Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

COCEMFE-Cantabria

• Carta de Renovación del compromiso

www cocemfecantabria org

cocemfe@cocemfecantabria org

Federación Cántabra de Personas con Discapacidad Física y Orgánica

Avda Cardena Herrera Oria, 63 Interior 39011 Santander
Tfno: 942 323856 / 649 432009 FAX: 942 323609

Registro de Asociaciones de la Delegación del Gobierno de Cantabria, inscrita con el nº 14, sección 2ª, CIF G-39.261.763

Red Española del Pacto Mundial
C/Nuñez de Balboa 116, 5
28006 Madrid

Santander 10 de Octubre de 2011

Hemos concluido nuestro informe correspondiente al año 2010 y con el queremos ratificar nuestro apoyo a la iniciativa del Pacto Mundial, que su organización desarrolla en nuestro país.

Reafirmamos nuestro compromiso con esta iniciativa y esperamos contribuir, en nuestra medida, por el objetivo de una transformación social, que elimine todas las formas de discriminación, y fortalezca la conciencia de la sociedad en general, tanto con todas las personas, como con el medioambiente.

Un afectuoso saludo,

Mar Arruti Bustillo
Presidenta de COCEMFE-Cantabria

Información general

Perfil de la entidad: COCEMFE-Cantabria

- *Dirección:* Avda. Cardenal Herrera Oria 63 int.
- *Dirección web:* www.cocemfecantabria.org
- *Alto cargo:* Mar Arruti Bustillo, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 05/03/2010
- *Número de empleados:* 10
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Personas con discapacidad
- *Ventas / Ingresos:* 427.673,22 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES (162.096,96 €) Y DEL AYUNTAMIENTO DE SANTANDER (60.000 €).
- *Desglose de Grupos de Interés:* Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* SOCIEDAD
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN EN GRUPOS DE TRABAJO CON EMPLEADOS, MIEMBROS DE LA COMISIÓN EJECUTIVA Y DEL CONSEJO REGIONAL, ASÍ COMO ASOCIADOS DE LAS DISTINTAS ENTIDADES FEDERADAS Y USUARIOS DE NUESTROS SERVICIOS.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* ESPAÑA (CANTABRIA)
- *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?* SACADAS DEL ANÁLISIS Y LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN POR PROCESOS, CONCRETAMENTE DEL PROCESO FUNDAMENTAL DE CONTRIBUCIÓN SOCIAL Y DEL PROCESO DE APOYO DE MEDIOAMBIENTE.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* WEB DE LA EMPRESA, EN REUNIONES DE EQUIPO CON EMPLEADOS, EN ASAMBLEAS GENERALES, EN CONSEJOS REGIONALES, EN LA “RED DE EMPRESAS CÁNTABRAS EN EL PACTO MUNDIAL”.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* NO HEMOS RECIBIDO PREMIOS
- *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:* A través de la recogida de información y análisis de la misma. Por ejemplo en el caso del personal laboral, a través de encuestas y reuniones de equipo, en el caso de las personas usuarias de los servicios, a través de encuestas, en el caso de las entidades federadas, a través de encuetas y/o aportaciones a través de su consejero.

- *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:* El consejo Regional formado por 19 consejeros, 1 por cada una de las entidades federadas. De éste se desprende la Comisión Ejecutiva, formado por Presidente, Vicepresidente, Secretarias de Organización y de Finanzas, junto con la Gerencia. La toma de decisiones y la gestión de la implantación depende de la Gerencia, bajo la aprobación en Comisión Ejecutiva.

- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Al ser el primer año las mediciones se desprenden del análisis del propio modelo de gestión de la entidad por procesos. Existiendo indicadores nuevos, por ejemplo, añadiendo un proceso de apoyo en materia medioambiental, pero puesto en marcha para el año 2011.

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 tiene este tipo de proyectos.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*

- *Día de publicación del Informe:* lunes, 14 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Maria Dolores Damalia Pineda
- *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

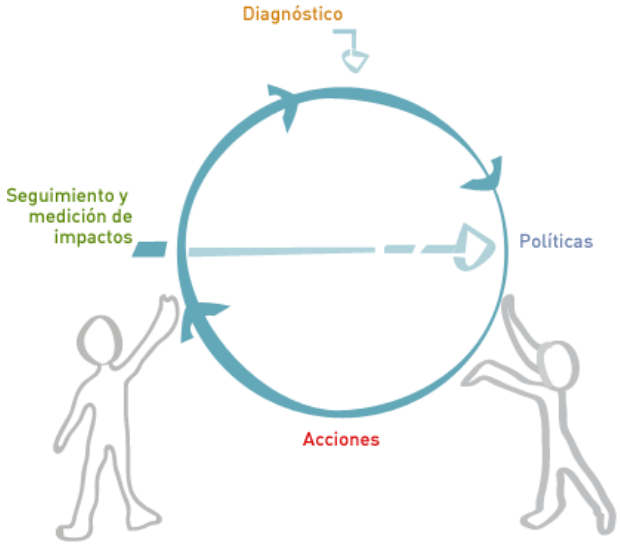
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

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 diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

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: *COCEMFE-Cantabria es una Federación Cántabra de Personas con Discapacidad Física y Orgánica cuya misión es facilitar desde la diversidad, el ejercicio de los derechos y responsabilidades, en igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.*

Objetivos: Los fines de la entidad son: a) promover acciones de concienciación y sensibilización, gestión de servicios y cualquier otra que, de modo directo o indirecto, vayan encaminados al logro de una sociedad inclusiva; b) Coordinar, impulsar y servir de nexo de unión entre las distintas Asociaciones federadas, fomentando la participación activa y dinámica de las mismas para el logro de sus objetivos y de los de la Federación; c) Fomentar el asociacionismo y la unidad entre los afectados, promoviendo al efecto un estado de opinión pública favorable al fin de conseguir su colaboración en todos los aspectos sociales; d) Promover acciones dedicadas a agrupar a las personas con discapacidad, atender sus necesidades y aportar medios y procedimientos para poder trabajar de forma coordinada en la consecución de las posibles soluciones de sus asociados; e) Contribuir al desarrollo legislativo y al impulso de políticas para todos, siguiendo los principios de igualdad de oportunidades y medidas de acción positiva; f) Reunir información general sobre las necesidades de las personas con discapacidad y difundirlas en orden de la promoción y reconocimiento de sus derechos, así como recoger las propuestas y sugerencias para canalizarlas ante los Organismos e Instituciones competentes; g) Representar a sus miembros ante las Administraciones Públicas y otros agentes sociales, tanto personas físicas como jurídicas, para la defensa de los intereses y de los derechos, denunciando las situaciones de discriminación que se produzcan; h) Colaborar con otras Federaciones Regionales, Nacionales o Extranjeras, conforme a la legislación vigente y los presentes Estatutos; j) Establecer vínculos de coordinación y cooperación con las Instituciones Públicas o Privadas, entidades del tercer sector de igual o similar finalidad, mediante la firma de convenios o actuaciones similares, que permitan acciones conjuntas de atención a las personas con discapacidad para mejorar las condiciones de vida de las mismas; k) Promover grupos de encuentro que faciliten climas de aceptación, comunicación y relaciones interpersonales, reforzando la autoestima y el nuevo rol que deben desempeñar en la

sociedad las personas con discapacidad; l) Cualquier otro que, de forma directa o indirecta, pueda contribuir a la realización de los fines descritos o redunden en beneficio de las personas con discapacidad y de sus familias.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *COCEMFE-Cantabria trabaja bajo un modelo de gestión por procesos, dichos procesos están jerarquizados en estratégicos, fundamentales y de apoyo y recogidos en el mapa de gestión. Cada proceso tiene su correspondiente flujograma y está documentado con su procedimiento, además de tener los indicadores propios del mismo.*

La Federación ha concluido en 2010 su I Planificación Estratégica con un alto grado de consecución en los objetivos de la misma, En 2010 también se ha aprobado la II Planificación 2011-2013, en la que se define los valores con los que la federación cuenta para alcanzar su misión. Valores: Gestión Participativa: Siendo el foco en la satisfacción de las entidades federadas y los usuarios que las forman, a través del fomento de un sistema de gestión participativo. Flexibilidad: Promoviendo el espíritu de equipo con un enfoque objetivo y humanista, presidido por la flexibilidad y el buen ambiente de trabajo. Excelencia: Trabajando bajo el enfoque de su Misión, Visión y Principios de Excelencia que estimulan la búsqueda del éxito de nuestra organización.
Proactividad: Siendo una organización inconformista, dónde cada día, la anticipación y la innovación sea nuestra enseña. Igualdad: Considerando los Principios de Igualdad como pieza clave en la construcción de una sociedad para todas y todos. Positivismo: Mostrando siempre una actitud positiva hacia los nuevos retos, asentada en la apertura al cambio contante. Los Estatutos y el Reglamento interno de la federación expresan de forma concisa la razón de ser de la entidad, así como obligaciones y derechos de los socios, y el funcionamiento de la misma.

Objetivos: La Federación pretende participar en un proyecto transformador para el desarrollo integral de las personas con discapacidad, a través de la eficiencia en la gestión de los recursos, y su capacidad de promover cambios sociales.

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 (P1C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Para la incursión de la política de derechos humanos, la Federación cuenta con el Plan Estratégico en todo lo relativo al ámbito externo, y en materia interna a través del proceso encargado de las personas desarrolla las acciones pertinentes en materia de prevención de riesgos laborales, encuestas de satisfacción del personal y Planes Individuales de desarrollo para analizar las necesidades en formación.*

Objetivos: Los indicadores de las líneas estratégicas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Mediante seguimiento del Cuadro de Mando Integral por parte de la Comisión Ejecutiva, y trasladado al Consejo Regional y en última instancia aprobado en Asamblea General.*

Objetivos: Gestión por procesos

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)

Respuesta: *100 %*

Implantación: *Debido al modo participativo de gestión de la entidad, todos los trabajadores son responsables de alguna de las partes del CMI, y además desde la dirección se realizan reuniones de equipo con todo el personal, mensualmente.*

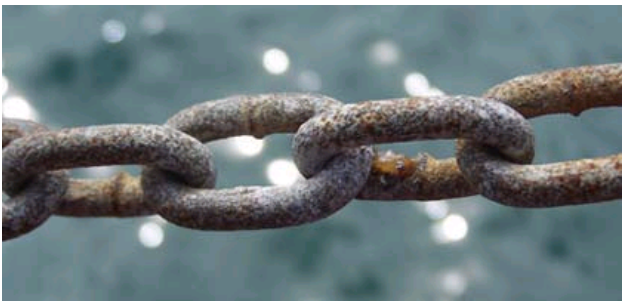
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**



• 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 diagnostico 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 (P2C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En 2010 COCEMFE- Cantabria dispone de una relación habitual de proveedores (pública entre los socios) que son seleccionados hasta la fecha por criterios de calidad-precio entre las empresas que cumplen con sus obligaciones de hacienda y seguridad social, que han mantenido relaciones previas con la federación y estas han sido satisfactorias.*

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? (P2C2I1)

Respuesta: *Sin Contestar*

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 (P2C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Para la contratación de un servicio externalizado se piden alternativas a varios proveedores, priorizando sobre todo los que tienen objetivos de acción social. Teniendo vigentes varios contratos con Centros Especiales de Empleo.*

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: *38 %*

Implantación: *La Federación procura que sus proveedores cuenten con algún sistema de gestión ambiental o certificación de calidad.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Proveedores	Acción social	Diagnóstico del protocolo de actuación con proveedores

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• 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 (P3C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *En COCEMFE- Cantabria se sigue la legislación vigente y se cumple con el convenio colectivo correspondiente. Pero desde la Federación trabajamos sobre iniciativas tendentes a generar, cuidar y mantener nuestro recursos humanos, razón por la que en la práctica se han efectuado mejoras al convenio, tanto en el número de horas quedando estas reducidas, y aplicando un horario reducido en verano, como en los salarios bases, estando estos más de un 10% por encima de lo que marca el convenio.*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La gestión participativa es uno de los valores de la federación, por ello contamos con un procedimiento abierto de consultas y sugerencias realizado de forma continua y directa. Existe la posibilidad de comunicación de forma directa y semanal, previa solicitud por correo electrónico. También existen las reuniones propias de la gestión de los procesos. Además mensualmente se realizan reuniones de equipo con todos los trabajadores, el orden del día es dispuesto por la gerencia, pero cualquier trabajador, previa notificación a la misma por formas de planificación y tiempos, puede agregar puntos en el mismo para tratar en común.*

Objetivos: La misión del proceso de personas es lograr que el equipo profesional se comprometa con la consecución de los objetivos de COCEMFE-Cantabria, alcanzando un alto grado de satisfacción y encontrando en la federación un espacio para su desarrollo profesional.

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 (P3C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *El proceso de gestión de personas (trabajadores) recoge de manera continua las sugerencias o necesidades de las mismas, trasladándose las mismas a la gerencia, y ésta a su vez a la Comisión Ejecutiva.*

Objetivos: Desarrollo de las personas.
Reestructuración del sistema de gestión para 2011, lo que conlleva evaluación y análisis del procedimiento de RRHH.

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 (P3C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Además de la opción para tratar temas propuestos por los profesionales en las reuniones del equipo, de las encuestas de satisfacción anuales y anónimas, y del buzón de sugerencias, se realizan anualmente un Plan Individual de Desarrollo, entre la gerencia y cada uno de los profesionales, dicho PIDE consiste en una autoevaluación de cada uno de los trabajadores, en los que son ellos mismos quienes definen sus áreas de mejoras, puntos fuertes, así como fórmulas para que la organización contribuya en su desarrollo profesional.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico

Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas

Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros	Planificación estratégica en RRHH
	Política de RRHH	Planificación estratégica en RRHH

Acciones

Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Análisis del procedimiento de RRHH.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• 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. (P4C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Dado a la actividad a la que se dedica la Federación no existe riesgo de trabajo forzoso.*

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La Federación facilita la conciliación de la vida laboral y familiar, existiendo trabajadores con reducción de jornada por cuidado de menor, así como facilitando cambios de jornada laboral para adaptarse a las necesidades personales de los profesionales, flexibilidad horaria.*

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? (P4C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La Federación se rige por el XIII Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, convenio aplicable a su actividad. Además en el Manual de Acogida de los profesionales contratados está claramente desarrollado todo el tema relacionado con horas de trabajo, remuneraciones, funcionamiento de la organización desde el punto de vista del profesional, flexibilidad laboral…*

Objetivos: Incorporación de las políticas de personal en proceso estratégico, de primer nivel. Desarrollo de las mismas en procesos de apoyo.

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. (P4C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Todo el personal participa en grupos de trabajo para el diagnóstico organizativo y desarrollo de la II Planificación Estratégica.*
Desde el proceso de gestión de personas se informa a todo el personal del plan operativo en esta materia a desarrollar durante el año, así como de la calendarización de las reuniones de equipo.
Se realiza mediante la contratación de una empresa externa la prevención de riesgos laborales, y los reconocimientos médicos a los trabajadores/as. Además existe el plan de autoprotección del centro de trabajo, documento público para todo el personal.

Objetivos: Contratación de una empresa externa para la revisión del plan de autoprotección. Elaboración de una Planificación Estratégica en materia de Recursos Humanos.

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. (P4C5I1)

Respuesta: *Sin Contestar*

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Contrato de trabajo	Desarrollo de las políticas de personal
	Convenio colectivo	Desarrollo de las políticas de personal
	Política de RRHH	Desarrollo de las políticas de personal

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Acción social	Elaboración de una Planificación Estratégica en materia de Recursos Humanos.

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• 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.(P5C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Dada a la actividad a la que se dedica COCEMFE- Cantabria no existe ningún riesgo de trabajo infantil.*

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C2I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Tanto en la exposición de los valores, misión y visión de COCEMFE- Cantabria se establece la garantía del cumplimiento de la legislación y la defensa de los derechos de todas las personas.*

Objetivos: Dado el carácter social de la federación, está implícito en nuestros valores y ética la prohibición del trabajo infantil, por lo que no hemos considerado oportuno recogerlo por escrito. Pero para el año próximo en la planificación estratégica de RRHH incluiremos de forma expresa dicha prohibición.

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: *No*

Implantación: *Siempre se realiza contrataciones a personas mayores de edad. No se contrata con ningún*

proveedor menor de edad.

Objetivos: Uno de los objetivos de la Federación es el de "Contribuir al desarrollo legislativo y al impulso de políticas para todos, siguiendo los principios de igualdad de oportunidades y medidas de acción positiva", por lo todas las actividades que se desarrollan se encuadran bajo este objetivo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Convenio colectivo	Desarrollo de la planificación estratégica en materia de RRHH
	Normativa vigente	Desarrollo de la planificación estratégica en materia de RRHH
	Política de RRHH	Desarrollo de la planificación estratégica en materia de RRHH
	Política interna	Desarrollo de la planificación estratégica en materia de RRHH

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos acción concreta	Incluir este apartado en las políticas de RRHH

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

• 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 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 (P6C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *COCEMFE-Cantabria tiene como misión facilitar desde la diversidad, el ejercicio de los derechos y responsabilidades, en igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y su visión es participar en un proyecto transformador, para el desarrollo integral de las personas con discapacidad, a través de la eficiencia en la gestión de los recursos, y su capacidad de promover cambios sociales.*

Objetivos: Entre los valores de la federación está “promover acciones de concienciación y sensibilización, gestión de servicios y cualquier otra que, de modo directo o indirecto, vayan encaminados al logro de una sociedad inclusiva”.

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? (P6C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *COCEMFE-Cantabria es propietaria de un Centro Especial de empleo, siendo el 100% de la plantillas personas con discapacidad. Además a la hora de hacer contrataciones en la federación se da prioridad a personas con discapacidad. En 2010 el 60% del personal contratado tiene discapacidad.*

Objetivos: Uno de los servicios que ofrece la federación es la intermediación laboral para personas con discapacidad. Por lo que no solamente fomenta la contratación del colectivo, si no que sensibiliza a los empresarios a favor de un mercado laboral inclusivo.

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 (P6C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La federación ha trabajado en red con otras entidades bajo el marco de un mercado laboral inclusivo. Participando tanto en la búsqueda de ofertas de empleo para personas en riesgo de exclusión, como sensibilizando a empresarios para que realicen estas contrataciones.*

Objetivos: Continuar con el objetivo de un mercado laboral inclusivo, abriendo nuevas alianzas y colaboraciones para el desempeño del mismo, basado principalmente en el trabajo en red.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *COCEMFE-Cantabria promueve la igualdad siendo este uno de los valores de la Federación, considerándolo pieza clave en la construcción de una sociedad para todas y todos. Respecto a los puestos directivos: la dirección es gestionada por una mujer, así como la presidencia, vicepresidencia, secretaría de organización, siendo el secretario de finanzas un hombre.*

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 (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 45 %

Directivos mujeres: 80 %

Directivos hombres: 20 %

Mujeres: 64 %

Hombres: 36 %

Mayores de 45 años: 9 %

Menores de 30 años: 9 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 73 %

Empleados con contrato temporal: 27 %

Implantación: El 64% del personal contratado son mujeres. De los 5 cargos directivos 4 son ocupados por mujeres y 4 de estos cargos no están contemplados en los porcentajes de empleados, ya que al ser una entidad no lucrativa no son cargos remunerados.

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: *La composición tanto de los Órganos de gobierno como de las personas empleadas en la federación se publica cada año en la memoria de actividades. Los órganos directivos en la explicación de funcionamiento de la federación, y el personal en su proceso de gestión correspondiente.*

Objetivos: Confección de un nuevo organigrama basado en los procesos para incluir la competencia tanto de los órganos de gobierno como de personal técnico, y las relaciones de dicha competencia con cada proceso de gestión.

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

Respuesta: *0*

Implantación: *No existe ningún expediente ni abierto ni resuelto.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
Empleados	Política de contratación y selección	Sensibilización por un mercado laboral inclusivo.
	Política de Integración Social	Sensibilización por un mercado laboral inclusivo.
	Política de RRHH	Sensibilización por un mercado laboral inclusivo.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
Empleados	Proyecto de inserción laboral	Continuar con el objetivo de un mercado laboral inclusivo
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Continuar con el objetivo de un mercado laboral inclusivo

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
Empleados	Informe anual	Continuar con la transparencia.
	Registros oficiales	Continuar con la transparencia.
	Web	Continuar con la transparencia.

• 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 (P7C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *En COCEMFE- Cantabria se recicla el papel, existiendo papeleras de recogida selectiva de papel en todos los despachos. Además de comprar solamente papel reciclado, también se imprime a doble cara. Se realiza recogida de envases selectiva en el centro, tanto de papel, como plásticos, cartuchos de impresora.*

Objetivos: En el nuevo sistema de gestión por procesos para 2011 se incluye un proceso de medioambiente, entre otras acciones dentro del mismo se incluye realizar un estudio de ahorro energético del edificio. Añadir un punto de recogida de pilas en el centro.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: *0*

Implantación: *La entidad no ha realizado formación en materia de medioambiente. La recogida selectiva de los cartuchos y del papel la hacen 2 centros especiales de empleo que de forma gratuita, La recogida del plástico se hace desde el personal de limpieza de la federación llevando el mismo a un punto de recogida público.*

• 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	Sensibilización en materia medio ambiental	Implantación de un proceso en materia 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. (P8C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Por la naturaleza de la actividad que realiza COCEMFE- Cantabria no se encuentran riesgos importantes en materia medioambiental.*

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? (P8C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Por la naturaleza de compromiso social que tiene la federación se dispone de una política de reciclaje. Las actividades realizadas no conllevan mayor impacto ambiental que el consumo de energía, agua, papel y cartuchos para las impresoras.*

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. (P8C3I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *COCEMFE- Cantabria recicla el papel usado mediante servicio de recogida impartido por un centro especial de empleo perteneciente a una de nuestras entidades federadas. Se reciclan plásticos y envases, así como los equipos informáticos, y cartuchos de impresoras.*

Objetivos: Las acciones serán las derivadas del nuevo proceso medioambiental, entre ellas destacar el estudio de ahorro energético del edificio sede de la federación.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 50798

Agua: 702

Papel: 0

Implantación: Para 2011 dentro del estudio de ahorro energético del centro sede de la entidad está previsto el análisis de medidas básicas para el mismo.
El consumo de papel en 2010 no se ha cuantificado.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Con el estudio programado para el año 2011, se podrán implementar acciones de mejora en temas de medioambiente.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**
No especificado	Política de reciclaje	El protocolo de funcionamiento del nuevo proceso medioambiental.

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**
No especificado	No tenemos acción concreta	Apertura un nuevo proceso en materia de Medio Ambiente

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Análisis de eficiencia energética.

• 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: *No*

Implantación: *COCEMFE- Cantabria utiliza la tecnología informática accesible, actualizada y compatible con los equipos disponibles y la política de ahorro.*

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: *0*

Implantación: *La entidad no ha realizado análisis en este tema.*

• 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	No tenemos acción concreta	Análisis de mejora en tema medioambiental.

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 diagnostico 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 (P10C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *COCEMFE- Cantabria cumple con la normativa interna en materia de gestión transparente, y para esto, la entidad se rige un sistema de rendición de cuentas tanto a todos sus socios en la asamblea general de socios, como a todos sus financiadores mediante sus justificaciones económicas y de actividades. Así como a la administración pública autonómica a la que remite cada año memoria económica y de actividades anual, así como plan operativo para el año siguiente. Además en su gestión por procesos, prima la transparencia.*

Objetivos: Transparencia en la gestión.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explicito y publico contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Su modelo de gestión por procesos, existiendo un procedimiento para cada uno de ellos.*

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. (P10C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *La federación es transparente tanto en su funcionamiento, como en su toma de decisiones. Publica*

memoria de actividades y económica anualmente. Rinde cuentas de forma trimestral al Consejo Regional y de forma anual a todos los socios e instituciones públicas, así como privadas con las que trabaja o colabora.

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(P10C4I1)

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Nuestro sistema de gestión transparente.*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Objetivos**

Políticas		
Grupos de Interés	**Políticas**	**Objetivos**

Acciones		
Grupos de Interés	**Acciones**	**Objetivos**

Seguimiento		
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Objetivos**

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

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 interes 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	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico 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	
P2C2I1	¿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?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C4I1	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

	PRINCIPIO 3	
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	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? Descríbalas	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? Descríbalos.	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

	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 diagnostico 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 explicito y publico 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
P10C5I1	¿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