



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

Plataforma de ONG de  
Acción Social



Plataforma de ONG  
de Acción Social



# Tabla de Contenidos

03		Carta de Renovación del Compromiso
05		Perfil de la Entidad
10		Metodología
12		COE
14		Análisis
		Comunidad/Sociedad Civil
		Socios/Accionistas
		Administración
		Empleados/as
		Proveedores

---

# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Madrid 23 de diciembre de 2020

Estimados Sres/Sras:

La Plataforma de ONG de Acción Social, confirma y demuestra con este informe su compromiso con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Nuestra misión dirigida a promover los derechos sociales y civiles de los grupos más vulnerables en la sociedad sólo es posible alcanzar en un marco de trabajo que proteja los derechos de las personas, luche contra la corrupción y cree entornos de trabajo sostenibles con el medio ambiente. Les invitamos a leer por ello nuestro Informe de Progreso del Pacto Mundial en el que explicamos nuestro desempeño en los últimos años en esta materia y otras cuestiones relevantes para la sostenibilidad.

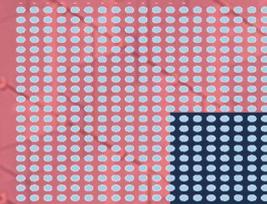
Nos encontramos en un mundo con grandes retos que afrontar tras la crisis del COVID19. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas han creado un marco de trabajo para que las organizaciones puedan asumir estos retos de manera urgente y coordinada. Por ello desde la Plataforma de ONG de Acción Social hemos colaborado con el Pacto Mundial en la elaboración de la publicación: "Las ONG ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible" <https://www.plataformaong.org/recursos/242/guia-las-ong-ante-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible> herramienta para poner en valor la contribución de la ONG al desarrollo social en nuestro país.

En el año 2020 hemos llevado a cabo una gestión transparente para generar alianzas duraderas con la ciudadanía, empresas y administraciones en torno a la solidaridad y el compromiso con los derechos sociales. El éxito de esta visión compartida ha hecho posible que más de 11 millones de contribuyentes marquen la opción de fines sociales en la Declaración de la Renta ( Xsolidaria ), hayamos podido analizar la Brecha Digital Social que se está generando en nuestra sociedad para desarrollar una acción colectiva de defensa de los derechos sociales y seguir construyendo este proyecto compartido de Tercer Sector Social en el que se integran más de 27.000 entidades sociales de nuestro país y que prestó más de 43 millones de atenciones durante 2019 y que seguirá siendo esencial para afrontar los nuevos retos sociales en el nuevo contexto sociopolítico.

Plataforma de ONG de Acción Social, CIF G-82747668  
C/ Tribulete n.18, 1. 28012 Madrid . [directora@plataformaong.org](mailto:directora@plataformaong.org)

---

# PERFIL DE LA ENTIDAD





## INFORME DE PROGRESO 2020

### DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Plataforma de ONG de Acción Social

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

C/ Tribulete nº 18, 1º planta Madrid, Madrid 28012  
España

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<http://www.plataformaong.org>

Número total de empleados

8

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

Hasta 960.000

Beneficios obtenidos detallados por país

Excedente del ejercicio 2019 : 3.899

Impuestos sobre beneficios pagados

El impuesto sobre sociedades es 0

Subvenciones públicas

Durante el año 2020 se gestionaron las siguiente subvenciones con cargos a los proyectos :  
Campaña XSolidaria (para marcar x de fines sociales en la declaración de la renta IRPF) :120.000,00 Estudio Brecha Digital y Defensa de Derechos : 50.000 euros Cumplimiento normativo, modelos de integridad , transparencia y buen gobierno : 50.000 euros Subvención de concesión directa 2020 ( Mantenimiento y funcionamiento (actuaciones de acción social) : 652.860,00

### MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

XSolidaria ( Campaña para marcar fines sociales en la declaración de la renta)  
Transformación digital y defensa de derechos sociales  
Transparencia y buen gobierno  
Plan Estratégico del Tercer Sector Social

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

## INFORME DE PROGRESO 2020

España

### Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

La PLATAFORMA de ONG de Acción Social es una organización de ámbito estatal, privada, aconfesional y sin ánimo de lucro que trabaja para promover el pleno desarrollo de los derechos sociales y civiles de los colectivos más vulnerables y desprotegidos de nuestro país y fortalecer el Tercer Sector de Ámbito Social. Agrupa a 35 organizaciones estatales que tienen implantación en toda España con más de 9.000 organizaciones, que prestan alrededor de 8 millones de atenciones directas a colectivos en riesgo de exclusión. Sus fines estatutarios son:

1. Promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
2. Eliminar obstáculos que impidan o dificulten la plenitud de las personas.
3. Contribuir a la inclusión y cohesión sociales y luchar para combatir las situaciones de marginación y discriminación social.
4. Defender los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los sectores más vulnerables.
5. Mejorar el Tercer Sector de Acción Social.
6. Favorecer su articulación en el ámbito estatal y autonómico.
7. Fomentar la calidad en los programas, servicios y actuaciones de sus entidades miembros.
8. La promoción de la plena igualdad entre el hombre y la mujer en todos los campos propios de la actuación de la Plataforma. La Plataforma se rige por el sistema de autogobierno y el principio de representación, a través de la Asamblea general, Junta directiva y Comisión permanente. El organigrama es el siguiente: Asamblea Comisiones de trabajo Junta Directiva : Comisiones de trabajo: Plan Estratégico, Comunicación, Transparencia e Innovación.

Comisión Permanente : Comisión de código de conducta; Comisión de género

Presidencia

Dirección Equipo técnico : Secretaría, Estudios, Proyecto de Transparencia y Plan Estratégico, Comunicación, Departamento Administración y Financiero

La plantilla media durante el ejercicio 2020 ha sido de 8 personas empleadas que impulsan y acompañan el trabajo del personal voluntario de la organización, para el desarrollo del plan anual de trabajo.

### Organigrama de su entidad

#### [Descargar elemento adjunto](#)

### Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

La Plataforma ha elaborado en el año 2020 el mapa de riesgos penales, acciones y políticas para la protección de estos riesgos y una propuesta de código de conducta y desarrollo del canal de denuncias para implantar en el corto plazo. Así mismo se ha comenzado la elaboración del Plan de Igualdad. La crisis por el COVID 19 ha ocasionado importantes alteraciones en la gestión y las formulas de atención a las personas en nuestra sociedad. En estos momentos se está desarrollando un análisis de brecha digital social, identificando los nuevos retos en esta materia para poder atender a los colectivos más vulnerables.

### Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

- COVID 19 y riesgos para la salud - Transformación digital - Riesgos en la financiación pública y falta de liquidez de las administraciones que pueden incidir en la financiación de actividades a la vez que se incrementa la población en riesgo de exclusión en España, por ello la Plataforma desarrolla alianzas con personas, empresas e instituciones que suman a su misión de

## INFORME DE PROGRESO 2020

defender los derechos sociales y fortalecer el Tercer Sector de Acción Social .

### Principales objetivos y estrategias de la entidad

La Plataforma elabora el Plan Estratégico del Tercer Sector con periodicidad de cuatro años , y realiza el seguimiento del mismo a través de los informes de progreso para las entidades. Este trabajo se acompaña de un análisis externo de percepción de las ONG por la sociedad. El trabajo directo de la plataforma se centra en cuatro ejes: 1. Construir un discurso común y solidario de la sociedad hacia los colectivos en riesgo de exclusión: Campaña XSolidaria 2. Desarrollo del Plan Estratégico del Tercer Sector Social - Análisis del impacto del Tercer Sector Social y su evolución (Estudio del Tercer Sector Social) 3. Nuevos retos: Proyecto de transformación digital y brecha digital social. - 4. Transparencia y Buen Gobierno. La fórmula de trabajo participativa se articula a través de la red de organizaciones, participación en órganos consultivos con las administraciones públicas y colaboración con empresas e instituciones .

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

La Junta Directiva está integrada por entidades de Acción Social, sus representantes (vocales y suplentes) aprueban los Planes Operativos Anuales, así como todas las memorias de actividades y la memoria económica . la Comisión Permanente hace mensualmente un seguimiento de la actuación de la entidad. En el seno de esta comisión , en la que participa la Dirección de la entidad , se presentan los avances en la gestión y actividades y se reportan los avances en el sistema de gestión y control y ejecución de los proyectos. Además se articulan acciones de incidencia política para mejor

defender los derechos sociales de los colectivos en riesgo de exclusión. , Es la Comisión Permanente quien formula las cuentas anuales ( auditadas externamente) y las presenta junto con la memoria de actividades para su aprobación a la Asamblea. En el seno de la Comisión Permanente se ha creado la comisión para la elaboración del código de conducta, integrada por dos vocales y la Dirección de la entidad, dicho código que trasladará los principios del Pacto Mundial y las prácticas y políticas en materia de prevención de delitos y desarrollo del buen gobierno. Así mismo, en el seno de la Plataforma se ha creado la comisión de Igualdad , que ha aprobado el Plan de Igualdad y tiene el mandato de hacer su seguimiento. Destacar además que durante el año 2019, con el objetivo de sensibilizar y alinear la estrategia del Tercer Sector con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se llevo a cabo la publicación : Las ONG ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible en colaboración con el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

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

### Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Las tres áreas de trabajo del Plan Estratégico de la Plataforma determinan sus grupos de interés, siguiéndose esta escala para la determinación de los mismos:

- Personas a las que se atiende y sociedad en general
- Agentes clave ( administraciones, empresas e instituciones)



## INFORME DE PROGRESO 2020

-Organización interna

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

A través de los canales habituales de comunicación interna y externa. Asamblea de socios/as, recursos web, y redes sociales .

## 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

España

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

A partir del avance y evaluación de la organización en materia de : - Desarrollo de Transparencia y Buen Gobierno - Análisis de riesgos penales - Código de conducta ( en proceso) - Plan de igualdad - Publicación

de la Guía las ONG ante los ODS , en colaboración con el Pacto Mundial

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

bienal

## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

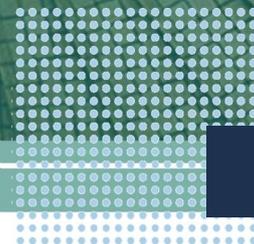
Sí

Otra información relevante

Publicación en colaboración con el Pacto Mundial : Las ONG ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

[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

## INFORME DE PROGRESO 2020

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 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:

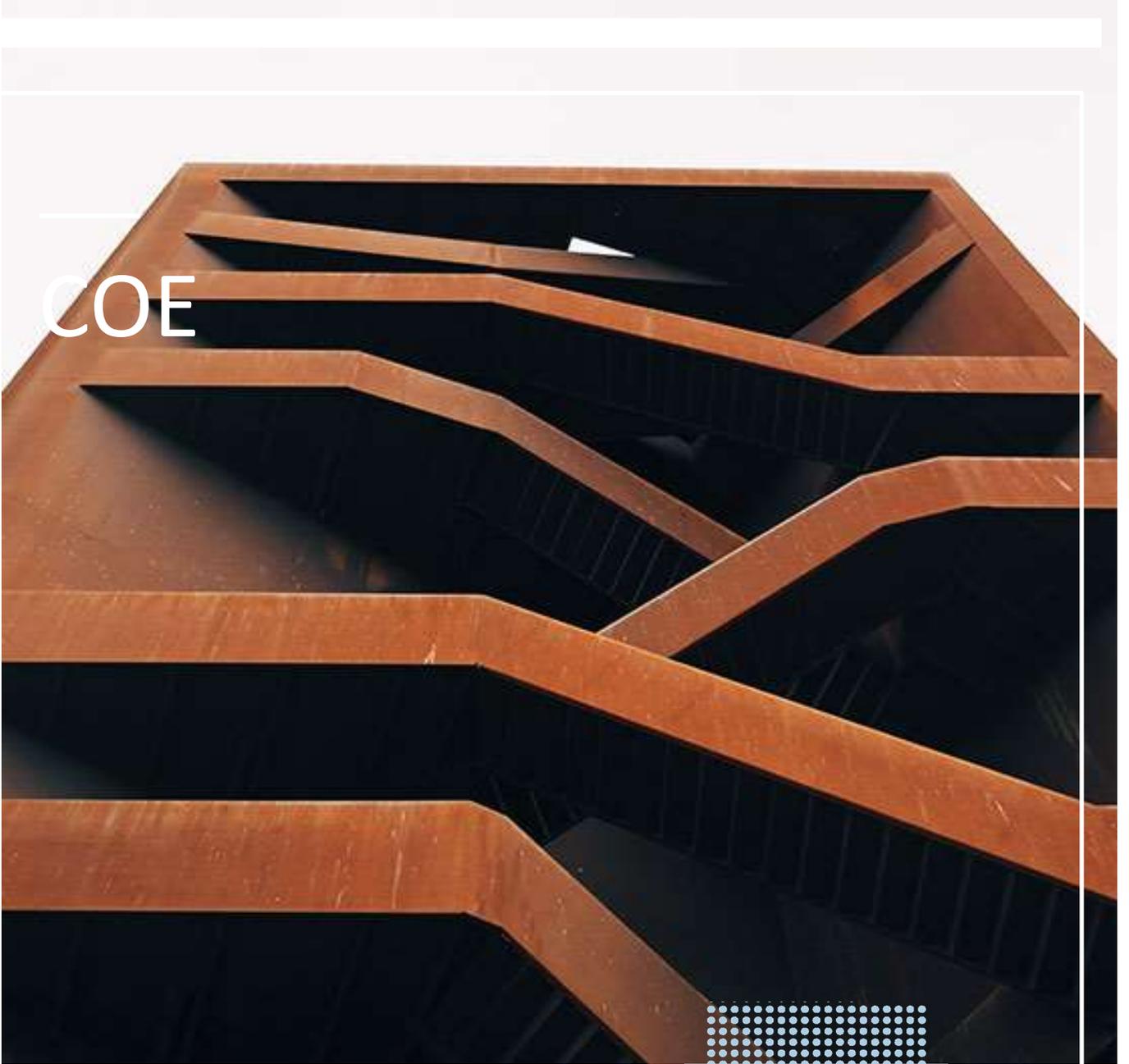
**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

**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.



## INFORME DE PROGRESO 2020

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

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

### Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

Si, asociándonos a la Red Española del Pacto Mundial

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

Si, a través de la red de empresas que apoyan nuestra Campaña de la XSolidaria, les damos la oportunidad de desarrollar su responsabilidad social, colaborando con el sostenimiento económico de proyectos sociales. Más información en : <http://www.xsolidaria.org/colabora/>

### Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

Si, a través de la Campaña de la Xsolidaria, las empresas de nuestra red apoyan los proyectos sociales. Además desde el año 2020, difundimos la Agenda de los objetivos de Desarrollo Sostenible con nuestros grupos de interés y damos pautas para su desarrollo, ( Véase : [.https://plataformaong.org/recursos/242/guia-las-ong-ante-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible](https://plataformaong.org/recursos/242/guia-las-ong-ante-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible) )

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

Si, desde la participación en la difusión y a través de las redes sociales y de nuestra web.

En colaboración con el Pacto Mundial además se ha elaborado la publicación: Las ONG ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El objetivo de esta publicación es guiar a las ONG en la alineación de sus estrategias con el marco de la Agenda 2030 y medir y gestionar su contribución a los ODS.

### Proporcionar comentarios a las empresas en relación a su Informe de Progreso

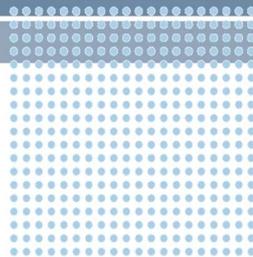
No

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

Si, de manera presencial y online.

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



5

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



2

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

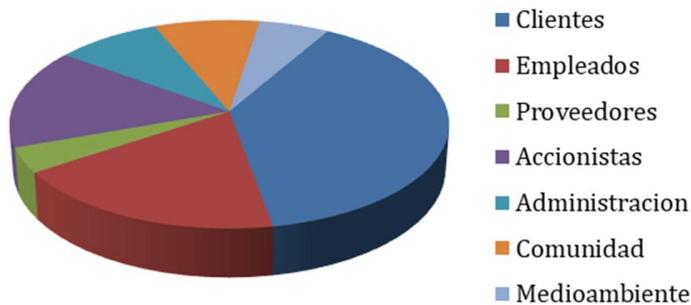
ANTICORRUPCIÓN



5

Temáticas contempladas

### Elementos aplicados por grupos de interés

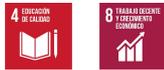




# GRUPO DE INTERÉS Empleados/as

## INFORME DE PROGRESO 2020

### Evaluación de desempeño a empleados/as



La normativa interna en materia de personal, así como el recientemente aprobado Plan de Igualdad, junto con el Plan de Formación y seguimiento de desempeño de cada puesto en la Plataforma de ONG de Acción Social, marca las bases para la no discriminación en el empleo y el desarrollo de políticas en materia de recursos humanos.

#### Política de RRHH - Política

La Normativa Interna en materia de personal está basada en el principio de no discriminación en el acceso al empleo

#### Política de Igualdad - Política

La Plataforma ha aprobado recientemente su plan de igualdad y su seguimiento será llevado a cabo a través de la Comisión de Igualdad.

#### Política de Remuneraciones - Política

La política de recursos humanos y el plan de igualdad establecen los principios de no discriminación tanto en la selección, como en la remuneración. En este sentido el diagnóstico para la elaboración del Plan de Igualdad ha analizado la política de remuneración y en el plan de igualdad se proponen medidas para hacer un seguimiento de la no discriminación en esta área.

#### Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

La Política de Recursos Humanos y normativa interna en materia de personal, establece una evaluación de cada puesto basado en el mapa de funciones y desarrollo de hitos trimestrales que es llevado a cabo por la Dirección de la entidad.

Cada trimestre se mide el progreso de cada área de trabajo y se proponen acciones para mejorar el trabajo en equipo y el impacto de la organización.

#### Objetivos marcados para la temática

El Plan de Igualdad propone el desarrollo de medidas concretas entre las que destaca la elaboración de un protocolo para la conciliación y de prevención del acoso que serán desarrolladas por la Comisión de igualdad y evaluado su desarrollo cada cuatro años.

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos



La Plataforma promueve el ejercicio de los Derechos Humanos a través de su misión, pero también en el entorno de su organización interna, mediante el desarrollo de Políticas de Personal y el Plan de Voluntariado que garantizan estos derechos, así como a través del Plan de Formación, en el que se promociona la formación en materia de género. Además la Plataforma ha aprobado recientemente la creación de una Comisión de Igualdad, así como el Plan de Igualdad de la Plataforma de ONG de Acción Social.

## INFORME DE PROGRESO 2020

### Normativa interna en gestión de personal de la Plataforma de ONG de Acción Social - Política

1. La Plataforma de ONG de Acción Social promoverá el desarrollo profesional y personal de las personas contratadas, asegurando la no discriminación y la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer la empleabilidad. 2. Garantizará al personal contratado un entorno libre de riesgos para la salud en sus instalaciones, y cumplirá con la normativa vigente de prevención de Riesgos Laborales. 3. Fomentará mediadas orientadas a la conciliación entre las obligaciones profesionales y las responsabilidades personales y familiares. 4. Promoverá la accesibilidad y la supresión de barreras y la adaptación de equipos a las necesidades del personal contratado. 5. Facilitará al personal contratado los medios para el desempeño de sus funciones, debiendo estos hacer un uso adecuado de los mismos.

### Plan de Formación y Desarrollo - Política

Objetivos: proporcionar al personal de la Plataforma, aptitudes y habilidades que se requieren para logra un desempeño satisfactorio. Es especialmente relevante en el contexto actual de cambios en el entorno que obliga a nuevas estrategias y el uso de nuevas tecnologías, por ello la dirección de la Plataforma apoyará y estimulará la detección de nuevas necesidades a partir de las tareas específicas del puesto , para el desarrollo de habilidades y actitudes, para la mayor productividad y eficacia, elevar la moral de la fuerza del equipo e identificar los objetivos de la organización. Se tendrán en cuenta además las formaciones que fueran precisas y para adecuarnos a las necesidades de formación del personal para el año posterior, en este sentido se tendrá en cuenta tanto las propuestas recibidas como los cursos realizados que se recogerán en la ficha

contenida en el Anexo II Las personas destinatarias son todo el equipo de la Plataforma sea contratado en cualquier fórmula, así como el personal voluntario.

### Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

A través del Plan de formación 2020 se garantiza la formación del 100% de las personas contratadas.

### Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

El Plan de formación 2020 es evaluado al final del ejercicio, un total de 17 formaciones se han completado destacando aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales y cumplimiento normativo.

### Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

100% de los empleados han completado al menos una formación.

1 empleada ha completado 5 formaciones

2 empleadas han completado 1 formación

5 empleadas han contemplado 2 formaciones

### Documentos adjuntos: [13.7planformacion.pdf](#)

#### Objetivos marcados para la temática

En el ámbito del desarrollo profesional y humano del personal contratado y voluntario de la organización se prima la formación y especialmente la formación en materia de género a través de la alianza con el Instituto de la Mujer para promocionar el acceso a la Escuela Virtual de Igualdad. Estas acciones han sido promovidas además a través del Plan de Formación de la Plataforma de ONG de acción social . Para el año 2021 esta previsto el desarrollo del Plan de Igualdad de la entidad.

## INFORME DE PROGRESO 2020

### Igualdad de género

---

#### Plan de Igualdad - Política

La Plataforma de ONG de Acción Social aprobó en el año 2020 a creación de la Comisión de igualdad encargada de elaborar el Plan de Igualdad y su seguimiento. Además la Plataforma de ONG de Acción Social ha sido uno de los principales promotores del "Declaración de Compromiso de Género del Tercer Sector de Acción Social" .

#### Convenio Colectivo - Política

La Plataforma de ONG de Acción Social aplica escrupulosamente el convenio colectivo a todas las personas que trabajan en la entidad .

---

### Formación al empleado/a



La Plataforma desarrolla un plan de formación anual dirigido a todo el personal contratado.

### Impulsar sensibilización en materia

#### medioambiental



La Plataforma de ONG de Acción Social introduce en su planificación anual el control y gestión

---

#### Objetivos marcados para la temática

Desarrollo del Plan de Formación anual.

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



La Plataforma desarrolla un plan de prevención de riesgos laborales a todo el personal contratado , consistente en revisiones médicas, acondicionamiento de la oficina y los puestos del personal contratado así como el desarrollo de formación para prevenir los riesgos . durante el año 2020 además se ha desarrollado el protocolo COVID tanto en la oficina como respecto al personal contratado.

---

#### Objetivos marcados para la temática

Desarrollo del Plan prevención de riesgos laborales

indicadores relativos a control de gastos de suministro de luz, y reciclado de papel .

---

#### Objetivos marcados para la temática

Reducción de consumo eléctrico y reciclado de papel



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proveedores



## INFORME DE PROGRESO 2020

---

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de



La Plataforma establece una política de gestión transparente que promueve la contratación de empresas socialmente responsables

---

#### Normativa de Gestión Transparente - Política

La norma de gestión transparente establece criterios para la selección de empresas que no sean cómplices

con la violación de Derechos Humanos.

#### Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Se ha creado la Comisión de Código de conducta con el objetivo de aprobar un Código de conducta, difundirlo y desarrollar el sistema de canal de denuncias.

**Documentos adjuntos:** [norma-gestion-transparente-permanente-plataforma-ong \(1\).pdf](#)

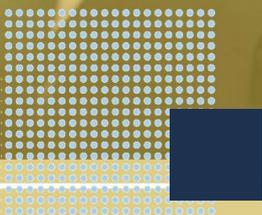
Objetivos marcados para la temática

Desarrollo de Código de conducta y canal de denuncias



# GRUPO DE INTERÉS

## Socios / accionistas



## INFORME DE PROGRESO 2020

---

### Relación con los socios o accionistas



---

#### Política de Integridad y Transparencia - Política

#### Herramienta de gestión transparente - Acción / Proyecto

**Número de reuniones anuales - Indicador de Seguimiento.** Inclusión en procedimientos internos y normativa aplicable a la contratación de proveedores.

---

### Transparencia en la exposición de la información



La Plataforma ha desarrollado un sistema de integridad basado en la continua relación transparente con sus socios , personal contratado y voluntario así como una y normativa específica que vincula la relación con sus proveedores.

---

#### Política de proveedores - Política

La Política de proveedores, sienta las bases para su selección a la hora de la contratación pero además se establecen criterios de excelencia y de responsabilidad social y medioambiental para su contratación

#### Política de Integridad y Transparencia - Política

A través de un sistema de indicadores de Transparencia y Buen Gobierno y de su verificación de manera periódica , la Plataforma analiza internamente su

sistema de integridad y contribuye a la extensión de este sistema de verificación en el marco del Tercer Sector Social

#### Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

Los socios de la Plataforma son entidades sociales con implantación en todo el territorio español, en la actualidad más de 35 grandes organizaciones sociales están asociadas a la Plataforma, con una implantación de más de 9.000 organizaciones en todo el territorio. Las comunicaciones a todos los socios se establecen a través de las reuniones de órganos de gobierno ( en las que se acuerda la planificación de actividades y se aprueba la ejecución) , pero también de una manera más informal a través de redes sociales , boletines y comunicaciones específicas. por correo electrónico .

#### Envío de boletines - Acción / Proyecto

El sistema de comunicación a través de boletines de la Plataforma se establece con una periodicidad mensual

#### Herramienta de gestión transparente - Acción / Proyecto

El sistema de integridad de la Plataforma está basado en un sistema de indicadores de transparencia y buen gobierno que es revisado periódicamente para proponer acciones de mejora entre las que se han adoptado durante el año 2020 destacan la creación de la Comisión de Igualdad y Comisión de Código de conducta para la elaboración y seguimiento respectivamente del Plan de Igualdad ( ya aprobado) y Código de conducta y sistema de canal de denuncias ( en proceso)

#### Junta de accionista - Herramienta de Seguimiento

Las juntas directivas se realizan con una periodicidad trimestral, pudiendo en ellas hacer un seguimiento de las actuaciones de la Plataforma , además del trabajo de las comisiones de trabajo y comisión permanente que se reúne con una periodicidad mensual.

#### Número de comunicaciones con el socio o accionista - Informe de Progreso | 23

## INFORME DE PROGRESO 2020

### Indicador de Seguimiento

- 9 boletines de noticias realizados anualmente
- 4 reuniones de Junta Directiva
- 2 reuniones de Asamblea
- 11 reuniones de Comisión Permanente

### Satisfacción del socio o accionista - Indicador de Seguimiento

En todas las reuniones con los socios se recogen las sugerencias y valoraciones de todos ellos. Así mismo todas las actuaciones de la Plataforma llevan asociado una evaluación pormenorizada que es utilizada

para implementar mejoras, el grado de satisfacción de las actividades realizadas excede siempre la puntuación media .

**Documentos adjuntos:** [norma-gestion-transparente-permanente-plataforma-ong \(1\).pdf](#)

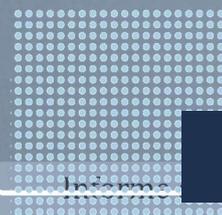
Objetivos marcados para la temática

Se ha creado una comisión de Código de Conducta en el seno de la Comisión Permanente que debe culminar el proceso de aprobación y difusión de un Código de Conducta así como el desarrollo de un sistema de canal de denuncias propio de la organización.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Administración



---

### Identificación de conductas no éticas o ilícitas



---

### Alianzas con administraciones públicas



La Plataforma establece convenios con las administraciones públicas para llevar a cabo su misión, primando siempre la transparencia en la ejecución y la rendición de cuentas. Los convenios firmados con las administraciones son conocidos y difundidos a través de la página web. Así mismo y por ser una entidad de Utilidad Pública, se presenta la memoria de actividades junto a las cuentas auditadas anualmente en el registro de asociaciones de Utilidad Pública.

---

#### Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento

Se presenta información periódicamente en la página web sobre los convenios suscritos por la Plataforma de ONG y diferentes administraciones Para más información véase :

[https://plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/como-se-financia-plataforma-ong\\_2020.pdf](https://plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/como-se-financia-plataforma-ong_2020.pdf)

---

#### Memorias anuales de Utilidad Pública - Indicador de Seguimiento

La Plataforma presenta anualmente la memoria de actividades y las cuentas auditadas, al Registro de Utilidad Pública. Para más información <https://plataformaong.org/transparencia.php>

#### Documentos adjuntos:

[1510071231\\_maquetacion\\_transparencia\\_3b.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

- Suministrar información pública sobre los convenios suscritos por la Plataforma y diferentes administraciones.
- Completar memorias anuales al Registro de Utilidad Pública
- Completar Código de Conducta y Canal de Denuncias

---

### Contratos transparentes con la administración pública



---

#### Política RSE - Política

La Plataforma dispone de una política de adquisiciones y selección de proveedores, seleccionando a las empresas que: tengan alguna "marca de excelencia", o al menos, valorar que tengan preferencia sobre otras; cumplan, por supuesto con los mínimos exigibles de cumplimiento de obligaciones fiscales y con la Seguridad Social y que asuman los principios de Responsabilidad Social Corporativa. .

#### Código Ético / Conducta - Política

La Plataforma ha desarrollado las Recomendaciones Éticas del Tercer Sector Social. En la actualidad está en proceso la elaboración de un Código de Conducta y el sistema de canal de denuncias.

#### Normativa Vigente - Política

La Plataforma de ONG de Acción Social respeta escrupulosamente la Normativa Vigente y exige su cumplimiento en todos los ámbitos de colaboración en los que se desarrolla su actividad .

#### Código de Compradores - Política

Política de proveedores implantada en los procesos de selección y contratación.



## INFORME DE PROGRESO 2020

### **Difusión de la política - Acción / Proyecto**

Se ha realizado un análisis de riesgos penales , y a partir del mismo y del conjunto de normas establecidas en materia de integridad , se está trabajando en el desarrollo de Código de Conducta que se espera pueda ser aprobado el próximo año .

### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

La Plataforma de ONG de Acción Social se somete anualmente a Auditorías de Cuentas Externas.

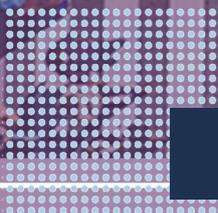
### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

La Plataforma ha creado recientemente una Comisión de Código de conducta con el objetivo de completar los trabajos de elaboración de un código de conducta y establecer un sistema de canal de denuncias.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Comunidad



### Compromiso por los derechos humanos



La misión de la Plataforma de ONG de Acción Social es defender y promover los derechos de personas y grupos más desfavorecidos, incentivar la participación en el ámbito de la acción social y generar cambios sociales. En este marco de actuación la Plataforma valora las relaciones no sólo con las personas destinatarias sino con los grupos de interés, personal contratado y voluntario y toda la cadena de proveedores. Para asegurar el cumplimiento de su misión la Plataforma dispone de instrumentos: Norma de gestión transparente en la que se priman criterios de RSE de proveedores, política de contratación de proveedores, plan de voluntariado, normativa interna en materia de personal, recomendaciones éticas, mapa de riesgos penales, sistema de gestión y control interno y auditorías externas. En la actualidad se está desarrollando el Código de Conducta y se ha completado el Plan de Igualdad de la entidad.

#### Código Ético / Conducta - Política

La Plataforma ha elaborado y difundido las Recomendaciones Éticas del Tercer Sector, un documento de consenso que estructura los principios del Sector, que se definen sobre tres variables: •La primera de ellas, se centra en los Principios de la Acción Social que se construyen concibiendo la inclusión y la cohesión sociales como objetivos nucleares, la concepción de la perspectiva de género como un enfoque de extrema importancia y la participación social como objetivo y estrategia, siendo el voluntariado uno de sus modelos. •La segunda variable, se focaliza en los Principios de la cultura organizativa, que está basada en la solidaridad y el compromiso con los derechos sociales y la garantía de los mismos, con la transparencia y la responsabilidad social y con la democracia y la participación en la toma de decisiones. •Por último, una tercera variable centrada en los Principios de la producción económica y generación de empleo basados en la justicia y la equidad con las personas; la solidaridad y responsabilidad con la sociedad; y la sostenibilidad con el medioambiente. La Guía de Recomendaciones Éticas elaborada por la Plataforma tiene como objetivo: •Dotar al TSAS de un marco ético compartido por las entidades y las personas que desarrollan sus actuaciones. •Transmitir la cultura del TSAS de manera coherente con determinados principios y valores éticos. •Servir de orientación y guía para las actuaciones de las diferentes organizaciones sociales. •Interpretar los principios y valores éticos del TSAS a fin de que sean de general aplicación en el conjunto del Sector. •Ser un factor clave en la consolidación del sentido de pertenencia al TSAS. •Poner de relieve que el TSAS basa su actividad en unos principios y unos valores éticos. En la actualidad, sobre estas bases y derivado del trabajo de elaboración del mapa de riesgos penales se creó una comisión encargada de la elaboración del Código de Conducta.

#### Identificación de los riesgos en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Se ha realizado una evaluación de riesgos penales de la Plataforma de ONG, con un análisis de probabilidad y un esquema detallado con las medidas existentes que son acompañadas de políticas que se desarrollan en la organización. Como siguiente paso se ha creado una Comisión de Código de Conducta para el desarrollo de un Código de Conducta que se espera pueda ser aprobado en el año 2021 y pueda desarrollarse además el sistema de canal de denuncias.

#### Mitigación y prevención de riesgos - Acción / Proyecto

Se ha realizado, junto con la evaluación de riesgos penales, un esquema detallado con las medidas existentes para mitigar los riesgos, con la definición de puestos y áreas de trabajo de la Plataforma, así como un plan de trabajo para

## INFORME DE PROGRESO 2020

reforzar el sistema de recogida de quejas y denuncias , en concreto se está elaborando en la actualidad el Código de conducta , como base para la implementación del canal de denuncias.

### **Difusión de la política - Acción / Proyecto**

En la página de la Plataforma de ONG se encuentra toda la información relativa a los instrumentos de transparencia para la promoción de los derechos humanos a nivel interno pero también a externo se contribuye a través de acciones de autoevaluación y formación en materia de transparencia y buen gobierno.

### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

Durante el año 2020 la Plataforma se sometió a la autoevaluación en materia de transparencia y buen gobierno, siendo presentadas las conclusiones de este trabajo en la Comisión Permanente y Junta directiva y adoptado medidas como la creación de al Comisión de igualdad y Comisión de Código de Conducta.

### **Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento**

Auditorias externas : 1

**Documentos adjuntos:** [recomendacioneseticastercersector.pdf](#)  
Objetivos marcados para la temática

Desarrollo de Código de Conducta y canal de denuncias.

# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



---

## Empleados

---

### Evaluación de desempeño a empleados/as



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Indicador GRI:** 404-3

---

### Formación a empleados/as en aspectos de 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:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

**Indicador GRI:** 410, 412, 412-2

---

### Igualdad de género



**Principio:** Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

**ODS relacionado:**

**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

---

### Formación al empleado/a



**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:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

---

### 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

## INFORME DE PROGRESO 2020

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad  
**Indicador GRI:** 403

---

## Proveedores

---

### Contratar a proveedores que cumplan con criterios de



**Principio:** Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

**ODS relacionado:** 01 | Fin de la pobreza, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

---

## Administración

---

### Identificación de conductas no éticas o ilícitas



**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:** 102-16, 102-17

---

### Alianzas con administraciones públicas



**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

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

---

### 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, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

## 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

### Transparencia en la exposición de la información



**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

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205, 417

# INFORME DE PROGRESO 2020



Plataforma de ONG  
de Acción Social



Plataforma de ONG  
de Acción Social



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