



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y
Enfermedades Profesionales de la Seguridad
Social



• C



Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades
Profesionales de la Seguridad Social Número 61

Carretera de Pozuelo, 61. 28220 MAJADAHONDA (Madrid)
Teléfono: 91 626 55 00. Fax: 91 581 21 42
<http://www.fremap.es>



Dirección General

PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Majadahonda, 13 de julio de 2011

Muy señores nuestros:

FREMAP, se adhirió al Pacto Mundial de la ONU (The Global Compact) en 2002. Mediante esta adhesión, FREMAP se compromete a respetar en su gestión los diez Principios éticos en los que se basa este Pacto Mundial, integrando el respeto a los derechos humanos y sociales, el respeto al medioambiente y la lucha contra la corrupción, de manera que sean compatibles los intereses empresariales con los valores de la sociedad civil.

Tal y como recoge en su Documento de Cultura de Empresa, FREMAP "asume su Responsabilidad Social en todas sus actuaciones, colaborando con ello, activamente al progreso de la sociedad"

Por tanto, FREMAP desea renovar su compromiso con el Pacto Mundial y sus diez Principios.

Sin otro particular, les saluda muy atentamente.


Jesús M^a Esarte Sola
Director Gerente





Información general

Perfil de la entidad: FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

- *Dirección:* Ctra.de Pozuelo, 61
- *Dirección web:* www.fremap.es
- *Alto cargo:* Jesús María Esarte Sola , Director General
- *Fecha de adhesión:* 24/06/2002
- *Número de empleados:* 3900
- *Sector:* Servicios financieros, banca y seguros
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Colaboración con la Seguridad Social en las contingencias de los accidentes de trabajo y enfermedad común. Prevención
- *Ventas / Ingresos:* 2.716.764.594,26
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Bonificaciones por formación y contratación
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Administración Pública, ONG, etc.
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Relaciones que se establecen al poner en práctica los principios y valores definidos por la Cultura de Empresa y Código de Conducta de Fremap. Por ejemplo para la elección de las ONG´s se requiere la participación de los empleados de Fremap.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Datos Informe Anual y Memoria RSC
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* La difusión se realizará en el ámbito externo, a través de la publicación en la página web del Pacto Mundial, e interno, en el espacio colaborativo de Fremap.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Premio a la formación, otorgado por la Confederación Empresarial de Tarragona.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2005
- *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 identificación y evaluación de las necesidades y expectativas de los Grupos de Interés, se realiza mediante: •Compromiso del proyecto CIMA, con empresas y colaboradores. •Encuestas a Clientes y Empleados. •Gestor Integral, que actúa como interlocutor único con el cliente y es un factor clave en la identificación de oportunidades de Mejora. •Gestión de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones de Grupos de Interés. Servicio de Defensor del Cliente. •Acciones de Benchmarking sectorial, observación tecnológica, etc. •Los resultados del seguimiento, medición y revisión de los servicios de “prevención”, “asistencia”, “prestación” y “readaptación profesional”, a partir de los Sistemas de Información. Canales de comunicación habituales.
- *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:* Subdirección General de Recursos Humanos. El presidente no ocupa cargo ejecutivo.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Informe de Progreso 2010

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.):* (Sí) Apoyo de los 10 principios del Pacto Mundial.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.fremap.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Más información en el Informe Anual de Responsabilidad Social 2010
- *Día de publicación del Informe:* jueves, 03 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Rosa María Jiménez Ponce
- *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: No

Implantación: FREMAP, actualmente no posee ninguna evaluación de riesgos en Derechos Humanos, pero por su especial carácter de Mutua de Accidentes y como entidad colaboradora del Sistema de Seguridad Social, que gestiona fondos públicos y prestaciones obligatorias en su cobertura y concesión; gestiona los riesgos de su actividad en relación con el conjunto de las entidades del Sistema de Seguridad Social y la legislación en vigor.

Objetivos: Evaluación de riesgos en Derechos Humanos



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: La Política de de Responsabilidad Social de FREMAP recoge el compromiso de respeto a los empleados (igualdad de oportunidades, de trato, privacidad y libertad de opinión), la garantía de un entorno de trabajo seguro y saludable, la formación necesaria, la estabilidad en el empleo, una retribución justa y la promoción de la solidaridad, responsabilidad y participación social.

La Cultura de Empresa de FREMAP recogida y detallada en el Documento Principios Básicos de Cultura de Empresa que contine los valores de FREMAP que todos los empleados deben conocer, compartir y poner en práctica.

El Código de Conducta de Fremap concreta cómo las personas de FREMAP han de comportarse con los demás grupos de interés.



Objetivos: Actualización del Código de Conducta y del Documento de Cultura de Empresa

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



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: RSE Y ACCIÓN SOCIAL:

FREMAP lleva inherente en su propia idiosincrasia el carácter eminentemente social, ya que mediante la prestación de un buen servicio al mutualista se produce de manera directa una mejora en la calidad de vida de los ciudadanos. En consecuencia de este compromiso con la sociedad y para ello, FREMAP facilita la creación de un espacio colaborativo, en el cuál poder desarrollar y exponer los proyectos sociales con los que los empleados de manera voluntaria deciden colaborar: la Acción Social.

La Acción Social nace a partir el plan estratégico de la empresa. Así, en el Plan Estratégico 2007-2010, una de las tres dimensiones marcadas por la empresa es precisamente "En lo social: contribuir al progreso de nuestra sociedad mediante la acción social comprometida y la actuación responsable".

Concretamente, FREMAP se compromete a promover en todos los empleados un mayor grado de solidaridad, responsabilidad y participación social; con este objetivo se ha fijado por la Comisión de Acción Social la estrategia a desarrollar sobre esta materia. Esta Comisión redactó en 2009 un nuevo Plan Estratégico de Acción Social (2010-2011), en el que se identifican y enumeran las diferentes actuaciones para su periodo de vigencia, buscando los objetivos de promoción del voluntariado social entre los empleados de FREMAP.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Principio 34 de la Cultura de Empresa, el seguimiento del rendimiento de los indicadores asociados a su actividad, en el marco de control de la gestión en FREMAP.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: El documento de Principios Básicos de la Cultura de Empresa y el Código de Conducta están accesibles a todo el personal de FREMAP desde el Portal del Empleado. Estos documentos también se distribuyen externamente a clientes, colaboradores y proveedores, son públicos y están accesibles desde la sección de información



corporativa de la página web de FREMAP.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Es objetivo básico de FREMAP la calidad del servicio a sus clientes.
	Política de Atención al Cliente	Es objetivo básico de FREMAP la calidad del servicio a sus clientes.
	Política de calidad	Es objetivo básico de FREMAP la calidad del servicio a sus clientes.
	Política de RSE	Es objetivo básico de FREMAP la calidad del servicio a sus clientes.
	Políticas internas de gestión	Es objetivo básico de FREMAP la calidad del servicio a sus clientes.
Empleados	Código de conducta	Promover la formación, el desarrollo profesional y la fidelización.
	Código Ético	Promover la formación, el desarrollo profesional y la fidelización.
	Otros	Promover la formación, el desarrollo profesional y la fidelización.
	Política de RRHH	Promover la formación, el desarrollo profesional y la fidelización.
	Política de RSE	Promover la formación, el desarrollo profesional y la fidelización.
	Políticas internas de gestión	Promover la formación, el desarrollo profesional y la fidelización.
	Reglamento interno	Promover la formación, el desarrollo profesional y la fidelización.
Proveedores	Política de calidad	Asesoramiento a sus proveedores para un comportamiento responsable.
	Política de RSE	Asesoramiento a sus proveedores para un comportamiento responsable.
	Política de Transparencia	Asesoramiento a sus proveedores para un comportamiento responsable.
	Políticas internas de gestión	Asesoramiento a sus proveedores para un comportamiento responsable.
	Reglamento interno	Asesoramiento a sus proveedores para un comportamiento responsable.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Fomentar la presencia institucional de FREMAP en la vida pública y social.
Empleados	RSE	Promover la solidaridad y la responsabilidad social entre nuestros empleados
Proveedores	RSE	Participar en Proyectos y Campañas de Acción Social

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Mejorar la comunicación externa
	Buzón de sugerencias	Mejorar la comunicación externa
	Encuestas	Mejorar la comunicación externa
	Procedimiento de gestión de incidencias	Mejorar la comunicación externa
	Servicios de atención al cliente	Mejorar la comunicación externa
	Teléfono de denuncias/quejas	Mejorar la comunicación externa
Empleados	Auditorías	Implantación del nuevo modelo de RRHH
	Buzón de sugerencias	Implantación del nuevo modelo de RRHH
	Dirección de RRHH	Implantación del nuevo modelo de RRHH
	Encuesta	Implantación del nuevo modelo de RRHH
	Procedimiento de gestión de incidencias	Implantación del nuevo modelo de RRHH
Proveedores	Protocolos Prevención acoso y PRL	Implantación del nuevo modelo de RRHH
	Auditorías	Desarrollo herramienta informática para control y seguimiento de contratos.
	Buzón de denuncias	Desarrollo herramienta informática para control y seguimiento de contratos.
	Cláusulas en contrato	Desarrollo herramienta informática para control y seguimiento de contratos.
	Encuestas y cuestionarios	Desarrollo herramienta informática para control y seguimiento de contratos.
		Desarrollo herramienta informática



	Evaluación Departamento de compras	para control y seguimiento de contratos.
	Procedimiento de gestión de incidencias	Desarrollo herramienta informática para control y seguimiento de contratos.
	Seguimiento Código de conducta	Desarrollo herramienta informática para control y seguimiento de contratos.
	Sistema Clasificación proveedores	Desarrollo herramienta informática para control y seguimiento de contratos.



• 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: No

Implantación: Los procesos de contratación de la entidad se rigen por el máximo respeto a los principios de competencia, libre competencia, transparencia y publicidad que persigue tanto la Ley de Contratos del Sector Público, Ley 30/2007, de 30 de octubre, -en adelante LCSP-, como las instrucciones y directrices internas de FREMAP, y bajo estas premisas FREMAP ha establecido desde la aplicación de la normativa de contratación pública, un plan de acción para adaptarse al nuevo marco legal que a su vez está permitiendo una centralización de las compras, en aras a consolidar la homogeneidad y la eficiencia en el proceso de contratación, garantizando con ello, la seguridad jurídica de las actuaciones y una mayor optimización de los recursos económicos. En los procesos de licitación, FREMAP podrá tener en cuenta la integración de criterios medioambientales, éticos y sociales; y así, cuando se requiera expresamente, podrá valorarse la integración de criterios éticos y sociales. A estos efectos, se valorará, la consideración por las empresas de aspectos éticos relativos al cumplimiento de convenciones internacionales y estándares sobre condiciones laborales dignas, salarios mínimos, derechos de los trabajadores y lucha contra el trabajo infantil, así como estándares de comercio justo.

Objetivos: Elaboración de un diagnóstico de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro.



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: Seleccionado el proveedor, mediante el ciclo de contratación o licitación correspondiente, y una vez formalizado el contrato correspondiente, el proveedor se incorpora a la base de datos de FREMAP. Si se trata de un proveedor, que por producto o servicio, entra en el ámbito del sistema de calidad, se inicia su evaluación inicial y su incorporación a la Lista de Proveedores autorizados.



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: Asesorar a sus proveedores, para que su gestión sea socialmente responsable, establecer relaciones mutuamente beneficiosas, libres, respetuosas y honestas y mantener la debida confidencialidad y respeto a la privacidad de sus datos.



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: 0 %

Implantación: No se disponen de estos datos

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores	Creación de alianzas para alcanzar objetivos comunes.
	Manual de calidad	Creación de alianzas para alcanzar objetivos comunes.
	Procedimiento de compras	Creación de alianzas para alcanzar objetivos comunes.
	Sistemas de clasificación de proveedores	Creación de alianzas para alcanzar objetivos comunes.
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	Creación de alianzas para alcanzar objetivos comunes.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Asesoramiento de proveedores y participación en Acción Social
	RSE	Asesoramiento de proveedores y participación en Acción Social

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: No existen factores de riesgos detectados, ya que se aplican las normas establecidas, tanto externas (normativa vigente, Convenio Colectivo Sectorial, etc.) como internas (Convenio Colectivo de Fremap, Documento de Cultura de Empresa, Plan Estratégico de la Entidad, etc.) y se da cumplimiento a las obligaciones contraídas.

Objetivos: Es de esencial importancia para Fremap el bienestar de sus empleados y continuar en su compromiso de contar con una política de cumplimiento de la normativa y fomento del diálogo entre empresa y trabajador.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La participación e implicación de todas las personas de FREMAP, tanto de la organización central como territorial, en la definición y revisión de los enfoques de gestión de personas que les afectan, que se produce a través de:

- La revisión de la Cultura de Empresa.
- La participación en el Proceso de Planificación Estratégica, en el que se incluye la Estrategia de Gestión de los RRHH.
- La participación en el establecimiento de Objetivos que sirven como input a la Planificación de Plantillas.
- La participación en los Planes de Formación.
- La negociación e interpretación de Convenios.
- La constitución de Equipos de Trabajo y Comisiones

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



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: FREMAP, en su afán por mejorar la interlocución con sus empleados, pone a disposición herramientas que facilitan el diálogo y la participación.

Como acciones concretas de fomento de la participación de los empleados podemos destacar las siguientes:

- Mesa de Diálogo Social
- Comités de empresa
- Comisión mixta de interpretación del Convenio
- Buzones de correo de comunicación entre los empleados y sus representantes
- Comisiones de trabajo conjunto: de formación, de seguridad y salud, de igualdad, etc.
- Presencia de un representante de los trabajadores en la Junta Directiva.



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: FREMAP dispone de mecanismos de diversa naturaleza para fomentar el diálogo con los empleados a través de sus representantes:

- Comisiones de trabajo conjunto (Mesa de Diálogo Social, FAE, Comisión Mixta, etc.)
- Órganos de ámbito de competencia territorial (Comités de Empresa y Delegados de Personal).
- Comunicación a través de buzones de sugerencias, Secciones Sindicales, etc.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Actualización de los documentos Cultura de Empresa y Código de Conducta.
	Convenio colectivo	Actualización de los documentos Cultura de Empresa y Código de Conducta.
	Otros	Actualización de los documentos Cultura de Empresa y Código de Conducta.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuar con la participación activa de los empleados en esta materia.

 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: No aplica.

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

Respuesta: No

Implantación: De especial relevancia para la mejora de la calidad de vida de las Personas de FREMAP en los últimos años son las Políticas de Conciliación, diseñadas para conciliar la vida familiar y profesional de los empleados. Estas medidas están recogidas principalmente en el Convenio Colectivo en vigor, superando las recogidas en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. Entre dichas medidas destacan las relativas a reducción de la jornada anual, reducción del número de tardes de trabajo para el personal no sanitario, permiso retribuido por boda de hijo, y para acompañar a consulta médica a familiares, fondo de ayuda al empleado y mejores condiciones en materia de vacaciones, mejora de la jornada laboral en situación de guarda legal hasta los 10 años, etc.



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: Convenio Colectivo de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Convenio Colectivo de Fremap, así como contratos de trabajo individuales.



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. (P4C41)

Respuesta: SI

Implantación: Algunas de las acciones en materia de conciliación son las siguientes:

*Modificaciones de condiciones laborales en virtud del ART. 11.7 Convenio Colectivo de FREMAP

*Guardas legales

*Excedencias por maternidad

*Permisos sin retribución



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. (P4C51)

Respuesta: SI

Implantación: Información pública en el Informe Anual de Responsabilidad Social 2010.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	Plan Igualdad
	Contrato de trabajo	Plan Igualdad
	Convenio colectivo	Plan Igualdad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Convenios Colectivos



 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: FREMAP desarrolla su actividad sólo en España, por lo que esta posibilidad no está contemplada en nuestro ordenamiento jurídico.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No se contratan menores de edad.



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. (P5C311)

Respuesta: No

Implantación: No se contratan menores de edad.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Protocolos de selección del personal	Cumplimiento de la normativa vigente

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Cumplimiento de la normativa vigente.

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: En 2010 se crea una Comisión de Igualdad en la cual se está realizando una evaluación de riesgos en esta materia.



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: Los documentos institucionales Cultura de Empresa, Código de Conducta y Política de RS describen el compromiso de FREMAP y de sus empleados de rechazar la discriminación por motivos de nacionalidad, sexo, raza, religión o factores de tipo social, moral, económico, ideológico, político o sindical. FREMAP fomenta, en igualdad de condiciones, la promoción interna de las mujeres a puestos de responsabilidad. Asimismo en el Código de Conducta se ha incluido el compromiso de evitar toda forma de persecución psicológica.



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: El Código de Conducta establece el compromiso de FREMAP de fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad, rechazando cualquier discriminación por motivos de nacionalidad, sexo, raza, religión o factores de tipo social, económico, ideológico, político o sindical.

El cumplimiento de este compromiso se refleja, por ejemplo, en indicadores tales como la ausencia de conflictos a este respecto o una presencia importante en la plantilla, de colectivos que por lo general suelen encontrarse en escasa representación (ej. personas discapacitadas, mujeres, personas extranjeras, etc.).

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C41)

Respuesta: SI

Implantación: El principal impulso dado por FREMAP para potenciar la gestión de este ámbito, es el desarrollo del Plan de Igualdad y Conciliación, en el marco del nuevo Modelo de RRHH definido en el Plan Estratégico 2007–2010.



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 (P6C51)

Directivos frente a empleados: 0,09 %

Directivos mujeres: 25 %

Directivos hombres: 75 %

Mujeres: 52,83 %

Hombres: 47,16 %

Mayores de 45 años: 29,13 %

Menores de 30 años: 14,45 %

Empleados no nacionales: 2,06 %

Empleados con contrato fijo: 94,33 %

Empleados con contrato temporal: 5,66 %

Implantación: NOTA: Se entiende por Directivos al Director Gerente y Subdirectores Generales.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C61)

Respuesta: SI

Implantación: Información disponible en el Informe Anual y la Memoria de Responsabilidad Social.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C711)

Respuesta: 3

Implantación: En 2010 se tramitaron tres expedientes conforme a los protocolos internos de la empresa, cerrándose sin consecuencias.

• 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 la política de no discriminación.
	Convenio colectivo	Continuar con la política de no discriminación.
	Política de contratación y selección	Continuar con la política de no discriminación.
	Política de RSE	Continuar con la política de no discriminación.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnostico de igualdad	Plan de Igualdad
	Formación	Plan de Igualdad
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Plan de Igualdad
	Plan de carreras	Plan de Igualdad
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Plan de Igualdad

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Realización de una Memoria de Responsabilidad Social anualmente
	Memoria sostenibilidad	Realización de una Memoria de Responsabilidad Social anualmente



• 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: En todos los centros de FREMAP, el Director realiza reuniones con los empleados, en las que se explica el Programa de Gestión Medioambiental, que incluye un compromiso de prevención. Asimismo se realizan campañas informativas sobre gestión de residuos.

Además, se incluye dentro de la programación de las unidades formativas un curso de expertos y otro curso sobre conocimientos básicos a los que puede acceder cualquier empleado.

La documentación del Sistema de Medioambiente se encuentra disponible, para todos los empleados, en Intranet.

El Director del centro puede delegar en los empleados que considere adecuados, determinadas funciones.

Tradicionalmente FREMAP celebra, cada año, en su sede social de Majadahonda, la jornada denominada "Día del árbol", con la participación de empleados y familiares, quienes en un entorno festivo, disfrutan de actividades de fomento de la cultura ecológica para pequeños y mayores.



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: 0

Implantación: Actualmente no se dispone de datos sobre el número de horas o inversión en formación medioambiental, no obstante en FREMAP se realizan acciones formativas e informativas en las distintas Direcciones Regionales sobre gestión medioambiental. Asimismo el Servicio de Auditoría Interno comprueba el cumplimiento de los requisitos medioambientales en las auditorías realizadas. También el Programa de Gestión Medioambiental incluye un sistema de buenas prácticas a modo de instrucciones a seguir para toda la Organización y se recogen las instrucciones medioambientales para la construcción de nuevos centros.

• 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	Acción social	Incremento de la formación Medioambiental
	Formación en el respeto del medio ambiente	Incremento de la formación Medioambiental
	Sensibilización en materia medio ambiental	Incremento de la formación Medioambiental

 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: SI

Implantación: Con la finalidad de cumplir sus compromisos, FREMAP dispone de un Sistema de Gestión Medioambiental en base a los requisitos de la Norma UNE-EN ISO 14001:2004, certificado por AENOR. En 2010 FREMAP ha renovado la certificación del Sistema de Gestión Medioambiental. La certificación alcanza todas las actividades y todos los centros de FREMAP (administrativos, ambulatorios y hospitalarios) en todo el territorio nacional. La certificación de AENOR acredita que FREMAP posee un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medioambiente, siendo, en la actualidad, la única Mutua en poseer un sistema integrado de gestión.



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: La Política Medioambiental de FREMAP recoge los principios básicos que orientan su actividad, concretando las actuaciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los compromisos establecidos en el Programa de Gestión Medioambiental FREMAP 2009-2011. El Programa de Gestión Medioambiental FREMAP 2009-2011, contiene también las recomendaciones para la consecución de los objetivos y la necesidad de iniciar planes de acción en caso de no cumplimiento.



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: Informe Anual y Memoria de RSC de Fremap



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 115,06

Agua: 0,02

Papel: 116560

Implantación: *Los datos a Diciembre de 2010 arrojan un resultado de 115,06 Kwh/m2.

*El resultado de consumo de agua, a Diciembre de 2010 ha sido de: 0,024 m3/asistencia

*Consumo de papel de 116.560 kg.

FREMAP dispone de un Sistema de Objetivos Medioambientales de seguimiento semestral con la obligación de iniciar planes de acción para las unidades que no hubieran alcanzado los objetivos.

El Servicio de Auditoría Interna comprueba la veracidad de la información en las visitas realizadas.

Anualmente la Entidad se somete a un sistema de auditoría externa que comprende tanto el Sistema de Calidad como el Sistema Medioambiental.

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

Respuesta: SI

Implantación: Como mecanismos de evaluación implantados, FREMAP dispone de:

-Sistema de Objetivos Medioambientales

-Sistema de Auditoría Medioambiental

-Sistema de reclamación de clientes junto con una autoevaluación semestral que realiza cada centro.

Los clientes de FREMAP pueden dirigir sus sugerencias y reclamaciones, en materia medioambiental, a la Oficina de Atención al Cliente, utilizando para ello los canales habituales: por escrito en las oficinas de FREMAP. Por correo electrónico dirigido a atencionclientes@fremap.es En la página web www.fremap.es en el servicio FREMAP Asistencia 900 61 00 61.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de reciclaje Política de reducción de consumo Políticas Formales (ej. Política Medioambiental) Sistemas de Gestión de Calidad Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	Reducción del impacto de la actividad de FREMAP en el Medioambiente Reducción del impacto de la actividad de FREMAP en el Medioambiente Reducción del impacto de la actividad de FREMAP en el Medioambiente Reducción del impacto de la actividad de FREMAP en el Medioambiente Reducción del impacto de la actividad de FREMAP en el Medioambiente

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Reducción del impacto de la actividad de FREMAP en el Medioambiente.

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable Medioambiente	Compromiso de mantener un canal de comunicación con los grupos de interés. Compromiso de mantener un canal de comunicación con los grupos de interés.



• 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. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Fomentar en la Sociedad actuaciones de formación, investigación y divulgación para mejorar la seguridad, salud y reintegración laboral de los ciudadanos e impulsar un sistema de mejora continua de su gestión medioambiental.

FREMAP tiene implantado un sistema de digitalización documental con el objetivo de eliminar papeles, fomentar la impresión en formato PDF y la elección de papel con certificación de origen sostenible.

En las relaciones con nuestros proveedores se incluyen requisitos medioambientales obligatorios.

En 2010 FREMAP planificó la sustitución de equipos de revelado líquido por tecnología digital.

En la construcción de nuevos centros Fremap incorpora requisitos medioambientales de obligado cumplimiento: materiales, equipos, sistemas, etc.

Objetivos: Que en todos los centros de FREMAP, el Director continúe realizando reuniones con los empleados, en las que se explique el Programa de Gestión Medioambiental.



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. (P9C2I1)

Respuesta: 311570

Implantación: La inversión medioambiental de Fremap en 2010 fue de 311.570€

• 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	Colaboración de FREMAP en el año internacional de los bosques.

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: SI

Implantación: Como Entidad Colaboradora con el Sistema de la Seguridad Social que gestiona fondos públicos, FREMAP debe garantizar de manera rigurosa el cumplimiento estricto de la Ley.

Para este fin, FREMAP cuenta con un Servicio de Auditoría Interno, que es el encargado de realizar el control e identificación de los riesgos mencionados. En concreto, esta labor se traduce en un ejercicio continuado del seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo por la Entidad, conforme a los Procesos de Control Interno, en la gestión y disposición de fondos que FREMAP gestiona. Consecuencia de estas actuaciones y adoptan las medidas correctoras que puedan ser oportunas, avanzando en este sentido hacia un óptimo control de las responsabilidades que se nos han encomendado. Asimismo con el fin de evitar riesgos en esta materia, Fremap dispone de un Código de Conducta que recoge nuestras normas de actuación con los afectados por la actividad que desarrollamos y en concreto con: Empleados, Clientes, Proveedores, Competidores y Administraciones Públicas y Sociedad.

Conforme a la normativa aplicable, la Intervención General de la Seguridad Social audita anualmente los estados financieros de FREMAP. Igualmente FREMAP se somete a Auditorías Especiales de Fiscalización del Tribunal de Cuentas. La gestión de FREMAP está regulada fundamentalmente por la Ley General de la Seguridad Social y el Reglamento sobre Colaboración de Mutuas, además de las normas contables marcadas por la Intervención General de la Seguridad Social. Para FREMAP es fundamental el respeto máximo de los principios de concurrencia, libre competencia, transparencia y publicidad que persigue tanto la Ley de Contratos del Sector Público como las instrucciones y directrices internas de FREMAP, además de la diligencia en el cumplimiento de acuerdos y compromisos con los proveedores, la no revelación de precios u otro tipo de información confidencial de distinto proveedor que garanticen la absoluta imparcialidad y máxima transparencia en los procesos de contratación, constituyen premisas esenciales en la estrategia y práctica de compras y contrataciones en nuestra Organización.



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: Principios recogidos en el Código de Conducta de Fremap, en los Procedimientos de Control Interno y en la normativa externa aplicable.



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: El Servicio de Auditoría Interna es el encargado de gestionar este proceso, estratégico para nuestra Entidad, que se fundamenta en disponer de un control interno excelente. Este control está orientado a la gestión integral de los riesgos y la intensificación de la actividad de la auditoría interna en la Entidad, para que se realice una correcta gestión de los fondos FREMAP administra.
Durante 2010 se han realizado un total de 53 auditorías.



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: 100

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: La Cultura de Empresa y el Código de Conducta, alineados con el Plan Estratégico 2007-2010, han inspirado la definición de una Política de Responsabilidad Social, conjunto de directrices y objetivos generales que guían las actuaciones de FREMAP en relación con su responsabilidad con los grupos de interés. Esta Política se encuentra a disposición de la toda la Entidad y otros grupos de interés, en la Intranet y en la web corporativa, además de toda la normativa interna y externa vigente en esta materia.

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

Respuesta: SI

Implantación: El Servicio de Auditoría Interna (SAI) es el encargado de gestionar este proceso, estratégico para nuestra Entidad, que se fundamenta en disponer de un control interno excelente. Este control está orientado a la gestión integral de los riesgos y la intensificación de la actividad de la Auditoría Interna en la Entidad.

La actuación del SAI se ajusta a las Normas para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna.

La misión del proceso de Auditoría Interna es velar por la correcta y completa aplicación de las políticas, normas e instrucciones establecidas ayudando a la Organización en el cumplimiento efectivo y eficaz de sus responsabilidades.

De conformidad con la normativa aplicable, la Intervención General de la Seguridad Social audita anualmente los estados financieros de FREMAP. Igualmente FREMAP se somete a Auditorías Especiales de Fiscalización del Tribunal de Cuentas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo	
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos	
Proveedores	Control de proveedores Cumplimiento de la normativa	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código de conducta Manual de calidad Política de RSE	Cumplimiento Código de Conducta Cumplimiento Código de Conducta Cumplimiento Código de Conducta
Empleados	Código de conducta Política de RSE Reglamento interno	Cumplimiento Código de Conducta Cumplimiento Código de Conducta Cumplimiento Código de Conducta
Proveedores	Política de calidad Política de compras	Actualización del Código de Conducta Actualización del Código de Conducta
	Política de RSE Política de Transparencia	Actualización del Código de Conducta Actualización del Código de Conducta

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	Difusión de la política	Actualización Código de Conducta
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política	Actualización Código de Conducta Actualización Código de Conducta
Proveedores	Difusión de la política	Actualización Código de Conducta



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Continuar con el Sistema de Auditorías Internas y externas.
Empleados	Auditorías	Continuar con el Sistema de Auditorías Internas y externas.
Proveedores	Exigencia de informe de auditorías por contrato	Continuar con el Sistema de Auditorías Internas y externas.



• 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		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C211	¿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
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿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		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿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
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿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		
P5C111	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
P5C211	¿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
P5C311	¿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		
P6C111	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	
P6C211	¿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