



Anexo 10 CODIGO ETICO

CÓDIGO ÉTICO

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Grupo MBC es un grupo de empresas canarias especializada en el sector de la formación con experiencia de 22 años y con una amplia oferta en cuanto a contenidos, herramientas y soluciones, vinculados a la formación profesional y empresarial.

A lo largo de nuestra amplia trayectoria, hemos demostrado una especial sensibilidad hacia las necesidades reales de nuestra clientela, desempeñando una labor especializada como consultoría, aportando soluciones en la gestión del conocimiento, de la tecnología, de las habilidades y de la gestión empresarial, con la consiguiente repercusión en la rentabilidad de nuestra clientela, la empleabilidad de nuestro alumnado y la mejora de nuestra sociedad.

Consideramos que es nuestra responsabilidad contribuir a combinar el desarrollo económico, con el bienestar de las personas, el cuidado del medio ambiente y tratamos de poner en práctica esta responsabilidad a través de tres vías diferentes: proporcionando servicios sostenibles, desarrollando productos nuevos e innovadores y participando activamente en el debate público sobre las ventajas y retos que conllevan los negocios socialmente responsables y sostenibles.

Este documento define nuestro propósito, misión, principios de negocio y cómo llevamos estos principios a la práctica. En definitiva, este documento constituye el marco de trabajo que sirve de base no solo a nuestra estrategia de futuro, sino también al día a día de nuestras actividades de negocio.

PROPÓSITO

Mejorar la vida de las personas dotándolas de competencias profesionales que permitan su inserción laboral.

MISIÓN

Nuestra misión consiste en formar y educar de forma integral con alta cualificación al alumnado y que con estos conocimientos adquiridos puedan ejercer adecuadamente los diferentes puestos profesionales atendiendo a los retos y desafíos del conocimiento y dando respuestas a las distintas demandas del entorno.

VISIÓN

Grupo MBC pretende ser una de las empresas de formación punteras en Canarias dentro de la formación especializada en el sector de hostelería y turismo y demás sectores afines, dinámica e innovadora. Nuestros planes formativos están en continuo desarrollo, y también ofrecemos planes formativos y proyectos personalizados a empresas de múltiples sectores, contando con profesionales de máxima proyección y sólida experiencia.

VALORES

Superación personal y profesional El afán de superación, la mejora, la excelencia y la exigencia personal en los alumnos y en el propio trabajo profesional.

Abierto e integrador Caracterizado, asumiendo y promocionando los valores que atienden a libertad, el respeto, la responsabilidad, la igualdad de oportunidades, la equidad, la participación, afán de superación y transparencia, la participación, la confianza, el respeto, sentido crítico, etc.

Compromiso con el éxito de nuestros clientes Mediante el esfuerzo en entender las necesidades de nuestros grupos de interés, y nuestro compromiso decidido de cumplir lo que ofrecemos. Orgullo por nuestro trabajo y por el éxito de nuestros grupos de interés.

Desarrollo personal Fomentar la creatividad, la iniciativa, la reflexión, la coherencia, el rigor, la investigación, la sensibilidad, el compromiso, la autonomía, la responsabilidad, el esfuerzo.

Responsabilidad social. Nos preocupamos por que el servicio que ofrecemos sea útil para la sociedad, analizando continuamente posibles deficiencias sociales para proponer soluciones en nuestro ámbito.

Ética Profesional. En cada proyecto o servicio que ofrecemos, es nuestro deber respetar la confianza que nuestro cliente deposita en nosotros. La confidencialidad de información y resultados.

Innovación y creatividad. Como entidad flexible y cambiante que asume la innovación, la creatividad y el emprendimiento de nuestras acciones, para adaptarnos a requerimientos nuevos y cambiantes, permitiendo crear soluciones innovadoras que satisfagan las necesidades de nuestros grupos de interés

Benéfico social. Desarrollar patrones de conducta que propicien valores para el fomento de la sostenibilidad social, ambiental y económica, la accesibilidad, la innovación y el servicio a la sociedad.

NUESTROS PRINCIPIOS DE NEGOCIO

Nuestros principios de negocio constituyen un marco de trabajo para nuestra forma de operar como entidad y apoyan nuestras decisiones en el día a día. Son los principios que rigen nuestra conducta y fijan el estándar con respecto al cual nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, nos juzgan. Los principios de negocio de **Grupo MBC** son aplicables a todos los empleados y empleadas de la organización, y están alineados con nuestros valores principales.

Nos comprometemos a cumplir los siguientes principios clave de negocio:

- Promover el desarrollo sostenible. Consideramos el impacto social, medioambiental y financiero en todo lo que hacemos.
- Respetamos y obedecemos la ley. Nos comprometemos a cumplir todos los requisitos legales en todos los negocios en los que operamos.
- Respetamos los derechos humanos. Respetamos a las personas, la sociedad y las diferentes culturas y apoyamos los objetivos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Respetamos el medio ambiente. Haremos todo lo posible para crear y promover el impacto positivo en el medio ambiente.
- Asumimos nuestras responsabilidades. Somos responsables, asumimos nuestras responsabilidades y tenemos un claro compromiso frente a todos los grupos de interés por todas nuestras acciones.
- Mejora continua. Tratamos de mejorar de manera continuada en todas las facetas de nuestro negocio.

CUMPLIMIENTO DE NUESTROS PRINCIPIOS DE NEGOCIO

Nuestros principios de negocio son aplicables a todas las actividades de negocio del **Grupo MBC**, en todos nuestros centros.

Todo el personal trabajador debe cumplir los principios de negocio del **Grupo MBC**. Cualquier incumplimiento de dichos principios se puede comunicar con arreglo a la Línea Ética del **Grupo MBC** y a nuestra Política de calidad.

RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de los miembros de la dirección garantizar que todo el personal trabajador conozca los principios y asegurarse de que éstos se cumplen. Las personas trabajadoras recién incorporados a la organización son informados acerca de nuestros principios mediante el Manual de Acogida y el Código Ético del **Grupo MBC** en sus primeros días en la organización.

CUMPLIMIENTO Y COMUNICACIÓN

Grupo MBC concede un gran valor al cumplimiento de nuestros principios de negocio. Por ello, adoptamos medidas de cumplimiento y seguimiento de la dirección y de los mandos intermedios y adoptamos las medidas oportunas.

Este código ético es de obligado cumplimiento para todo el personal trabajador **Grupo MBC** y se comunicará y difundirá entre todo el personal. Las personas trabajadoras deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en **Grupo MBC**, en la novación de sus contratos y en aquellas otras circunstancias en las que **Grupo MBC** lo estime conveniente.

Disponemos de una plataforma y servidores internos, a la que tienen acceso todo el personal trabajador, según su actividad, en la que están disponibles los documentos, instrucciones y compromisos de la empresa con el fin de garantizar que todas las personas de la organización puedan consultarlos en cualquier momento.

CONFIDENCIALIDAD

Todos los empleados y empleadas al comienzo de su actividad en el **Grupo MBC** deben firmar un compromiso de confidencialidad donde se comprometen a:

- No revelar a persona alguna ajena al **Grupo MBC**, sin su consentimiento, la información referente a la que haya tenido acceso en el desempeño de sus funciones en la empresa, excepto en el caso de que ello sea necesario para dar debido cumplimiento a obligaciones de personal trabajador o de la entidad, impuestas por las leyes o normas que

resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a derecho. Esta prohibición se extiende a la reproducción en cualquier soporte de la información de a la que tenga acceso sobre la clientela, procedimientos y sistemas de organización, programas informáticos o cualquier otro tipo de información interna, salvo que tal información sea estrictamente necesaria para el desarrollo del contenido inherente de su puesto de trabajo y se realice dentro del ámbito de la empresa.

- Utilizar la información, a que alude el apartado anterior, únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones en el **Grupo MBC**, y no disponer de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad.
- No utilizar en forma alguna cualquier otra información que hubiese podido obtener prevaliéndose de su condición de personal de la empresa, y que no sea necesaria para el desempeño de sus funciones en el **Grupo MBC**.
- Cumplir, en el desarrollo de sus funciones en el **Grupo MBC**, la normativa vigente, nacional y comunitaria, relativa a la protección de datos de carácter personal y, en particular, la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre y disposiciones complementarias o cualquier otra norma que la sustituya en el futuro.
- Cumplir los compromisos anteriores incluso después de extinguida, por cualquier causa, la relación laboral que le une con el **Grupo MBC**.
- Hacerse responsable frente al **Grupo MBC**, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse para unos u otros del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá a la empresa de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que ésta se vea obligada a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.
- Todas las notas, informes y cualesquiera otros documentos (incluyendo los almacenados en dispositivos informáticos), elaborados como personal del **Grupo MBC** durante la vigencia del contrato y que se refieran a la actividad de la empresa son propiedad del **Grupo MBC** y serán diligentemente custodiados en la empresa.
- Ser responsable de la custodia de todos los documentos a los que tenga acceso en el ejercicio de su práctica profesional, no pudiendo hacer uso de su contenido para fines distintos de los laborales, revelar o difundir su contenido ni obtener copias mediante cualquier procedimiento para utilizarlas fuera del ámbito de la empresa, salvo que tenga autorización expresa de la empresa para ello.

La vulneración de este compromiso será considerada como causa justificada de extinción del presente contrato, sin derecho a la percepción de indemnización alguna. En el supuesto de incumplimiento del compromiso asumido y con independencia de la extinción del contrato, **Grupo MBC** se reserva el derecho de reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios que le pudieran causar como consecuencia de la vulneración del deber de confidencialidad y secreto profesional pactado.

Los medios informáticos, incluido el correo electrónico, son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, tanto en relación con el hardware y con el software instalado como en relación con los contenidos, y como tales herramientas deberán ser considerados, estando destinados los mismos al uso estrictamente profesional en función de los cometidos laborales encomendados.

Por ello, **Grupo MBC** podrá realizar los controles que estime oportunos sobre la utilización de tales medios puestos a disposición del personal, incluido el acceso a los contenidos de correo electrónico y a cualquier archivo en equipos informáticos, servidores..., a lo cual está expresamente autorizado dado que los contenidos se considerarán a todos los efectos como documentación de la empresa.

NUESTROS PRINCIPIOS EN LA PRÁCTICA

El siguiente análisis detalla nuestro compromiso con nuestros principios de negocio y cómo los trasladamos al día a día de nuestras actividades. Nuestros principios se describen utilizando 7 temas clave que son de especial importancia para nosotros: el diálogo con los grupos de interés, la ética empresarial y el gobierno corporativo, los empleados/as, la comunidad, nuestra clientela, el medio ambiente y los proveedores/as y contratistas.

1. Diálogo con los grupos de interés

Grupo MBC responde a un amplio sector de población y mercado de producción y/o trabajo. A continuación, pasamos a detallar nuestros grupos de interés y su importancia para nuestro compromiso de excelencia y calidad.

1. Clientes, accionistas, financiadores, proveedores/as y empleados/as – el diálogo con estos grupos de interés implica fundamentalmente sopesar los intereses a corto y largo plazo, así como los intereses particulares y el interés general.
2. Las organizaciones empresariales, sociales y las administraciones públicas – el diálogo con este grupo se centra fundamentalmente en el contexto social en el que opera el **Grupo MBC**.
3. Alumnos/as y colectividades, que realizan una amplia gama de aportaciones al desarrollo posterior del propósito y la visión del **Grupo MBC** sobre líneas de negocio o áreas de desarrollo (incluidos asesores/as externos y pensadores/as con gran capacidad de innovación, que responden a nuestras peticiones de ideas o que nos las proporcionan de forma espontánea) – el diálogo con los grupos de interés es una fuente importante de ideas nuevas y eficaces.

El diálogo con los grupos de interés resulta esencial para nosotros, tanto para mantener y desarrollar nuestras actividades como de cara a nuestra estrategia.

Asimismo, es esencial para poner conocimientos en común, fomentar el aprendizaje y profundizar en el desarrollo sostenible. Por lo tanto, es importante que:

- Participemos en el diálogo con los grupos de interés, en particular, con nuestra clientela, administraciones, asociaciones profesionales y foros para estar al corriente de los nuevos avances en sostenibilidad. Siempre que sea posible y relevante, trabajamos con dichos organismos para desarrollar y profundizar en nuestros criterios de sostenibilidad.
- Abordemos estas cuestiones de sostenibilidad y responsabilidad social y utilicemos nuestra influencia como participantes en foros técnicos de nuestra actividad para proponer la adopción de medidas al respecto.
-

2. Ética de negocio y gobierno corporativo

Nuestra ética empresarial y gobierno corporativo contribuyen a definir los parámetros con respecto a los cuales podemos alcanzar nuestro propósito. Para ello, es fundamental llevar a cabo una práctica empresarial ética, y por tanto es importante que:

- Supervisemos e informemos anualmente acerca de nuestros resultados sociales, medioambientales y financieros, y que la información proporcionada sea integral, imparcial, precisa, puntual y cumpla con la legislación y los estándares aplicables.
- Respaldemos y nos comprometamos con los objetivos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y ODS, tratemos de garantizar que ninguno de nuestros productos o servicios abuse de los derechos civiles, políticos, sociales o económicos
- Supervisemos, revisemos e informemos periódicamente sobre nuestros resultados en materia de gobierno corporativo.

También es importante que nuestros empleados:

- Eviten que sus actividades personales o profesionales entren en conflicto con los intereses del **Grupo MBC** y de sus grupos de interés.

3. Empleados y empleadas

Nuestros empleados y empleadas son clave para que podamos cumplir nuestra misión. Por tanto, es importante que:

- Potenciamos el diálogo para mejorar la efectividad de nuestra organización
- Apoyemos y nos comprometamos con las convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Estemos comprometidos con la salud y seguridad de nuestros empleados y empleadas.
- Potenciamos la igualdad de oportunidades y respaldemos la diversidad
- No toleramos ningún tipo de discriminación ni acoso
- Proporcionemos formación y desarrollo y ofrezcamos oportunidades de ascenso profesional y crecimiento
- Garantizamos que nuestros procesos de selección y reclutamiento sean imparciales y profesionales
- Informemos acerca de nuestros resultados en materia de nuestra política social y nuestra política de empleados y empleadas.
- Informaremos acerca de nuestra política de lucha contra la corrupción y el soborno, nuestros principios, normas y procedimientos.

4. Comunidad

Para fomentar y ayudar activamente a nuestras comunidades y a la sociedad en general a ser más sostenible, es importante que podamos marcar la diferencia en términos positivos y seamos activos en las comunidades y sectores en los que operemos.

5. Nuestra clientela

Nuestro objetivo es proporcionar a nuestra clientela productos y servicios que cumplan sus necesidades específicas y contribuyan al desarrollo sostenible. Por ello, es importante que:

- Respaldemos proyectos sociales y medioambientales y desarrollemos alianzas estratégicas con organizaciones y entidades cuyo resultado directo o indirecto contribuya a crear una sociedad sostenible
- Garanticemos que la información de nuestros productos, precios y campañas de marketing cumplan todos los requisitos regulatorios y sean fáciles de entender para los clientes.
- Respetemos la confidencialidad de nuestra clientela.
- Garanticemos que no discriminamos a nadie según sea su raza, color, idioma, religión, orientación política, estado de salud, estado civil, orientación sexual, origen nacional o social, condición social, condición de indígena o discapacidad.
- Pongamos a disposición de las personas más desfavorecidas y de los grupos en riesgo de exclusión social, ayuda a la empleabilidad a través de actividades de formación, orientación e inserción laboral
- Ofrezcamos calidad en todos nuestros productos y servicios
- Escuchemos lo que tienen que decir nuestra clientela y abordemos cualquier comentario o falta de satisfacción de los clientes con rapidez y coherencia.

6. Medio ambiente

Los aspectos medioambientales son un parte integral de todas las actividades del **Grupo MBC**. Por ello, es importante que:

- Incorporemos el impacto medioambiental y social a todas nuestras decisiones de negocio.
- Obedezcamos a los estándares, regulaciones y legislaciones medioambientales
- Evaluemos y mantengamos el nivel de nuestra política medioambiental
- Establezcamos objetivos y metas, y realicemos un seguimiento periódico de nuestros resultados
- Llevemos a cabo una auditoría interna y externa de nuestro desempeño medioambiental e informemos de los avances conseguidos anualmente
- Formemos y eduquemos a los empleados y empleadas sobre nuestra política medioambiental interna y nuestro desempeño al respecto
- Compartamos nuestros conocimientos en materia medioambiental y las mejores prácticas con nuestros alumnos/as, docentes, clientela, socios/as y proveedores/as.
- Reduzcamos el impacto medioambiental adverso minimizando el consumo de energía, agua, papel y combustible
- Potenciar los productos/servicios de proximidad, la economía circular y la economía verde en todas las actuaciones

7. Proveedores/as y contratistas

Nuestros proveedores/as y contratistas también contribuyen al desarrollo sostenible. Por tanto, es importante que:

- Valoremos a nuestros proveedores/as en base a criterios de sostenibilidad para garantizar que nuestra relación con ellos contribuye al desarrollo sostenible
- Revisemos con regularidad nuestra lista de proveedores y contratistas potenciales.

8. Red canaria de responsabilidad social empresarial (RSE)

Desde el **Grupo MBC** nos hemos adherido a la iniciativa del Gobierno de Canarias a la red RSE, que tiene como objetivo crear un espacio de encuentro entre los agentes sociales y el tejido empresarial de forma que puedan compartir proyectos y estrategias de contribución activa y voluntaria a la mejora social, económica y ambiental de Canarias

8. Lucha contra la corrupción y el soborno

Objetivos

- Conducir su actividad de forma justa, honesta y transparente
- No pagar ni ofrecer sobornos, ya sea directa o indirectamente, para conseguir ventajas comerciales

- No aceptar sobornos, tanto directa como indirectamente, para conceder ventajas comerciales
- Desarrollar un Programa para implementar y respaldar estos Principios.

Principios

1. Llevar a cabo nuestra actividad de manera justa, honesta y abierta. (Ejemplo: términos de pago transparentes, registros claros)
2. No pagar sobornos, ni aceptar que se ofrezcan sobornos en nuestro nombre para obtener una ventaja empresarial.
3. No aceptar sobornos, ni permitir que estos sean aceptados en nuestro nombre con el fin de influenciar a la empresa. (Ejemplo: gestión cuidadosa de los pagos de comisiones)
4. Evitar hacer negocios con quienes no acepten nuestros valores o puedan perjudicar nuestra reputación. (Ejemplo: selección cuidadosa de los socios)
5. Establecer nuestros propios procesos para evitar el soborno, ya sea directo o indirecto, respetando y respaldando nuestros valores. (Ejemplo: un proceso para hacer frente a los regalos y atenciones)
6. Llevar registros claros y los mantendremos actualizados. (Ejemplo: registros de las decisiones sobre la entrega de donaciones o cómo manejar una demanda por soborno o un conflicto de intereses)
7. Asegurar de que todos en nuestra entidad, al igual que nuestras partes interesadas, conozcan nuestros Principios. (Ejemplo: buena comunicación y capacitación; que no haya excusas para el desconocimiento)
8. Revisar y actualizar regularmente nuestro Programa y nuestros procesos, según las necesidades. (Ejemplo: aprender de la experiencia y trabajar en red con otros)
9. Respetar estos Principios aún en las situaciones y etapas difíciles. (Ejemplo: no realizar pagos de facilitación)

Normas específicas

Regalos y atenciones No podremos aceptar objetos de valor, ni aceptar regalos que nos sean ofrecidos de forma puntual, regular o frecuente, haciendo extensible a cualquier tipo de, viajes, comidas, atenciones y/o entretenimiento por tercero, Estas situaciones además deben de ser comunicada a la dirección para su conocimiento y aprobación, si procede.

Pagos por facilitación Pagos que hace un tercero y de forma oculta, sin ningún recibo, para garantizar o 'facilitar' servicios o introducción de productos en la organización. Estos no deben de realizarse bajo ningún concepto además deben de ser comunicada a la dirección para su conocimiento.

Conflicto de intereses Cuando se antepone un interés o una relación personal a los intereses de la empresa. Esta situación debe de ser comunicada a la dirección, si se tiene indicios que se puede actuar con menor juicio, o se puede ver perjudicada la organización con el manejo del conflicto.

Contribuciones benéficas y Patrocinio Asegurando que el dinero entregado a una entidad benéfica no dependa de un acuerdo comercial ni se realice con el fin de conseguir un contrato o hacer negocio. Dé siempre ese dinero a la organización y no a una persona. Asegurando que el patrocinio se realice para el beneficio de la empresa y que no se utilice para encubrir un soborno.

Políticas con los empleados

Asegurar de que nadie de la organización sea sancionado en el caso de que se pierdan beneficios/ventas por no pagar o aceptar un soborno.

De igual modo, debe incluir sanción disciplinaria para todo aquel integrante de la organización a quien se descubra pagando o recibiendo un soborno. Todo el personal debe saber que esta es su política.

Controles y supervisión internos

Existencia de registros y libros de contabilidad independiente que muestren todos sus movimientos financieros

Asegurarse de que no existan cuentas que no aparezcan registradas en los libros. informen sobre todo aquello que no se esté realizando de manera transparente o que parezca irregular.

informen sobre todo aquello que no se esté realizando de manera transparente o que parezca irregular.

Llevar las revisiones de los procesos a fin de evitar situaciones de soborno

Obtención de registros escritos precisos, que tendrán que estar disponibles en el caso de una inspección/auditoria.

9. Pacto mundial de las Naciones Unidas

Su fin es transformar el mercado global, potenciando un sector privado sostenible y responsable sobre la base de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción. El Pacto Mundial de Naciones Unidas persigue dos objetivos principales:

Incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo.

Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Las empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que se unen a la iniciativa, al **Grupo MBC** estos 10 Principios, comprometiéndose a implementarlos a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones.

Tras la aprobación, en septiembre de 2015, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se otorgó el mandato de Naciones Unidas al Pacto Mundial para sensibilizar y ayudar a las empresas a contribuir a la nueva agenda de desarrollo. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible proporcionan a las empresas un marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible a nivel local e internacional.

Por lo tanto, las empresas adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas deben trabajar de forma conjunta ambos marcos; los 10 Principios y los 17 ODS; ambos marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

Los diez principios Derechos Humanos

-Principio N.º 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

-Principio N.º 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

Ámbito Laboral

-Principio N.º 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.

-Principio N.º 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

-Principio N.º 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

-Principio N.º 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

-Principio N.º 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

-Principio N.º 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

-Principio N.º 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anti – Corrupción

-Principio N.º 10. Las empresas e instituciones deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.

Los objetivos de desarrollo sostenible

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por 17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y sociedad civil. El Pacto Mundial es la iniciativa de Naciones Unidas que cataliza los esfuerzos de empresas y organizaciones en la consecución de los ODS.

-Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

-Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible

-Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

-Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

-Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

-Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos

-Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos

-Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

- Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países
- Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos*
- Objetivo 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica
- Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
- Objetivo 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Marco de derechos humanos

El Pacto Mundial contempla un Marco de Derechos Humanos, sobre el cual se estructura una serie de elementos fundamentales; a saber,

-I. Caso de Empresa Mundial:

Concientizar de los Derechos Humanos, así como su relación con la empresa y los empleados.

Desarrollar el caso empresarial según la razón de ser de la compañía.

Activar la participación de altos funcionarios en el esquema del Pacto global.

-II. Estrategia:

Estudiar las acciones de la empresa en relación al tema de Derechos Humanos.

Detectar las debilidades de la empresa en cuanto a los Derechos Humanos de sus empleados, así como las fallas en que esta pudiese estar incurriendo.

-III. Políticas:

Detectar la aplicación de los Derechos Humanos en las políticas de la empresa.

Establecer normativas internas en la empresa relacionadas al cumplimiento de los Derechos Humanos.

-IV. Procesos y Procedimientos:

Incluir el tema de Derechos Humanos en los procesos de gestión de la empresa, mientras esta se encuentre operativa y en funcionamiento.

-V. Capacitación:

Involucrar los Derechos Humanos como parte de la cultura empresarial y organizacional.

Capacitar al personal de la empresa en el tema de los Derechos Humanos.

Desarrollar actividades relacionadas a los Derechos Humanos que produzcan una empatía entre la empresa y su entorno.

-VI. Medición de Desempeño:

Medir el cumplimiento de las normativas relacionadas a los Derechos Humanos en la empresa a través de sus empleados.

10- Sistema de detección y tratamiento de los incumplimientos y denuncias del código ético

El sistema para la entrada y tratamiento de posibles incumplimientos y denuncias del Código ético será administrado por el Representante del plan de igualdad con la colaboración de la Dirección. Esta persona será designada por la Dirección y actuará de forma independiente reportando al final de cada ejercicio al Comité de Dirección en la forma, manera y frecuencia que en el proceso de gestión se establezca.

Cualquier empleado del **Grupo MBC** o persona de un grupo de interés podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del Código ético en una de las empresas/ centros del **Grupo MBC** o en su personal. Las denuncias se cursarán, preferentemente, por vía electrónica. Mediante correo electrónico designado por la empresa transmitirán por vía electrónica las denuncias al Representante del plan de igualdad.

Este representante analizará la información presentada, solicitará las pruebas correspondientes y, si procede, presentará los expedientes con toda la información que posea a la Dirección del **Grupo MBC**.

Para poder recibir y dar por válida una denuncia deberán existir los siguientes elementos:

Denunciante con nombre y apellidos y con número de identidad o código correspondiente de identificación.

Argumentos o pruebas veraces y precisas que soporten la denuncia.

Persona o colectivo denunciado (incluida la empresa en su conjunto).

El sistema asegurará la no represalia y la confidencialidad en todas sus fases. El/la Representante del plan de igualdad firmará un acuerdo de confidencialidad, que en caso de incumplimiento podrá ocasionar las demandas por daños y perjuicios que se estimen oportunas, respondiendo de ello ante los organismos judiciales correspondientes.

No obstante, aquellas denuncias que no incluyan la identidad del denunciante también serán evaluadas y tramitadas si las pruebas aportadas y las posteriores investigaciones evidencian un incumplimiento real.

COMENTARIOS

Como hemos mencionado en el apartado “Nuestros principios en la práctica”, el diálogo con los grupos de interés es fundamental para que podamos mantener y desarrollar nuestras actividades. Para que podamos seguir mejorando, le animamos a que nos haga llegar sus comentarios sobre nuestros principios de negocio y otros aspectos de nuestra entidad. Si tiene cualquier comentario sobre este documento o cualquier otra cuestión, no dude en ponerse en contacto con nosotros:

Gracias por incorporarte al **Grupo MBC**.