



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

Grupo Formar-se



• Carta de Renovación del compromiso



Estimados amigos:

Para **Grupo FORMAR-SE** es un placer hacer público nuestro primer Informe de Progreso en el que se plasman los logros en relación a los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas., así como la renovación de nuestro compromiso de adhesión al mismo.

Cuando nuestra compañía decidió apostar por la RSC, lo hacíamos en un momento de crecimiento que queríamos que coincidiera con la implantación de diferentes medidas encaminadas en este sentido, como una apuesta segura de la consolidación y proyección de futuro.

Así, decidimos llevar a cabo una política empresarial basada en valores responsables, aplicando a nuestra gestión, un compromiso de mejora continua en los aspectos sociales, laborales, éticos y medioambientales.

Valores que se unían a los ya presentes en la compañía, como la transparencia y una comunicación pública y continua con nuestros stakeholders con el objetivo de potenciar un diálogo abierto y fluido que, poco a poco, va teniendo resultados.

En este sentido, en el 2010, formalizamos nuestro compromiso obteniendo las certificaciones en las Normas SA8000, de Responsabilidad Social, SGE21, de Gestión Ética y el Modelo efr, de empresa familiarmente responsable.

Desde **Grupo FORMAR-SE** queremos seguir trabajando en este sentido para convertirnos en un referente para nuestros grupos de interés y que, al mismo tiempo, sean partícipes de nuestros valores socialmente responsables.

Juan Carlos Álvarez
Director General de Grupo FORMAR-SE



Información general

Perfil de la entidad: Grupo Formar-se

- *Dirección:* Av. Albufera 153, 3ª planta
- *Dirección web:* www.formarse.es
- *Alto cargo:* Juan Carlos Álvarez , Presidente
- *Fecha de adhesión:* 08/06/2009
- *Número de empleados:* 54
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Diseño, gestión e impartición de planes de formación; Ejecución de estudios y proyectos de formación, RRHH y de mercado, Consultoría de Marketing y Comunicación, Consultoría Responsabilidad Social.
- *Ventas / Ingresos:* 4.653.913 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* 72.462 €
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* En el enfoque estratégico del Grupo FORMAR-SE se considera relevante la relación de la compañía con aquellos colectivos afectados por sus actividades (grupos de interés), para gestionar la percepción que estos grupos tienen de la empresa y responder a sus expectativas y necesidades. En cuanto a los criterios de identificación y clasificación, Grupo FORMAR-SE ha optado por establecer la denominación de Público Objetivo a la hora de identificar a sus Grupos de Interés: Público Objetivo Interno. En este grupo se hallan los Trabajadores. Público Objetivo Externo: Clientes, Proveedores
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* Grupo FORMAR-SE está presente en España.
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* El Informe abarca a todo el Grupo FORMAR-SE.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Se ha establecido y definido través de todo el proceso de relación con nuestros grupos de interés identificándose los asuntos relevantes relacionados con nuestro desempeño económico, social y ambiental.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Para Grupo FORMAR-SE es el primer informe realizado. Se difundirá a los trabajadores y a los grupos de interés a través de la página web del Pacto Mundial así como a través de la web Corporativa de Grupo FORMAR-SE.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Grupo FORMAR-SE ha recibido el Premio Nacional Alares de Conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la categoría de pyme.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* La relación que tiene Grupo FORMAR-SE con sus Grupos de Interés, es lo que permite identificar, a través de herramientas de escucha específica, los temas y aspectos relevante de los mismos, traduciendo esta información en planes de acción para la empresa.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Grupo FORMAR-SE tiene un único Director General que es además socio y administrador único de la compañía. Para la organización y la gestión de la estructura de la compañía, el Director General cuenta con un comité de máximo gobierno (Consejo de Dirección) presidido por el Director General y formado por siete integrantes, todos ellos directores de las diferentes divisiones estratégicas.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No) No

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Eugenia Martínez
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: La Dirección General del Grupo FORMAR-SE garantiza el seguimiento y control de los requisitos legales que afectan a la actividad de las EMPRESAS, incluyendo la legislación y normativa específica del sector mostrando su compromiso de ir más allá de los que la legislación establece. Asimismo, cumple con los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, las convenciones de la OIT, las convenciones de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer. De igual manera, cumple con las leyes laborales nacionales, así como cualquier otra ley aplicable, tales como las normas vigentes del sector y otros requisitos suscritos por las EMPRESAS. Por ello, Grupo FORMAR-SE, a través de su Comité de Ética ha realizado un análisis de los posibles riesgos que pueda tener la entidad en materia legal, social y laboral, así como las medidas adoptadas para paliar su impacto, así como los responsables de velar por el cumplimiento de dichas medidas. En general, dado que Grupo FORMAR-SE es una entidad dedicada a la formación, no se han identificado importantes riesgos en materia de Derechos Humanos, no obstante se pueden enumerar algunos aspectos en relación a nuestros grupos de interés. Empleados -Prevención de Riesgos Laborales: se ha realizado un curso inicial para todas las personas incorporadas en la empresa sobre higiene postural y conducción evasiva. De la misma manera Grupo FORMAR-SE está comprometido a proporcionar a sus trabajadores un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos para la salud y la seguridad. Cada una de las EMPRESAS, serán responsables de establecer políticas de prevención de riesgos laborales, para crear un lugar de trabajo seguro y saludable, y para cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables. Con el fin de garantizar el cumplimiento de la salud y la seguridad en el trabajo la Dirección de las EMPRESAS ha designado a un representante de la empresa encargado de la salud y seguridad de todo el personal, y responsable de la aplicación de las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo incluidas en la Norma SA 8000. Asimismo, la salud y la seguridad son aspectos importantes para el rendimiento laboral. La Dirección se compromete a proporcionar formación periódica y documentada sobre salud y seguridad laboral, así como a proporcionar los medios necesarios para realizar de forma segura el trabajo. Los trabajadores tienen la obligación de conocer los procedimientos de seguridad aplicables a sus tareas. –Plan



de acogida: las personas recién incorporadas a la empresa tienen una acogida en la que se les da la bienvenida, se realiza la presentación de los compañeros, se les muestra las instalaciones y cuál va a ser la ubicación de su puesto; asimismo le hará entrega de documentos que puedan servir para su proceso de adaptación (listado de extensiones internas y calendario laboral, Intranet...), junto con el Plan del Empleado.

Proveedores- Los derechos laborales en la cadena de proveedores. Grupo FORMAR-SE Selecciona a sus proveedores en base a criterios de Calidad, Economía y Responsabilidad Social. Asimismo, en el momento de su contratación los proveedores suscriben un compromiso voluntario en materia de Responsabilidad Social. Además, para verificar que se cumplen dichos criterios, desarrolla evaluaciones periódicas de los mismos.

Clientes – Satisfacción de cliente. Grupo FORMAR-SE evalúa anualmente la satisfacción de todos sus clientes con el objeto de evaluar el grado de conformidad con los servicios prestados, la satisfacción general así como analizar las posibilidades de mejora. –Derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos personales. Grupo FORMAR-SE cumple con la legislación vigente sobre protección de datos personales (LOPD). Para ello, para la convocatoria 2010, la entidad impartió un curso para todos sus trabajadores sobre protección de datos.

Cabe destacar que nuestra entidad posee un Sistema Integrado basado en las normativas ISO 9001, de Calidad, SA8000, de Responsabilidad Social, SGE21, de Gestión Ética y Modelo efr de empresa familiarmente responsable.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE cuenta con un Código de Ética en el que se expone las políticas y principios que expresan los valores y normas de nuestras empresas, y establece una estructura para la toma de decisiones a nivel individual y empresarial. Además, define todo lo relativo a la conducta ética y empresarial (denuncia de violaciones del código, ausencia de represalias, etc.), políticas de empleo y responsabilidad (respeto a los trabajadores, igualdad de oportunidades, discriminación, acoso, prevención de riesgos, etc). Dicho Código se fundamenta en los valores de la entidad y es el referente para todos trabajadores y para los puestos directivos del Grupo. Asimismo ayuda a obtener mejores resultados como herramienta de diagnóstico de problemas, fijando la misión de la empresa, fortaleciendo los vínculos internos y armonizando la relación con los clientes, trabajadores, proveedores, colaboradores y sociedad en general, es decir, nuestros grupos de interés.

De igual manera, Grupo FORMAR-SE cuenta con un Reglamento de Régimen Interno en el que se detallan las directrices legales y enriquece lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación. Dicho Reglamento tiene por objeto gestionar y administrar, de forma coherente, los recursos de la Entidad a través de un conjunto de prácticas y normas aplicables a sus trabajadores. Asimismo, estipula el horario de trabajo, incentivos y premios, promoción, confidencialidad, entre otros aspectos.

Por otro lado nuestra entidad posee una Política Integrada de Calidad, Responsabilidad Social, Gestión Ética y familiar. Dicha Política ha sido revisada y actualizada conforme a nuestras normativas de aplicación (SA8000, SGE21 y efr). Asimismo, se ha elaborado de forma coherente con los propósitos del Grupo FORMAR-SE, incluyendo el compromiso de cumplir con los requisitos y mejorar continuamente la eficacia y eficiencia del SGI, proporcionando un marco de referencia para establecer los objetivos integrados. Asimismo, Grupo FORMAR-SE adopta una política de lucha contra la discriminación, trabajo infantil, trabajo forzoso, medidas disciplinarias, corrupción y el fraude demostrando tolerancia cero ante cualquier práctica fraudulenta, corrupta o coercitiva, estableciendo dichos principios en el Código de Ética de las EMPRESAS.



Dichos documentos están a disposición de todos nuestros grupos de interés.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2010, Grupo FORMAR-SE ha llevado a cabo diversas acciones dirigidas a apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos. Cabe destacar la implantación y certificación posterior en las normativas SA8000 de responsabilidad Social y SGE21 de Gestión Ética. La Norma SA 8000 de Responsabilidad Social, basada en la legislación nacional, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y las Convenciones de la OIT, pretende buscar la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo con especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos. La Norma SGE 21 de Gestión Ética y Socialmente Responsable respeta los principios laborales, sociales, éticos, ambientales y de lucha contra la corrupción. Asimismo, Grupo FORMAR-SE dispone de un Sistema de calidad ISO9001 para la gestión de clientes y calidad del servicio. Para ello realiza el seguimiento de la información relativa a la percepción del Cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos. Gracias a estos Sistemas de Gestión, la entidad establece objetivos y acciones específicas con el fin de evaluar y mejorar la satisfacción y cubrir expectativas.

De igual manera Grupo FORMAR-SE recoge, analiza y toma las acciones oportunas respecto a quejas de los trabajadores en materia de normativa SA8000 (derechos humanos, derechos de los trabajadores, horarios, discriminación, acoso, etc.). Para ello se ha creado la figura del Representante de los Trabajadores que tiene como principal misión facilitar la comunicación con la Dirección de la entidad en los temas citados anteriormente con el fin de garantizar que todo el personal tenga derecho a ser representado y pueda establecer una comunicación con la alta gerencia en materia de RSE. Este representante es elegido y reconocido por la unión de trabajadores y no sustituye al representante legal de los trabajadores. De igual manera dispone de un Comité de Ética que evalúa aspectos en materia de RSE, además de actuar como canal de resolución de conflictos en caso de una posible incidencia en dicha materia.

En el caso de proveedores, se han tomado una serie de acciones encaminadas a evaluar y analizar a los colaboradores de la entidad con el objeto de minimizar las posibles incidencias y verificar el cumplimiento de nuestras normativas en toda la cadena de valor. Para ello Grupo FORMAR-SE evalúa a todos sus proveedores en base a criterios de calidad, economía y RSE con el fin de asegurar que los servicios o productos se mantienen en niveles adecuados, sin que se produzcan degradaciones o incumplimientos de los compromisos adquiridos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE está certificado, entre otras, en las normativas de SA8000 de Responsabilidad Social y SGE21 de Gestión Ética. Por ello, tiene desarrollado procedimientos de seguimiento y medición de parámetros en



materia de RSE.

Cabe destacar, que en cuento a trabajadores y proveedores, tenemos desarrollado un protocolo de actuación frente a un posible caso de acoso laboral, sexual o mobbing, trabajo forzoso o trabajo infantil con el objeto de garantizar los requisitos de nuestro sistema de gestión.

Asimismo, anualmente la entidad evalúa la satisfacción del personal a través de encuestas que analizan aspectos en materia de RSE (medidas de conciliación implantadas, formación ofrecida, posibles incidencias, puntos fuertes, áreas de mejora, etc.). Dichos resultados son comunicados a toda la plantilla a través de la Intranet Corporativa y el tablón de anuncios.

Cabe destacar que semestralmente, desde nuestro Departamento de Calidad y RSE se realizan auditorías en materia de normativas implantadas, tales como ISO9001, SA8000, SGE21 y modelo efr. En este sentido, se evalúan aspectos como trabajo infantil, forzoso y obligatorio, seguridad y salud, libertad de asociación, discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo, etc.

De la misma manera se ha detallado, además un procedimiento, tanto para trabajadores como para clientes y proveedores en caso de detectar una posible incidencia en tales casos, cómo se debe proceder para su gestión.

En el caso de proveedores, Grupo FORMAR-SE tiene un sistema de evaluación de los mismos en materia de RSE. Para ello analiza a través de cuestionarios parámetros en materia de derechos humanos, derechos de trabajadores, seguridad y salud, accesibilidad, etc. con el fin de mantener el compromiso de acatar nuestros requisitos de nuestro Sistema de Gestión. De igual manera se realizan visitas al azar con el objeto de verificar dichas cuestiones. Este modo de actuar se tiene detallado en un procedimiento de compras de proveedores a disposición de todos nuestros grupos de interés a través de la Intranet Corporativa del Grupo.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Todas las personas que se integran en Grupo FORMAR-SE reciben, en su Plan de Acogida, información sobre la misión, visión y valores de la entidad, así como de aspectos relacionados con nuestra normativa interna, Código de Ética y Reglamento de Régimen Interno. Asimismo, reciben formación, información de nuestro Sistema de Gestión Integrado de las normativas de Calidad ISO 9001, Responsabilidad Social SA 8000, Gestión Ética SGE 21 y el Modelo efr de empresa familiarmente responsable. De igual manera dicha documentación es pública y se encuentra a disposición de toda la plantilla a través de la Intranet Corporativa del Grupo con el objeto de poder consultar la misma en caso de duda.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	Otros	
Proveedores	Calidad	
	Otros	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Transmitir los valores de Grupo FORMAR-SE
	Política de calidad	Transmitir los valores de Grupo FORMAR-SE
Empleados	Código Ético	Formación e información continua en normativa interna
	Política de RRHH	Formación e información continua en normativa interna
	Política de RSE	Formación e información continua en normativa interna
	Políticas internas de gestión	Formación e información continua en normativa interna
Proveedores	Reglamento interno	Formación e información continua en normativa interna
	Política de calidad	Transmitir los valores de Grupo FORMAR-SE
	Política de RSE	Transmitir los valores de Grupo FORMAR-SE
	Políticas internas de gestión	Transmitir los valores de Grupo FORMAR-SE

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Comunicación de nuestras iniciativas e acciones en materia de RSE
Empleados	RSE	Continuar con la formación, información en materia de RSE
Proveedores	RSE	Comunicación de nuestras iniciativas e acciones en materia de RSE



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Procedimiento de gestión de incidencias	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
Empleados	Auditorías	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Buzón de sugerencias	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Comisión interna de control o Comité ético	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Encuesta	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Procedimiento de gestión de incidencias	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Protocolos Prevención acoso y PRL	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
Proveedores	Encuestas y cuestionarios	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Evaluación Departamento de compras	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Procedimiento de gestión de incidencias	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Sistema Clasificación proveedores	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE debido al sector de negocio que posee, y a los contratos existentes que tiene con sus colaboradores no tiene riesgo de proveedores que incumplan de los Derechos Humanos. No obstante, posee una metodología en evaluación y análisis de los mismos, basados en criterios de calidad, economía y Responsabilidad Social, tales como seguridad y salud, derechos de los trabajadores, medidas disciplinarias, entre otros.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad dispone de una política y una metodología de selección y gestión de proveedores que cumple con la legislación vigente y que, además, desarrolla mejoras que satisfacen a sus clientes internos y externos, entorno ambiental y social, en el marco de la Responsabilidad Social. De esta manera se garantiza que todos los procesos, de las actividades llevadas a cabo por Grupo FORMAR-SE, están controlados y alcanzan las expectativas de todos sus grupos de interés o stakeholders.

Dicha metodología se contempla y desarrolla en la documentación interna del Grupo en la que se tienen en cuenta los aspectos de selección, aprobación, denegación y evaluación de proveedores, en función de los criterios de Calidad, Economía y Responsabilidad Social.

Cabe destacar que se realizan evaluaciones iniciales y periódicas de todos los proveedores contratados para verificar el cumplimiento de los criterios establecidos.

Asimismo, los proveedores, en el momento de su contratación, suscriben un compromiso voluntario de colaboración para la mejora continua de los aspectos de la Responsabilidad Social.



Como valor añadido a esta práctica, Grupo FORMAR-SE se compromete a establecer una relación de colaboración en materia de Responsabilidad Social y Ética con sus proveedores, homologándolos y ayudándoles a mejorar en su marco laboral, económico y formativo.

Grupo FORMAR-SE cuenta con el compromiso público de la Alta Dirección en establecer un diálogo abierto y fluido con todos sus grupos de interés en materia de Responsabilidad Social, Gestión Ética y Familiar. Asimismo, la Organización dispone de un Departamento de Calidad y Responsabilidad Social, encargado de la elaboración, implementación, revisión y supervisión del cumplimiento de la metodología en materia de Proveedores Responsables.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Debido a nuestra certificación durante el ejercicio 2010, se han establecido diversas acciones en relación a nuestros proveedores. Entre ellas cabe destacar que nuestros docentes, en el momento de su contratación, firman un compromiso voluntario de colaboración para la mejora continua en materia de RSE. Asimismo, se ha incluido, dentro de nuestro procedimiento de análisis de proveedores en materia de calidad, parámetros relativos a la seguridad y salud de los trabajadores, accesibilidad, instalaciones, normativas internas, acuerdos en Responsabilidad Social, entre otros.

Como valor añadido a esta práctica, Grupo FORMAR-SE se compromete a establecer una relación de colaboración en materia de Responsabilidad Social y Ética con sus proveedores, homologándolos y ayudándoles a mejorar en su marco laboral, económico y formativo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 65 %

Implantación: Grupo FORMAR-SE está comprometido a realizar sus actividades empresariales, ética y en total conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, la Norma Internacional de Derechos Humanos, las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y los principios establecidos en nuestro Sistema de Gestión. Asimismo, nos comprometemos a superar las exigencias sociales, laborales y éticas recogidas en la legislación vigente.

Por ello, valoramos positivamente que nuestros proveedores y colaboradores estén certificados en algún Sistema de Gestión. En este sentido cabe destacar que contamos con el 65% de los mismos certificados en alguna normativa ya sea ISO 9001, ISO 14001 o el Modelo EFQM.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de calidad	Continuar con la evaluación continua de proveedores
	Procedimiento de compras	Continuar con la evaluación continua de proveedores
	Sistemas de clasificación de proveedores	Continuar con la evaluación continua de proveedores
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Continuar con la evaluación continua de proveedores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Incluir aspectos tales como verificación con TC1 y TC2; corriente de pago

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: Grupo FORMAR-SE consciente de la importancia de sus trabajadores como pilar fundamental de la empresa ha apostado por iniciar políticas basadas en valores responsables, aplicando su gestión y compromiso en la mejora continua en aspectos sociales, laborales y éticos. En este sentido da una gran importancia a la confianza y al diálogo entre todos sus miembros.

Por todo ello, no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Grupo FORMAR-SE apoya plenamente la libertad de asociación y el pleno reconocimiento a la negociación colectiva. En este sentido todas las personas integrantes de nuestra entidad tienen reconocido el derecho a la sindicación, a la asociación y a la negociación colectiva.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra entidad se rige por las normas y requisitos del Convenio Colectivo de Formación no Reglada. Asimismo, dispone de políticas y procedimientos de Recursos Humanos y de Comunicación donde se detallan aspectos importantes para las personas integrantes del Grupo. Estas políticas reflejan aspectos tales como la selección, contratación, promoción, temas administrativos así como las relaciones sindicales. Cabe destacar que en este sentido se formaliza el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras de la organización a formarse y organizarse bajo colectivos de negociación. La Dirección de las EMPRESAS respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos, e informa que son libres de unirse a la organización de trabajadores de su elección, sin ningún perjuicio o retaliación por parte de la empresa. Asimismo, dicha política refleja que la Dirección General bajo ningún motivo podrá interferir en el establecimiento, función y administración de la organización de trabajadores y la negociación colectiva. Además, garantiza que los representantes del personal no sean discriminados, intimidados o acosados, y que dichos representantes tengan acceso a

los trabajadores en el lugar de trabajo.

En este sentido también se dispone de un Código de Conducta y un Reglamento de Régimen Interno que fundamentan los valores de la empresa y sirven de referentes para todos los integrantes de la misma. Asimismo, mantienen las directrices legales y enriquece lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, además de reiterar la libertad de asociación y afiliación.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra Organización dispone de varios mecanismos de representación de los trabajadores con el fin de asegurar la comunicación multidireccional en Grupo FORMAR-SE. Todos nuestros mecanismos de seguimiento interno dan voz a las propuestas, quejas y sugerencias de las personas integrantes de la misma.

Para nosotros todo el personal tiene el derecho a formarse y organizarse bajo colectivos de negociación. Por ello la Alta Dirección respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos comunicando a sus empleados que son libres de unirse a la organización de trabajadores de su elección, sin perjuicio o retaliación por parte de la empresa. Asimismo, la Dirección General de nuestra entidad, bajo ningún motivo, interfiere en el establecimiento, función y administración de la organización de trabajadores y a la negociación colectiva. En este sentido se garantiza que los representantes del personal no son discriminados, intimidados o acosados y que dichos representantes tienen acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo. Este compromiso de la Alta Dirección se encuentra recogido en el procedimiento de Recursos Humanos y está a disposición de todo el personal a través de la Intranet Corporativa.

Cabe destacar que Grupo FORMAR-SE dispone de dos representantes de los trabajadores, uno en cada sede de la entidad. Dicho Representante tiene como principal misión facilitar la comunicación entre la Dirección General de la empresa y los trabajadores, en temas relacionados con nuestro Sistema Integrado de Gestión, así como de atender las solicitudes y reclamaciones efectuadas por los trabajadores en materia de Responsabilidad Social.

Asimismo, es elegido y reconocido por la unión de trabajadores, no obstante, en ningún caso será sustituto del representante legal de los trabajadores, y en el caso de que esta figura no existiera en la empresa, tal y como ocurre en nuestra organización, no impedirá que se pudieran promover elecciones para su elección en el caso de que los trabajadores así lo decidieran.

Otra de las acciones a tener en cuenta durante este periodo es la publicación mensual del Newsletter en el que se informa a toda la plantilla de las diferentes iniciativas, actos, cursos, etc. que se han llevado a cabo durante este periodo.

Objetivos: Formalizar los requisitos de la elección del representante de los Trabajadores e incluirlo en el Reglamento de Régimen Interno



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C411)



Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE dispone de varios mecanismos para escuchar y realizar un seguimiento de las posturas, sugerencias y críticas de los empleados.

Cabe destacar que anualmente se realizan encuestas de satisfacción con el objeto de analizar la opinión de los trabajadores en temas como el liderazgo de los jefes de departamento, clima laboral, puntos fuertes, áreas de mejora. Dichos resultados son analizados y comunicados a toda la plantilla a través de la Intranet Corporativa y el tablón de anuncios.

Asimismo, disponemos de un documento normalizado por el Departamento de Calidad y Responsabilidad Social que puede ser utilizado por cualquier Empleado del Grupo FORMAR-SE con el fin de proponer mejoras siempre relativas a los procedimientos internos de los procesos de trabajo, tanto en materia de Calidad como de Responsabilidad Social, Conciliación y medidas de Igualdad. Dichas propuestas serán elevadas a la Dirección General y una vez estudiadas, si procede, serán comunicadas a los Empleados.

Además, para facilitar y favorecer la voz de los Trabajadores, en materia convivencia y mantenimiento de las instalaciones, contamos con un buzón de sugerencias virtual denominado "la voz del empleado" en la Intranet Corporativa. Aquí el trabajador podrá manifestar su opinión, de un modo discreto, sobre cualquier aspecto relevante de convivencia, limpieza y orden, mantenimiento, etc. de las instalaciones.

Por otro lado, se realizan reuniones interdepartamentales con la finalidad de implementar acciones que favorezcan la colaboración y el avance de dichos departamentos.

Por último, disponemos de un Comité de Ética y Conciliación y Responsabilidad Social cuya función radica en ser un canal de consulta, seguimiento, resolución de conflictos, entre otros, en materia de Responsabilidad Social, Gestión Ética, Conciliación y medidas de igualdad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Continuar con las políticas de comunicación interna
	Convenio colectivo	Continuar con las políticas de comunicación interna
	Política de comunicación con el empleado	Continuar con las políticas de comunicación interna
	Política de RRHH	Continuar con las políticas de comunicación interna



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Formalizar los requisitos de la elección del representante de los Trabajadores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Grupo FORMAR-SE rechaza toda forma de trabajo forzoso y trabajo infantil en su compromiso con el cumplimiento de los Derechos Humanos. En este sentido apoyamos cualquier iniciativa encaminada a erradicarlo. Por ello dicho compromiso se encuentra formalizado a través de nuestra Política así como a través de nuestra certificación en la Normativa SA8000 de Responsabilidad Social, así como en nuestro Sistema de Gestión. Dada nuestra actividad, el trabajo forzoso no supone ningún riesgo en nuestra organización.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: En Grupo FORMAR-SE existen situaciones en las que ha sido necesario implantar medidas de conciliación de vida familiar, laboral y personal, tales como mujeres embarazadas o personas con cargas familiares, así como trabajadores y trabajadoras que han querido desarrollar su carrera profesional. Por ello nuestra entidad ha desarrollado un Manual de Conciliación que detalla todas las medidas a las que puede acogerse toda la plantilla del grupo que requiera de las mismas. En este sentido, estas medidas tienen como principio básico la mejora de las condiciones laborales recogidas en el convenio, que regula al Grupo, y en el Estatuto de los Trabajadores, así como la posibilidad de que las personas integrantes en la organización tengan los medios necesarios para conciliar su vida personal, familiar y laboral.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE se rige por el Convenio Colectivo al que se acogen todos los trabajadores del



Grupo y en el que se detallan las horas de trabajo, remuneraciones por categoría profesional, etc. Dichos parámetros también vienen recogidos en los contratos de trabajos, así como en el Reglamento de Régimen Interno.

En cuanto a los beneficios Sociales del Grupo, contamos con un Plan de Conciliación que está a disposición de los trabajadores a través de la Intranet Corporativa. Dicho Plan consta de varias medidas y mejoras englobadas en las siguientes áreas:

- Conciliación: jornada intensiva, adaptación de horarios, ampliación de permisos, entre otras.
- Formación
- Servicios: seguro médico
- Gratificaciones



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2010 se han llevado a cabo distintas acciones en el ámbito de la conciliación de vida laboral y familiar, erradicación del trabajo forzoso e infantil.

Se ha implantado un Plan de Conciliación en el que se han desarrollado varias medidas que facilitan y mejoran la conciliación de vida personal, familiar y laboral. Dichas medidas están a disposición de todos los trabajadores a través de la Intranet Corporativa del Grupo.

Por otro lado se ha desarrollado un Protocolo de actuación frente al trabajo infantil y trabajo forzoso en el que se detallan los pasos a seguir ante un posible caso de esta índole. Este protocolo no solo afecta a los trabajadores sino también para proveedores y colaboradores de Grupo FORMAR-SE.

Cabe destacar que se ha nombrado un Representante en Seguridad y Salud responsable de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Realizamos dos evaluaciones tanto de las medidas de conciliación implantadas como de los indicadores y objetivos que tenemos en materia de RSE con el objeto de tomar acciones de mejora en caso de desviación. Además, con el objeto de poder analizar y gestionar tanto los objetivos como los indicadores, se han implementado en un cuadro de mando.

Asimismo en la encuesta anual de los empleados se evalúa el grado de satisfacción de todas las medidas implantadas en Grupo FORMAR-SE, así como el grado de utilización de las mismas. Dicha evaluación es segregada por sexo con el objeto de poder detectar cualquier posible variación en el resultado.

Cabe destacar en este sentido que todos los resultados son comunicados a las personas integrantes de la Organización, a

través de la Intranet Corporativa y el tablón de anuncios.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Otros	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	No hay objetivos para la mejora de este punto
	Contrato de trabajo	No hay objetivos para la mejora de este punto
	Convenio colectivo	No hay objetivos para la mejora de este punto
	Política de conciliación	No hay objetivos para la mejora de este punto
	Política de RSE	No hay objetivos para la mejora de este punto

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Estudio de implantación de beneficios sociales adicionales

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: Dado nuestro tipo de actividad, el trabajo infantil no supone ningún riesgo en nuestra organización.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Es política del Grupo FORMAR-SE realizar sus negocios de conformidad con todos los Reglamentos y Leyes aplicables en España, así como con las Leyes y Reglamentos de la Unión Europea. Asimismo, la Dirección acatará y respetará los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales:

- Código de Práctica del VIH/SIDA y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - Pacto Internacional en Derechos, Económicos, Sociales y Culturales.
 - Pacto Internacional en Derechos Civiles y Políticos.
 - Pacto Mundial de las Naciones Unidas (The Global Compact).
 - Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño.
 - Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.
 - Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Así como las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional recogidas en la norma de Responsabilidad Social SA8000 y SGE 21.
Dicho compromiso se encuentra formalizado tanto en la Política Interna como en el Código Ético de nuestra entidad.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE no utilizará ni apoyará el uso de trabajo infantil. Por ello, ante un supuesto caso ha desarrollado un Protocolo de actuación frente a un posible caso de Trabajo infantil. Dicho protocolo no sólo afecta a los trabajadores de nuestra entidad sino también a proveedores y/o colaboradores. En este sentido, cabe destacar que dicho documento se encuentra a disposición de toda la plantilla a través de nuestra Intranet Corporativa.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código Ético	Seguir con nuestra política interna	
	Otros	Seguir con nuestra política interna	
	Política de RSE	Seguir con nuestra política interna	

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Seguir con nuestra política interna	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: Es política de Grupo FORMAR-SE proporcionar la igualdad de oportunidades de empleo entre los trabajadores sin tener en cuenta su raza, religión, sexo, orientación sexual, estado de VIH, origen nacional, edad, peso, discapacidad física o mental, o pertenencia a cualquier otra categoría protegida por la ley. Esta política se aplicará a todas las fases de las que consta el proceso de selección, que incluye: la selección, asignación de tareas, oportunidades de ascenso, incentivos y reciclaje profesional mediante el acceso a la formación. Asimismo nuestra entidad en ningún momento aplicará razones que pudieran considerarse de tipo discriminatorio en la contratación de sus trabajadores basados en raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, etc. De la misma manera, no efectuará o auspiciará ningún tipo de discriminación para evitar el ascenso o promoción de sus empleados. En este sentido los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la responsabilidad, formación, méritos, actitudes, aptitudes, habilidades, motivación y experiencia del trabajador, así como sus facultades organizativas y de gestión en las empresas.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE proporciona la igualdad de oportunidades tanto en la selección como en la contratación de sus empleados. Por ello ha desarrollado un procedimiento de selección, contratación y promoción en el que queda reflejado nuestra política al respecto. De la misma manera en nuestro Código de Ética se encuentra un apartado que detalla nuestra política de empleo y responsabilidad: respecto de los trabajadores, igualdad de oportunidad en el empleo y discriminación o acoso.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2010 se han llevado a cabo distintas acciones que se podrían enmarcar en este principio. Cabe destacar la elaboración de un Protocolo de Actuación frente a un posible caso de acoso laboral, mobbing y/o sexual o por razón de sexo. Dicho protocolo detalla los pasos a seguir frente a un posible caso de acoso. Cabe destacar que dicho Protocolo se encuentra a disposición de toda la plantilla a través de la Intranet Corporativa del Grupo con el objeto de poder consultarlo en un posible caso. Asimismo, se ha elegido un Representante de los Trabajadores destinado a facilitar la comunicación entre la Dirección General de la empresa y los trabajadores, en temas relacionados con nuestro Sistema Integrado de Gestión, así como de atender las solicitudes y reclamaciones efectuadas por los trabajadores en materia de Responsabilidad Social. Asimismo, es elegido y reconocido por la unión de trabajadores, no obstante, en ningún caso será sustituto del representante legal de los trabajadores, y en el caso de que esta figura no existiera en la empresa, tal y como ocurre en nuestra organización, no impedirá que se pudieran promover elecciones para su elección en el caso de que los trabajadores así lo decidieran.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE promueve y proporciona la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta política se aplica a todas las fases de las que consta el proceso de selección, que incluye: la selección, asignación de tareas, oportunidades de ascenso, incentivos y reciclaje profesional mediante el acceso a la formación. Asimismo, es aplicado a la contratación y promoción a puestos directivos, a través de políticas y procedimientos de Recursos Humanos y en materia de RSE. Cabe destacar que durante el ejercicio 2010, el 80% de la plantilla está formada por mujeres. De la misma manera el Comité de Dirección constituido, en un 87%, también por mujeres.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

Directivos frente a empleados: 11,3 %

Directivos mujeres: 87 %

Directivos hombres: 13 %



Mujeres: 80 %

Hombres: 20 %

Mayores de 45 años: 3,3 %

Menores de 30 años: 40,3 %

Empleados no nacionales: 16 %

Empleados con contrato fijo: 71 %

Empleados con contrato temporal: 29 %

Implantación: Grupo FORMAR-SE evalúa dos veces al año diferentes indicadores en materia laboral y de RSE.

Además de los anteriormente citados, se analizan otros como son: ratio de productividad, de absentismo, rotación, formación, promociones, estudios salariales, etc.

En este sentido, además anualmente se realiza un análisis del perfil demográfico del Grupo con diferentes parámetros:

oIdentificador de la persona de forma única e irrepitible (DNI).

oEmpresa del Grupo en el cual la persona presta sus servicios o al cual está adscrito.

oDepartamento, en el organigrama de la empresa al cual pertenece la persona.

oPuesto de trabajo, en el que se encuentra ubicada la persona, según el catálogo de perfiles del puesto de la organización.

oCategoría profesional, que figura en su nómina y que viene marcado por el correspondiente convenio colectivo.

oSexo, H/M de la persona.

oEdad de la persona expresada en años, o bien la fecha de nacimiento.

oTipo de contrato.

oTipo de jornada.

oAntigüedad de la persona expresada en años, o bien fecha de alta en la empresa.

oNivel de responsabilidad, o número de personas de las que es directamente responsable.

oNivel de estudios, finalizado por la persona, independientemente de la categoría profesional que figure en su contrato.

oCargas familiares: número de descendientes o ascendientes a cargo de la persona.

Cabe destacar que además analizará mediante diversos indicadores ratios acerca de parámetros de perspectiva de género, estabilidad en el empleo, selección y contratación y desarrollo profesional.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE pone a disposición de todos sus trabajadores el Organigrama a través de la Intranet Corporativa. Además, se entrega una copia a todas las personas que se incorporan a nuestra entidad el primer día junto con el Plan de Acogida.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha recibido ninguna denuncia al respecto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Política de RRHH Política de RSE	Continuar con nuestra política interna Continuar con nuestra política interna Continuar con nuestra política interna

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación protocolo prevención de acoso	Continuar con nuestro protocolo interno.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Comunicación a la plantilla junto con los indicadores RSE



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este periodo se han incluido en nuestro Plan de Objetivos e indicadores algunos parámetros como son: reciclaje de papel y de tóner. De la misma manera se ha realizado sensibilización por parte del Departamento de Calidad y RSE sobre consumo responsable, reciclaje, ahorro de energía, etc., a través de presentaciones y cartelería con el objeto de concienciar a todo el personal sobre dichos temas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 2

Implantación: Grupo FORMAR-SE no tiene riesgos medioambientales importantes en su actividad que requiera formación específica o acciones específicas en dicha materia.

No obstante se ha realizado sensibilización a toda la plantilla en aspectos de reciclaje, consumo responsable, ahorro de energía y agua, etc. a través de cartelería y presentaciones con objeto de fomentar unas buenas prácticas medioambientales y promover comportamientos y hábitos acordes con una visión más responsable y sostenible.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Incluir algún indicador más en nuestro Plan de Objetivos e Indicadores
	Sensibilización en materia medio ambiental	Incluir algún indicador más en nuestro Plan de Objetivos e Indicadores

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: Dada nuestra actividad de formación continua, proyectos de investigación y consultoría no tenemos riesgos o impactos graves en dicha materia, ya que no tenemos generación de residuos peligrosos, vertidos, contaminantes, etc. por lo que hace que nuestra actividad sea responsable.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE tiene un Sistema de Gestión de Calidad ISO9001 en el que en su política hace referencia al cumplimiento de los diez principios basados en Derechos Humanos, laborales, ambientales y de lucha contra la corrupción.

Asimismo, nuestra labor está basada en el compromiso con la mejora continua y la superación de las exigencias en aspectos sociales, éticos y ambientales. Esta política es comunicada a toda la plantilla así como a los trabajadores de nueva incorporación a través del Plan de Acogida. Además está disponible a través de la Intranet Corporativa de la empresa.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este periodo se han realizado sensibilización a través de cartelería y presentaciones a toda la plantilla con objeto de sensibilizar a través de consumos responsables. Además se han introducido en el Plan de Indicadores y objetivos, parámetros a evaluar como son reciclaje de tóner, papel, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 1387

Implantación: Durante el ejercicio 2010 se ha controlado el consumo de papel, no obstante se prevé que para el próximo ejercicio se analice el consumo energético.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: Poseemos un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y RSE en el que hemos incluido algunos parámetros medioambientales. Asimismo, dada nuestra normativa en materia de RSC, hemos identificado y evaluado aspectos e impactos ambientales de nuestra actividad. De dicha evaluación se desprende una clasificación de los más relevantes, sobre los cuales se fijan objetivos anuales, así como metas concretas para su consecución.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Sistemas de Gestión de Calidad	Implantación de políticas de reducción del consumo

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Implantación de políticas de reducción del consumo



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Implantación de políticas de reducción del consumo



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE ha desarrollado un proyecto sobre las necesidades de desarrollo en el sector de Energías Renovables. Dicho estudio cuenta con la financiación del Servicio Público de Empleo y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Las acciones de estudio e investigación tienen como objetivo analizar los factores que estructuran la demanda de formación del sistema productivo, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales, profundizando en el conocimiento de los problemas y necesidades específicas del sector económico. Este sector ha experimentado un enorme crecimiento y se ha convertido en uno de los motores de generación y empleo.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: No se dispone de esta información. A la hora de contratar nuevos servicios o comprar nuevos equipos, Grupo FORMAR-SE tiene en cuenta la mejora de la eficiencia energética y ser respetuosos con el medioambiente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	No se han considerado

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Alguno de los riesgos y áreas de vulnerabilidad identificados en la organización podrían ser aspectos como el comportamiento de los trabajadores y alumnos, reputación, aceptación y/o emisión de regalos, competencia leal, buenas prácticas en las relaciones comerciales, publicidad responsable, transparencia en la información, etc.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE posee una Política Interna Integrada de todo su Sistema de Gestión (ISO9001, SA8000, SGE21 y Modelo efr). Asimismo, adopta una política de lucha contra la corrupción y el fraude demostrando tolerancia cero ante cualquier práctica fraudulenta, corrupta o coercitiva.

En este sentido, además, Grupo FORMAR-SE está adscrito al Pacto Mundial de Naciones Unidas que aboga por el compromiso voluntario de las entidades por medio de la implantación de Diez Principios basados en Derechos Humanos, Laborales, Ambientales y de lucha contra la corrupción.

Esta Política se encuentra a disposición de todos los Integrantes del Grupo a través de la Intranet Corporativa y a disposición de la nueva plantilla que se incorpora a través del Plan de Acogida de la empresa. De la misma manera también se encuentra a disposición de clientes y proveedores y todas aquellas entidades que nos la quieran solicitar.



ACCIONES:



¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: Las EMPRESAS están comprometidas a realizar sus actividades empresariales, éticamente y en total conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, la Norma Internacional de Derechos Humanos, las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y los principios establecidos en nuestro Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001, la Norma SA8000 y el Modelo efr.

Pensamos que la realización de nuestros negocios con los más altos estándares éticos y legales, y sin conflictos de intereses reales o aparentes, es primordial y beneficioso para todos los grupos de interés (trabajadores, clientes, colaboradores, accionistas, proveedores y las comunidades en las que vivimos y trabajamos).

Como ya se ha comentado en el punto anterior Grupo FORMAR-SE tiene desarrollada una Política Interna en la que refleja el compromiso de lucha contra la corrupción y el fraude demostrando tolerancia cero ante cualquier práctica fraudulenta, corrupta o coercitiva.

En este sentido, cabe destacar que en el Código de Ética de nuestra entidad viene detallado un apartado sobre conflicto de intereses en que se reflejan aspectos tales como la erradicación de prácticas corruptas contra el soborno. A través del Código de Ética y la identificación transparente de todos los ingresos y gastos de nuestra entidad se asegura que los recursos utilizados se aplican de manera transparente y eficiente. Además, los trabajadores declinarán cualquier participación sobre actividades externas que pudieran tener un impacto negativo sobre el desempeño de sus funciones laborales, o bien, reflejarse adversamente sobre el negocio, imagen o reputación de las empresas.

Al igual que nuestras actividades comerciales, nuestras actividades personales deben desempeñarse con la mayor integridad, dado que la revelación pública de la manera en que llevamos a cabo las actividades profesionales y personales, podrán tener un impacto negativo sobre la reputación comercial de las EMPRESAS.

De igual manera se detalla en el Código el procedimiento a seguir frente a la propiedad o intereses financieros en otros negocios, empleo por parte de otras organizaciones o prestación de servicios en otras organizaciones, así como los intereses en transacciones con otras personas u organizaciones.

Por otro lado cabe destacar que nuestra entidad competirá en el mercado nacional y europeo sobre la base de la Calidad de nuestros servicios. Las consideraciones legales y éticas dictan que las actividades de marketing se deben llevar a cabo con equidad y honradez. Las prácticas de marketing y venta se deberán basar en la superioridad de nuestras ofertas de servicios. La publicidad debe ser veraz. Las declaraciones sobre valor de un servicio deberán estar documentadas con hechos. Al realizar comparaciones con competidores, se deberá tener cuidado para evitar menospreciar al competidor mediante afirmaciones imprecisas o engañosas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 0

Empleados: 100



Proveedores: 0

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE, a través de su Código de Ética evalúa las posibles incidencias en dicha materia. Asimismo, detalla el procedimiento a seguir frente a un posible caso y la responsabilidad personal de cada empleado de informar sobre cualquier presunta violación del Código. De la misma manera se refleja que ningún trabajador que denuncie un posible caso tendrá represalias por tal motivo. En este sentido, nuestra entidad lo tratará de manera confidencial y en el anonimato.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Favoritismos	
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Favoritismos	
Proveedores	Competencia desleal Control de proveedores Favoritismos	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Manual de calidad	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Política Anti-Corrupción	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
Empleados	Política de RSE	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Código Ético	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Política de RSE	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
Proveedores	Reglamento interno	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Código Ético	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Política Anti-Corrupción	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Política de calidad	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Otros	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
Empleados	Incentivos para el cumplimiento de la política	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Otros	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
Proveedores	Difusión de la política	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.
	Otros	Incluir política de emisión y/o aceptación de obsequios.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Canal ético	No se han fijado objetivos al respecto
	Comités de gestión	No se han fijado objetivos al respecto
Empleados	Canal ético	No se han fijado objetivos al respecto
	Comités de gestión	No se han fijado objetivos al respecto
Proveedores	Canal ético	No se han fijado objetivos al respecto
	Comités de gestión	No se han fijado objetivos al respecto



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12