, tales como: pinturas, aceites, grasas, disolventes, etc. -En caso de llevarse los residuos generados por el mantenimiento de instalaciones o equipos de MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL. presentar cualquier tipo de documento que verifique la gestión de éstos. -Evitar derrames al manipular sustancias peligrosas y si es posible establecer sus propios métodos para evitar estos incidentes. -Si se produce un derrame avisar a la Responsable de Calidad y Medio ambiente. -Usar de forma racional los recursos naturales, tales como: agua, energía eléctrica, combustible. -No utilizar ni los desagües de nuestra empresa, ni las alcantarillas exteriores para verter productos o sustancias tóxicas. Ante cualquier duda preguntar a nuestro personal. -Mantener limpias las instalaciones. Evitar el desorden. Proyectar una imagen de respeto y cuidado del medio ambiente. -Adoptar las medidas precisas para evitar ruidos anormales. -Tener presente que vertidos reiterados de residuos, aunque sea en pequeñas cantidades, pueden dañar de forma irreversible nuestro medio ambiente. **Servicio Logístico -Compromiso de reducción de los impactos derivados de los aspectos ambientales mediante la aplicación de buenas prácticas. -Realización de una gestión de los residuos generados por su actividad. -Usar de forma racional los recursos naturales, tales como: combustible, agua, energía eléctrica. -Evitar derrames al manipular sustancias peligrosas estableciendo sus propios métodos para evitar estos incidentes. -Prevenir la contaminación para, en la medida de lo posible, proteger el Medio Ambiente y la conservación de los recursos naturales. **Gestor de residuos peligrosos y de inertes -Enviar una copia del documento acreditativo del Gestor Autorizado para los residuos a retirar en nuestra empresa. -Enviar documento de aceptación de residuos. -Enviar documento de control y seguimiento de residuos. **Transportistas de residuos peligrosos -Enviar una copia de la comunicación por escrito y con nº de entrada al órgano ambiental de su Comunidad Autónoma, de que realiza esta actividad. -Relación de las matrículas de las unidades de transporte utilizadas. **Laboratorios de analíticas ambientales (OCAs)^ -Enviar una copia de las acreditaciones disponibles para las mediciones / análisis a realizar. -Enviar una copia de los certificados de calibración de los equipos que se van

a utilizar en las mediciones / análisis a realizar. -Enviar una copia del Certificado de Calidad. **Proveedor de sustancias peligrosas -Enviar las Hojas de Datos de Seguridad de las sustancias peligrosas. -Informar sobre sustancias alternativas más respetuosas con el medio ambiente. **Diseño/ fabricación / instalación de equipos -Informar sobre los aspectos ambientales asociados al equipo / instalación. -informar sobre las medidas correctivas aplicadas para disminuir el impacto ambiental del equipo / instalación. -Informar sobre los potenciales accidentes, averías, funcionamiento en condiciones anormales (parada y arranque) y sus efectos sobre el medio ambiente. -Informar y facilitar las Hojas de Seguridad de cualquier sustancia peligrosa que se necesite para el funcionamiento del equipo/instalación. -Informar sobre los residuos que genera la instalación / equipo y sus características. -Informar sobre el consumo de recursos naturales (energía, materias primas, combustible) del equipo / instalaciones en condiciones normales. -Informar sobre el mantenimiento a llevar a cabo sobre la instalación **Instalación y/o mantenimiento de sistemas, equipos o maquinaria -Enviar una copia del Registro de empresa instaladora / mantenedora de sistemas **Auditarías internas de Sistemas de Gestión Ambiental -Conocimiento y experiencia en la aplicación e interpretación de la Norma UNE EN-ISO 14001 vigente y de los procedimientos / instrucciones de la empresa. -Formación de al menos 20 horas, sobre el desarrollo de Técnicas de Auditoria o experiencia demostrable en realización de auditorías. -Conocimiento específico de la actividad de la empresa.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Cuando se recibe toda la documentación solicitada a los proveedores y/o subcontratistas la Responsable de Calidad y Medio ambiente las revisa y si es conforme lo archiva como prueba de la comunicación realizada. Durante todo el año la Responsable del Sistema evalúa el servicio en base a unos criterios que dependen del tipo de proveedor y servicio, y las no conformidades que se hayan dado a lo largo del año. Cada criterio evaluado suma al total de puntuación y cada no conformidad restará al total de puntuación, de acuerdo al histórico de compras y al criterio de la Responsable del Sistema y Dirección. Todos los históricos de evaluación de proveedores y las no conformidades de los proveedores que se han ido generando a lo largo del año se presentan a la Revisión del Sistema por la Dirección para conocer el estado y el comportamiento de los proveedores. De su estudio y posibilidad de mejora queda constancia en el acta de reunión de la Revisión del Sistema.

GRUPO DE INTERÉS
Socios / accionistas

Relación con los socios o accionistas

Dirección tiene definida una periodicidad de reuniones, que será como mínimo mensual. En las mismas se revisarán las cuestiones más relevantes relativas a la dinámica del CEE en términos financieros y de estrategia empresarial. Estarán presididas por el director del CEE y contará con la participación de todos los socios. Se establecerán reuniones de convocatoria espontánea cuando la urgencia o importancia del asunto lo requiera.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Las comunicaciones internas con los socios de MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL pueden darse de las siguientes formas: - Comunicaciones escritas (preferentemente por e-mail). - Reuniones: con la totalidad de socios de la empresa. - Entrevistas: en las que participa Gerencia con el socio/a a tratar la cuestión particular.

Objetivos marcados para la temática

- Establecer canales para facilitar la comunicación entre Gerencia y resto de socios de la empresa. - Potenciar el flujo de comunicación entre socios.

GRUPO DE INTERÉS Administración

Contratos transparentes con la administración pública

MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL garantiza la aplicación de todas las aportaciones de las administraciones públicas, al fin para el cual fueron concedidas, la justificación de las mismas mediante la documentación necesaria en cada caso, y su puesta a disposición de aquellos aportadores que lo requieran. Asimismo, se compromete a la elaboración de las memorias que, como consecuencia de la aplicación de los requisitos legales vigentes, resulte necesario realizar. Toda la documentación generada por esta actividad está archivada por el tiempo que requiere cada administración.

Normativa Vigente - Política

- Cumplir con la legislación vigente en todas las materias que afectan a la empresa por el tipo de actividad que desarrolla así como las comunes a otras empresas, como puede ser la legislación vigente en materia medioambiental.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

En aplicación de la legislación vigente, se da publicidad de las ayudas recibidas, en cuanto a cuantía y organismo que concede las mismas.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente, se realizan las auditorías en relación con la renovación de: - UNE-EN-ISO 9001:2015. Sistemas de gestión de la calidad - UNE - EN-ISO 14001:2015. Sistemas de Gestión de Medio ambiente - EGEP_CEE. Especificación para la Gestión Ética y Profesionalizada de los Centros Especiales de Empleo.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad

Compromiso por los derechos humanos

Seguir una ética aplicada a la empresa. Para MOTIVACEE, es un fundamento para establecer los criterios que, más allá del marco jurídico, permiten valorar la adecuación de las acciones y decisiones de la empresa con las expectativas de la sociedad. Ofrece el marco de referencia común desde el que afrontar las consecuencias sociales implícitas en la actuación del CEE.

Código Ético / Conducta - Política

Como Centro Especial de Empleo, MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL promueve y apoya, directa o indirectamente a través de las asociaciones o federaciones a las que pertenece, actividades relacionadas con los principios de la Especificación para la Gestión Ética y Profesionalizada de los CEE. Así mismo realiza acciones cuyo objetivo es informar a los clientes y proveedores de la normativa existente en materia de integración social y laboral de personas con diversidad funcional.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

MOTIVA PUBLICIDAD Y VESTUARIO SL procede anualmente a la elaboración de un Plan Anual de Auditoría. En él se planifican las auditorías internas que se van a llevar a cabo en el año de referencia, comprometiéndose a la realización de al menos una auditoría interna anual de todo el alcance de su SG. Las auditorías son realizadas con el propósito de verificar que el SG es conforme a las disposiciones planificadas y a los requisitos exigidos, y si se ha implementado y se mantiene adecuadamente; de los resultados se mantiene informada a la dirección de la organización. Dichas auditorías son realizadas con los principios de objetividad e imparcialidad. La metodología seguida, en la que se describen las responsabilidades, requisitos, perfil de los auditores, registros asociados, criterios, alcance, frecuencia, métodos, etc., queda definida en los documentos establecidos para su registro.

Objetivos marcados para la temática

- Incorporar a la política de la empresa los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. - Tener presente como código de conducta a seguir: *La declaración Universal de Derechos Humanos.

Alianzas entre empresas y tercer sector

Colaborar y mantener alianzas con empresas del tercer sector contribuye al plan relacional de las entidades, mejorando y alargando su ciclo de vida. Repercutiendo de forma directa en la esfera de actuación social de las mismas, y en definitiva, produciendo pequeños, pero importantes cambios en la sociedad.

Política de Acción Social - Política

La política de Acción Social de MOTIVACEE, es la de establecer y formalizar unos cauces de colaboración permanentes y abiertos con las entidades del tercer sector. Para la realización en común de actividades de diferente índole que redunden en beneficio de ambas partes y que favorezcan la inserción sociolaboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social, como son las personas con diversidad funcional.

Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Mantenemos alianzas con entidades del tercer sector, vinculadas principalmente con el desarrollo de programas y actividades orientadas a personas con diversidad funcional. Citamos algunas de las acciones que se realizan: • Intercambio de información, experiencia, formación y buenas prácticas profesionales. • Colaboración en la inserción sociolaboral de las personas , seguimiento/coordinación para la adaptación e integración de la persona en el puesto de trabajo y en la empresa. • Colaboración en acciones formativas profesionales específicas (prácticas no laborales), dirigidas al colectivo y con el objetivo de

mejorar su empleabilidad. • Colaboración en actividades que fomenten la Responsabilidad Social Empresarial. • Cualquier otra actividad que, redunde en beneficio social.

Número de alianzas sectoriales - Indicador de Seguimiento

Colaboramos y mantenemos alianzas con un total de 11 entidades relacionadas con el tercer sector.

GRUPO DE INTERÉS
Medio ambiente

Consumo de la entidad

La Política de Medio ambiente se hace llegar a todos los niveles de la Empresa, siendo responsabilidad de la Gerencia, la fijación de objetivos de calidad y Medio ambiente y de hacerlos llegar a los niveles requeridos.

Política Ambiental - Política

La Política Ambienta de MOTIVACEE, se centra en: - Fomentar la sensibilización ambiental de todos los empleados sobre las cuestiones Ambientales relacionadas con su trabajo cotidiano, de esta forma previniendo y reduciendo la contaminación. - Involucrar a nuestros proveedores y subcontratistas en nuestro Sistema Medioambiental, requiriéndoles aquella documentación que se necesite en nuestro sistema ambiental. Gerencia se asegura que la Política de Medio ambiente es entendida, aplicada y mantenida al día por todos los niveles de la Organización. Gerencia, siempre que considere que alguna variación habida en las condiciones del mercado afecta a la Política de Medio ambiente en forma notable, la modifica, hace llegar la nueva Política a todos los niveles de la Empresa y se plantea la necesidad o no de variar los Objetivos establecidos.

Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos - Acción / Proyecto

- Fomentar la sensibilización ambiental de todos los empleados sobre las cuestiones Ambientales relacionadas con su trabajo cotidiano, de esta forma previniendo y reduciendo la contaminación. - Involucrar a nuestros proveedores y subcontratistas en nuestro Sistema Medioambiental, requiriéndoles aquella documentación que se necesite en nuestro sistema ambiental.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente, teniendo en cuenta la Política establecida y los resultados de los objetivos del año anterior, la Gerencia establece los nuevos objetivos para el año entrante, previo consenso con los responsables de su cumplimiento. La definición y valoración de dichos objetivos queda plasmada por escrito en un documento que la Gerencia envía a los responsables.

Objetivos marcados para la temática

MOTIVACEE, ha establecido en su organización un Sistema de Medio Ambiente, orientado a la obtención de los siguientes objetivos: - Asegurar que los productos y servicios suministrados a nuestros Clientes son seguros, fiables y cumplen las especificaciones, normas y códigos aplicables. - Instruir, motivar e implicar a todo el personal en la gestión y desarrollo del Sistema del Medio Ambiente implantado.

ANEXO
CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS

Empleados

Diversidad de la plantilla en la entidad |

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades
Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos
Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Igualdad de género |

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
ODS relacionado: 05 | Igualdad de género
Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo
Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Salud y seguridad en el lugar de trabajo |

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico
Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad
Indicador GRI: 403

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad |

Principio: Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades
Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
Indicador GRI: 406

Proveedores

Sensibilización a proveedores en sostenibilidad |

Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la

vulneración de los derechos humanos.
ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Clientes

Fomento de la calidad en la entidad |

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable
Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores
Indicador GRI: 416

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente |

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Administración

Contratos transparentes con la administración pública |

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.
ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas
Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno
Indicador GRI: 205

Comunidad

Compromiso por los derechos humanos |

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero
Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Alianzas entre empresas y tercer sector |

Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos
Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible
Indicador GRI: 102-13

Socios

Relación con los socios o accionistas |

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.
ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Medioambiente

Consumo de la entidad |

Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable
Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recurso
Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

UN GLOBAL COMPACT

APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

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.

INFORME DE PROGRESO

2020