



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Grupo Formar-se



• Carta de Renovación del compromiso



Estimados amigos:

Grupo FORMAR-SE quiere hacer de nuevo pública la renovación de su compromiso a favor del apoyo y promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Desde que la compañía decidió apostar por una política responsable socialmente ha ido renovando sus certificaciones en este sentido (Normas SA8000, de Responsabilidad Social, SGE21, de Gestión Ética y el Modelo efr, de empresa familiarmente responsable).

Grupo FORMAR-SE quiere seguir trabajando en la promoción y el desarrollo de la plantilla de la empresa y contribuir con la sociedad en este sentido.

Nuestro objetivo es la formación y capacitación profesional de las personas para mejorar, no sólo su carrera, si no para fomentar su reciclaje y que puedan volver al mercado laboral, un punto que, en la actual coyuntura económica, es cada vez más difícil pero no imposible.

Hemos apostado siempre por la transparencia y un diálogo fluido y abierto, valores que están presentes en todas y cada una de las acciones que desde **Grupo FORMAR-SE** se llevan a cabo.

Nuestra intención ahora es seguir trabajando en este sentido con el objetivo de ser ejemplo para otras empresas del sector y seguir promocionando unos principios de vital importancia, y más en estos tiempos tan difíciles que estamos viviendo.

Juan Carlos Álvarez
Director General de Grupo FORMAR-SE



Información general

Perfil de la entidad: Grupo Formar-se

- **Dirección:** Av. Albufera 153, 3ª planta
- **Dirección web:** www.formarse.es
- **Alto cargo:** Juan Carlos Álvarez, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 08/06/2009
- **Número de empleados:** 54
- **Sector:** Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Diseño, gestión e impartición de planes de formación; Ejecución de estudios y proyectos de formación, RRHH y de mercado, Consultoría de Marketing y Comunicación, Consultoría Responsabilidad Social.
- **Ventas / Ingresos:** 4.713.256,88 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 0 €
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** En el enfoque estratégico del Grupo FORMAR-SE se considera relevante la relación de la compañía con aquellos colectivos afectados por sus actividades (grupos de interés), para gestionar la percepción que estos grupos tienen de la empresa y responder a sus expectativas y necesidades. En cuanto a los criterios de identificación y clasificación, Grupo FORMAR-SE ha optado por establecer la denominación de Público Objetivo a la hora de identificar a sus Grupos de Interés: Público Objetivo Interno. En este grupo se hallan los Trabajadores. Público Objetivo Externo: Clientes, Proveedores
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** Grupo FORMAR-SE está presente en España.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** El Informe abarca a todo el Grupo FORMAR-SE.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Se ha establecido y definido través de todo el proceso de relación con nuestros grupos de interés identificándose los asuntos relevantes relacionados con nuestro desempeño económico, social y ambiental.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Para Grupo FORMAR-SE es el segundo informe realizado. Se difundirá a los trabajadores y a los grupos de interés a través de la página web del Pacto Mundial así como a través de la web Corporativa de Grupo FORMAR-SE.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Durante el periodo 2011, Grupo FORMAR-SE no ha recibido ningún premio o distinción.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

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

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* martes, 24 de julio de 2012
- *Responsable:* Eugenia Martínez
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE, periódicamente analiza los riesgos que pueden derivar de sus actividades con objeto de asegurar el funcionamiento de la organización así como la no vulneración de ningún derecho fundamental que pueda verse afectado por el desarrollo de nuestra función.

Para ello se garantiza el seguimiento y control de los requisitos legales que afectan a la actividad del Grupo, incluyendo la legislación y normativa específica del sector mostrando su compromiso de ir más allá de los que la legislación establece.

Asimismo, cumple con los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, las convenciones de la OIT, las convenciones de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer.

De igual manera, se cumple con las leyes laborales nacionales, así como cualquier otra ley aplicable, tales como las normas vigentes del sector y otros requisitos suscritos por las EMPRESAS. Por ello, Grupo FORMAR-SE, a través de su Comité de Ética ha realizado un análisis de los posibles riesgos que pueda tener la entidad en materia legal, social y laboral, así como las medidas adoptadas para paliar su impacto, así como los responsables de velar por el cumplimiento de dichas medidas.

En general, dado que Grupo FORMAR-SE es una entidad dedicada a la formación, no se han identificado importantes riesgos en materia de Derechos Humanos, no obstante se pueden enumerar algunos aspectos en relación a nuestros grupos de interés que podrían representar un riesgo si no se tuvieran en cuenta y no se trataran de forma adecuada:
Empleados

- Prevención de Riesgos Laborales: durante el 2011 se ha realizado un curso inicial para todas las personas incorporadas en la empresa sobre higiene postural. De la misma manera Grupo FORMAR-SE está comprometido a proporcionar a sus trabajadores un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos para la salud y la seguridad. Por ello, cada una de las EMPRESAS, serán responsables de establecer políticas de prevención de riesgos laborales, para crear un lugar de trabajo seguro y saludable, y para cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables. Con el fin de garantizar el cumplimiento de



la salud y la seguridad en el trabajo la Dirección de las EMPRESAS tiene designado un representante de la empresa encargado de la salud y seguridad de todo el personal, y responsable de la aplicación de las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo incluidas en la Norma SA 8000. Además, cada trabajador tiene la obligación de conocer los procedimientos de seguridad aplicables a sus tareas diarias.

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

Proveedores

- Los derechos laborales en la cadena de proveedores. Grupo FORMAR-SE debe garantizar que sus proveedores apoyan y respetan la protección de los Derechos Humanos. Por ello selecciona a sus proveedores en base a criterios de Calidad, Economía y Responsabilidad Social. Asimismo, en el momento de su contratación los proveedores suscriben un compromiso voluntario en materia de Responsabilidad Social. Además, para verificar que se cumplen dichos criterios, desarrolla evaluaciones periódicas de los mismos.

Clientes

- Satisfacción de cliente. Grupo FORMAR-SE evalúa anualmente la satisfacción de todos sus clientes con el objeto de evaluar el grado de conformidad con los servicios prestados, la satisfacción general así como analizar las posibilidades de mejora.

- Derecho a la intimidad y confidencialidad de los datos personales. Grupo FORMAR-SE cumple con la legislación vigente sobre protección de datos personales (LOPD). Para ello, para la convocatoria 2011 se contrató a una entidad externa para evaluar y verificar todos los procedimientos implantados y garantizar todos los requisitos en materia LOPD.

Cabe destacar que nuestra entidad posee un Sistema Integrado desde el 2010 basado en las normativas ISO 9001, de Calidad, SA8000, de Responsabilidad Social, SGE21, de Gestión Ética y Modelo efr de empresa familiarmente responsable.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE cuenta con un Código de Ética aprobado desde el 2005. Dicho Código es revisado anualmente y expone las políticas y principios que expresan los valores y normas de nuestras empresas, y establece una estructura para la toma de decisiones a nivel individual y empresarial. Además, define todo lo relativo a la conducta ética y empresarial (denuncia de violaciones del código, ausencia de represalias, etc.), políticas de empleo y responsabilidad (respeto a los trabajadores, igualdad de oportunidades, discriminación, acoso, prevención de riesgos, etc. Igualmente se fundamenta en los valores de la entidad y es el referente para todos trabajadores y para los puestos directivos del Grupo ayudando obtener mejores resultados como herramienta de diagnóstico de problemas, fijando la misión de la empresa, fortaleciendo los vínculos internos y armonizando la relación con los clientes, trabajadores, proveedores, colaboradores y sociedad en general, es decir, nuestros grupos de interés.

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



trabajadores. Asimismo, estipula el horario de trabajo, incentivos y premios, promoción, confidencialidad, entre otros aspectos.

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

Dichos documentos están a disposición de nuestros empleados, así como de todos nuestros grupos de interés.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2011, Grupo FORMAR-SE ha llevado a cabo diversas acciones dirigidas a apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos. En este sentido durante dicho ejercicio, la Organización ha superado las auditorías de seguimiento en materia de Calidad (ISO9001) y Responsabilidad Social (SA8000, SGE21 y efr). La Norma SA8000 de Responsabilidad Social, basada en la legislación nacional, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos y las Convenciones de la OIT, pretende buscar la excelencia en el seno de la empresa, atendiendo con especial atención a las personas y sus condiciones de trabajo, así como a la calidad de sus procesos productivos. La Norma SGE 21 de Gestión Ética y Socialmente Responsable respeta los principios laborales, sociales, éticos, ambientales y de lucha contra la corrupción.

Asimismo, Grupo FORMAR-SE dispone de un Sistema de calidad ISO9001 para la gestión de clientes y calidad del servicio. Para ello realiza el seguimiento de la información relativa a la percepción del Cliente con respecto al cumplimiento de sus requisitos. Gracias a estos Sistemas de Gestión, la entidad establece objetivos y acciones específicas con el fin de evaluar y mejorar la satisfacción y cubrir expectativas.

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

Además, Grupo FORMAR-SE cuenta con un buzón de sugerencias a través de cual los trabajadores y cualquier parte interesada pueden transmitir sus sugerencias, quejas o propuestas de mejora.

En el caso de proveedores, se han tomado una serie de acciones encaminadas a evaluar y analizar a los colaboradores de



la entidad con el objeto de minimizar las posibles incidencias y verificar el cumplimiento de nuestras normativas en toda la cadena de valor. Para ello Grupo FORMAR-SE evalúa a todos sus proveedores, formativos como no formativos, en base a criterios de calidad, economía y RSE con el fin de asegurar que los servicios o productos se mantienen en niveles adecuados, sin que se produzcan degradaciones o incumplimientos de los compromisos adquiridos y, por tanto queden protegidos los derechos fundamentales.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra Organización está certificada de acuerdo con las normativas ISO9001, de Gestión de Calidad, SA8000, de Responsabilidad Social, SGE21, de Gestión Ética y el Modelo efr de empresa familiarmente responsable.

Para el mantenimiento de estos certificados, nuestro Sistema de Gestión Integrado es auditado interna, semestralmente y externamente de manera anual. Además tiene desarrollado procedimientos de seguimiento y medición de parámetros en materia de RSE.

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

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

Cabe destacar que semestralmente, desde nuestro Departamento de Calidad y RSE se realizan auditorías en materia de normativas implantadas, tales como ISO9001, SA8000, SGE21 y modelo efr. En este sentido, se evalúan aspectos como trabajo infantil, forzoso y obligatorio, seguridad y salud, libertad de asociación, discriminación, medidas disciplinarias, horario de trabajo, etc. Dichos resultados son analizados y evaluados en informes independientes con objeto de verificar que se respetan y protegen todos los Derechos Fundamentales.

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

En el caso de proveedores, Grupo FORMAR-SE tiene un sistema de evaluación de los mismos en materia de RSE. Para ello analiza a través de cuestionarios parámetros en materia de derechos humanos, derechos de trabajadores, seguridad y salud, accesibilidad, etc. con el fin de mantener el compromiso de acatar nuestros requisitos de nuestro Sistema de Gestión.

De igual manera se realizan visitas in situ al azar a nuestros proveedores con el objeto de verificar y comprobar dichas cuestiones. Este modo de actuar se tiene detallado en un procedimiento de compras de proveedores a disposición de todos nuestros grupos de interés a través de la Intranet Corporativa del Grupo.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Para Grupo Formar-se las personas son el pilar fundamental de la empresa, por ello todos los integrantes reciben, en su Plan de Acogida, información sobre la misión, visión y valores de la entidad, así como de aspectos relacionados con nuestra normativa interna, Código de Ética y Reglamento de Régimen Interno. Asimismo, reciben formación, información de nuestro Sistema de Gestión Integrado de las normativas de Calidad ISO 9001, Responsabilidad Social SA8000, Gestión Ética SGE21 y el Modelo efr de empresa familiarmente responsable. De igual manera, cabe destacar que dicha documentación es pública y se encuentra a disposición de toda la plantilla a través de la Intranet Corporativa del Grupo con el objeto de poder consultar la misma en caso de duda.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Código Ético	Continuar transmitiendo los valores de Grupo FORMAR-SE
	Política de Calidad	
Empleados	Código Ético	Formación e información continua en normativa interna
	Política de RRHH	
	Políticas internas de gestión	
	Reglamento interno	
Proveedores	Política de Calidad	Transmitir los valores de Grupo FORMAR-SE
	Política de Transparencia	
	Políticas internas de gestión	

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



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Empleados	Auditorías	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Buzón de sugerencias	
	Comisión interna de control o Comité Ético	
	Encuesta	
	No tenemos mecanismo de seguimiento	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Proveedores	Protocolos de prevención del acoso y PRL	Continuar con nuestro sistema de análisis y evaluación
	Encuestas y cuestionarios	
	Evaluación Departamento de compras	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Sistema de clasificación de proveedores	



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra Entidad, debido al sector, y a los contratos existentes que tiene con sus colaboradores no tiene riesgo de proveedores que incumplan los Derechos Humanos.

No obstante, Grupo FORMAR-SE posee una metodología de evaluación y análisis de los mismos, basados en criterios de calidad, economía y Responsabilidad Social, tales como seguridad y salud, derechos de los trabajadores, medidas disciplinarias, entre otros.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE dispone de políticas formalizadas y metodologías de selección y gestión de proveedores que cumplen tanto con la legislación vigente como, además, desarrollo de mejoras que satisfacen a nuestros clientes internos y externos, entorno ambiental y social, en el marco de la Responsabilidad Social.

En este sentido, se garantiza que todos los procesos, de las actividades llevadas a cabo por Grupo FORMAR-SE, están controlados y alcanzan las expectativas de todos sus grupos de interés o stakeholders.

Dichas políticas y metodología se contemplan y desarrollan en la documentación interna del Grupo en la que se tienen en cuenta los aspectos de evaluación, selección, aprobación y denegación de proveedores y colaboradores, en función de los criterios de Calidad, Economía y Responsabilidad Social.

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

Asimismo, los proveedores, en el momento de su contratación, suscriben un compromiso voluntario de colaboración para la

mejora continua de los aspectos de la Responsabilidad Social.

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

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE se certificó durante el ejercicio 2010 en normativas en materia de RSE, como son, SA8000, de Responsabilidad Social, SGE21, de Gestión Ética y Modelo efr de Empresa Familiarmente Responsable. Por ello, desde el anterior ejercicio, nuestra Entidad ha establecido diversas acciones en relación a nuestros proveedores. Entre ellas cabe destacar que nuestros docentes, en el momento de su contratación, firman un compromiso voluntario de colaboración para la mejora continua en materia de RSE. Asimismo, se ha incluido, dentro de nuestro procedimiento de análisis de proveedores en materia de calidad, parámetros relativos a la seguridad y salud de los trabajadores, accesibilidad, instalaciones, normativas internas, acuerdos en Responsabilidad Social, entre otros.

Como valor añadido a esta práctica, Grupo FORMAR-SE se ha incluido una validación de nuestros proveedores en los que se evalúan y analizan aspectos como los TS1 y TC2, estar al corriente de pago de los seguros sociales y de la Agencia tributaria, Plan de Prevención de Riesgos Laborales, etc.



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: 75 %

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

Por ello, valoramos positivamente que nuestros proveedores y colaboradores estén certificados en algún Sistema de Gestión.

En este sentido cabe destacar que contamos con el 75% de los mismos certificados en alguna normativa ya sea ISO 9001, ISO 14001 o el Modelo EFQM.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Continuar con la evaluación continua de proveedores incluyendo otros aspectos en

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Seguir con nuestra evaluación continua de proveedores.

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

La Dirección de las Empresas apoya y respeta plenamente la libertad de asociación y el pleno reconocimiento a la negociación colectiva. En este sentido todas las personas integrantes de nuestra entidad tienen reconocido el derecho a la sindicación, a la asociación y a la negociación colectiva, sin ningún perjuicio o retaliación por parte del Grupo.

Por todo ello, no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE se rige por las normas y requisitos del Convenio Colectivo de Formación no Reglada.

Además, dispone de políticas y procedimientos de Recursos Humanos y de Comunicación donde se detallan aspectos importantes la plantilla integrante del Grupo. Dichas políticas reflejan aspectos tales como la selección, contratación, promoción, temas administrativos así como las relaciones sindicales. Cabe destacar que en este sentido se formaliza el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras de la organización a formarse y organizarse bajo colectivos de negociación.

Asimismo, dicha política refleja que la Dirección General bajo ningún motivo podrá interferir en el establecimiento, función y administración de la organización de trabajadores y la negociación colectiva. Además, garantiza que los representantes del

personal no sean discriminados, intimidados o acosados, y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Para Grupo FORMAR-SE todo el personal tiene el derecho a formarse y organizarse bajo colectivos de negociación. Por ello la Alta Dirección respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos comunicando a sus empleados que son libres de unirse a la organización de trabajadores de su elección, sin perjuicio o retaliación por parte de la empresa. Asimismo, la Dirección General de nuestra entidad, bajo ningún motivo, interfiere en el establecimiento, función y administración de la organización de trabajadores y a la negociación colectiva. En este sentido se garantiza que los representantes del personal no son discriminados, intimidados o acosados y que dichos representantes tienen acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo. Este compromiso de la Alta Dirección se encuentra recogido en el procedimiento de Recursos Humanos y está a disposición de todo el personal a través de la Intranet Corporativa. Por ello ha implantado desde su certificación diversas acciones que apoyan la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Para ello dispone de varios mecanismos de representación de los trabajadores con el fin de asegurar la comunicación multidireccional en Grupo FORMAR-SE. Todos nuestros mecanismos de seguimiento interno dan voz a las propuestas, quejas y sugerencias de las personas integrantes de la misma. Cabe destacar que Grupo FORMAR-SE dispone de dos representantes de los trabajadores, uno en cada sede de la entidad. Dicho Representante tiene como principal misión facilitar la comunicación entre la Dirección General de la empresa y los trabajadores, en temas relacionados con nuestro Sistema Integrado de Gestión, así como de atender las solicitudes y reclamaciones efectuadas por los trabajadores en materia de Responsabilidad Social. El representante es elegido y reconocido por la unión de trabajadores, no obstante, en ningún caso será sustituto del representante legal de los trabajadores, y en el caso de que esta figura no existiera en la empresa, tal y como ocurre en nuestra organización, no impedirá que se pudieran promover elecciones para su elección en el caso de que los trabajadores así lo decidieran. Dicha elección ha sido formalizada e incluida en el reglamento de Régimen Interno de nuestra Entidad. En este sentido también se ha redactado un procedimiento a seguir para la elección del representante así como los pasos a seguir ante las iniciativas, mejoras o incidencias trasladadas de los trabajadores. Otra de las acciones a tener en cuenta es la publicación mensual del Newsletter en el que se informa a toda la plantilla de las diferentes iniciativas, actos, cursos, etc. que se han llevado a cabo durante este periodo.



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? Describalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra Entidad dispone de varios mecanismos para escuchar y realizar un seguimiento de las posturas, sugerencias y críticas de los empleados.

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

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

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

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

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

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta	Continuar con las políticas de comunicación
	Convenio Colectivo	
	Política de Comunicación con el Empleado	
	Política de RRHH	



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuar con nuestras acciones de apoyo

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: Dada nuestra actividad, el trabajo forzoso no supone ningún riesgo en nuestra organización.

No obstante, Grupo FORMAR-SE rechaza toda forma de trabajo forzoso y explotación infantil considerando como aspecto fundamental el compromiso con el cumplimiento de los Derechos Humanos.

En este sentido apoyamos cualquier iniciativa encaminada a erradicarlo. Por ello dicho compromiso se encuentra formalizado a través de nuestra Política así como a través de nuestra certificación en la Normativa SA8000 de Responsabilidad Social, así como en nuestro Sistema de Gestión.

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

Respuesta: SI

Implantación: En Grupo FORMAR-SE existen situaciones en las que ha sido necesario implantar medidas de conciliación de vida familiar, laboral y personal, tales como mujeres embarazadas o personas con cargas familiares, así como trabajadores y trabajadoras que han querido desarrollar su carrera profesional.

Por ello nuestra entidad tiene implantado un Manual de Conciliación que detalla todas las medidas a las que puede acogerse toda la plantilla del grupo que requiera de las mismas.

En este sentido, estas medidas tienen como principio básico la mejora de las condiciones laborales recogidas en el convenio, que regula al Grupo, y en el Estatuto de los Trabajadores, así como la posibilidad de que las personas integrantes en la organización tengan los medios necesarios para conciliar su vida personal, familiar y laboral.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE ha desarrollado e implantado políticas en materia laboral y de conciliación.

Nuestra Entidad se rige por el Convenio Colectivo al que se acogen todos los trabajadores del Grupo y en el que se detallan las horas de trabajo, remuneraciones por categoría profesional, etc.

Dichos parámetros también vienen recogidos en los contratos de trabajos, así como en el Reglamento de Régimen Interno. En cuanto a los beneficios Sociales del Grupo, contamos con un Plan de Conciliación que está a disposición de los trabajadores a través de la Intranet Corporativa. Dicho Plan consta de varias medidas y mejoras englobadas en las siguientes áreas:

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2011 se han formalizado las distintas acciones implantadas en el ámbito de la conciliación de vida laboral y familiar, erradicación del trabajo forzoso e infantil.

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

Por otro lado, desde el 2010 se sigue con un Protocolo de actuación frente al trabajo infantil y trabajo forzoso en el que se detallan los pasos a seguir ante un posible caso de esta índole. Este protocolo no solo afecta a los trabajadores sino también para proveedores y colaboradores de Grupo FORMAR-SE.

Cabe destacar que nuestra Entidad cuenta con un Representante en Seguridad y Salud responsable de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todo el personal.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

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

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

Cabe destacar en este sentido que todos los resultados son comunicados a las personas integrantes de la Organización, a través de la Intranet Corporativa y el tablón de anuncios.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RSE	No hay objetivos para la mejora de este punto

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

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

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



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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

- Código de Práctica del VIH/SIDA y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional en Derechos, Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto Internacional en Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Mundial de las Naciones Unidas (The Global Compact).
- Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño.

- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.

Así como las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional recogidas en la norma de Responsabilidad Social SA8000 y SGE 21, de Gestión Ética.

Dicho compromiso se encuentra formalizado tanto en la Política Interna como en el Código Ético de nuestra entidad.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

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

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

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

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

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Desde Grupo FORMAR-SE se siguen todos los requisitos establecidos en las políticas de igualdad mediante los que se realiza un seguimiento preciso y detallado de cualquier factor de riesgo.

Por todo ello es política de nuestra Entidad proporcionar la igualdad de oportunidades de empleo entre los trabajadores sin tener en cuenta su raza, religión, sexo, orientación sexual, estado de VIH, origen nacional, edad, peso, discapacidad física o mental, o pertenencia a cualquier otra categoría protegida por la ley.

Dicha política se aplicará a todas las fases de las que consta el proceso de selección, que incluye: la selección, asignación de tareas, oportunidades de ascenso, incentivos y reciclaje profesional mediante el acceso a la formación.

Asimismo nuestra entidad en ningún momento aplicará razones que pudieran considerarse de tipo discriminatorio en la contratación de sus trabajadores basados en raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, etc.

De la misma manera, no efectuará o auspiciará ningún tipo de discriminación para evitar el ascenso o promoción de sus empleados. En este sentido los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la responsabilidad, formación, méritos, actitudes, aptitudes, habilidades, motivación y experiencia del trabajador, así como sus facultades organizativas y de gestión en las empresas.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE proporciona la igualdad de oportunidades tanto en la selección como en la contratación de sus empleados. Por ello ha desarrollado un procedimiento de selección, contratación y promoción en el que

queja reflejado nuestra política al respecto. De la misma manera en nuestro Código de Ética se encuentra un apartado que detalla nuestra política de empleo y responsabilidad: respeto de los trabajadores, igualdad de oportunidad en el empleo y discriminación o acoso.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE ha formalizado e implementado distintas acciones que se podrían enmarcar en este principio. Cabe destacar la implantación de un Protocolo de Actuación frente a un posible caso de acoso laboral, mobbing y/o sexual o por razón de sexo. Dicho protocolo detalla los pasos a seguir frente a un posible caso de acoso. Dicho Protocolo se encuentra a disposición de toda la plantilla a través de la Intranet Corporativa del Grupo con el objeto de poder consultarlo en un posible caso.

Asimismo, nuestra Entidad cuenta con un Representante de los Trabajadores destinado a facilitar la comunicación entre la Dirección General de la empresa y los trabajadores, en temas relacionados con nuestro Sistema Integrado de Gestión, así como de atender las solicitudes y reclamaciones efectuadas por los trabajadores en materia de Responsabilidad Social. Asimismo, es elegido y reconocido por la unión de trabajadores, no obstante, en ningún caso será sustituto del representante legal de los trabajadores, y en el caso de que esta figura no existiera en la empresa, tal y como ocurre en nuestra organización, no impedirá que se pudieran promover elecciones para su elección en el caso de que los trabajadores así lo decidieran.

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

Respuesta: SI

Implantación: Grupo FORMAR-SE promueve y proporciona la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres. Esta política se aplica a todas las fases de las que consta el proceso de selección, que incluye: la selección, asignación de tareas, oportunidades de ascenso, incentivos y reciclaje profesional mediante el acceso a la formación. Asimismo, es aplicado a la contratación y promoción a puestos directivos, a través de políticas y procedimientos de Recursos Humanos y en materia de RSE.

Cabe destacar que durante el ejercicio 2011, el 77% de la plantilla está formada por mujeres con una edad media de 30 años. De la misma manera el Comité de Dirección constituido, en un 60%, también por mujeres.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Directivos frente a empleados: 9 %

Directivos mujeres: 60 %

Directivos hombres: 40 %

Mujeres: 77 %

Hombres: 23 %

Mayores de 45 años: 3,57 %

Menores de 30 años: 30 %

Empleados no nacionales: 5,36 %

Empleados con contrato fijo: 80 %

Empleados con contrato temporal: 20 %

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

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

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

- Identificador de la persona de forma única e irreplicable (DNI).
- Empresa del Grupo en el cual la persona presta sus servicios o al cual está adscrito.
- Departamento, en el organigrama de la empresa al cual pertenece la persona.
- Puesto de trabajo, en el que se encuentra ubicada la persona, según el catálogo de perfiles del puesto de la organización.
- Categoría profesional, que figura en su nómina y que viene marcado por el correspondiente convenio colectivo.
- Sexo, H/M de la persona.
- Edad de la persona expresada en años, o bien la fecha de nacimiento.
- Tipo de contrato.
- Tipo de jornada.
- Antigüedad de la persona expresada en años, o bien fecha de alta en la empresa.
- Nivel de responsabilidad, o número de personas de las que es directamente responsable.
- Nivel de estudios, finalizado por la persona, independientemente de la categoría profesional que figure en su contrato.
- Cargas familiares: número de descendientes o ascendientes a cargo de la persona.

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

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C611)

Respuesta: SI

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

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



Respuesta: 0

Implantación: No se ha recibido ninguna denuncia al respecto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

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

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso	Continuar con nuestro protocolo interno.

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



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Durante este periodo se ha incluido en nuestro Plan de Objetivos e indicadores un nuevo parámetro en esta materia como es el consumo energético de todas nuestras sedes.



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: 3

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

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

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			



 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Continuar con nuestra comunicación en esta materia
	Sensibilización 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. (P8C111)

Respuesta: No

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



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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

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

Asimismo, nuestra Entidad también está certificada en la normativa SGE21 de Gestión Ética en la se valoran y evalúan aspectos riesgos y de gestión.



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: SI

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 36777

Agua: 0

Papel: 2985

Implantación:

Durante el ejercicio 2011 se ha controlado el consumo de papel, el reciclaje de tóner y el gasto energético.

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

Respuesta: SI

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

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Otros Política de Reciclaje Sistemas de gestión de calidad	Continuar con nuestra política en materia de medio ambiente



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Continuar con nuestra política

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Continuar con nuestra política en esta materia



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Grupo FORMAR-SE, a través de sus programas de formación, ha incluido en la mayor parte de sus cursos formativos, módulos de sensibilización medioambiental con el objeto de contribuir a una mayor sensibilización y cualificación de los trabajadores en dicha materia.

Además, desarrolló un proyecto sobre las necesidades de desarrollo en el sector de Energías Renovables. Dicho estudio contó con la financiación del Servicio Público de Empleo y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Las acciones de estudio e investigación tienen como objetivo analizar los factores que estructuran la demanda de formación del sistema productivo, con el fin de anticiparse a los cambios en las cualificaciones profesionales, profundizando en el conocimiento de los problemas y necesidades específicas del sector económico.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

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

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	No se han considerado

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

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



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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

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

Esta Política se encuentra a disposición de todos los Integrantes del Grupo a través de la Intranet Corporativa y a disposición de la nueva plantilla que se incorpora a través del Plan de Acogida de la empresa. De la misma manera también se encuentra a disposición de clientes y proveedores y todas aquellas entidades que nos la quieran solicitar. Asimismo, ha incluido en su Código de Ética un apartado de Conflictos e Intereses en el cual se detallan aspectos tales como: la política de Grupo FORMAR-SE ante la corrupción, propiedades o intereses, prestación de servicios a otras organizaciones así como la aceptación y/o emisión de obsequios, gratificaciones u otros favores.



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

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

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

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

Además, se ha incluido otro punto sobre la emisión y/o aceptación de regalos, obsequios y favores. En este apartado se refleja que la solicitud o aceptación de gratificaciones por parte de trabajadores, clientes o terceros puede crear un conflicto de interés. Por ello los trabajadores no aceptarán tales obsequios que puedan afectar a su apreciación o a sus acciones, con relación a la realización de sus deberes para con la Entidad. Asimismo, el personal no tendrá la capacidad para realizar obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir o alterar de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas en nombre del Grupo.

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

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

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 0

Empleados: 100

Proveedores: 100

Implantación: Todos los empleados de Grupo FORMAR-SE son conocedores de nuestra normativa interna: Política, Código de Ética y Reglamento de Régimen Interno. Toda esta documentación se encuentra a disposición de toda la plantilla a través de la Intranet Corporativa. De la misma manera, cuando se incorpora una persona a nuestra entidad se informa de dicha documentación y se le hace entrega de una copia para su conocimiento.

Asimismo, los proveedores y colaboradores del Grupo conocen la misma, a través de los controles y evaluaciones que realiza nuestra Entidad.

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

Respuesta: SI

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

• Resumen de Implantación:

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

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Código Ético	Continuar con nuestra política interna
	Manual de Calidad Política de Anticorrupción Política de RSE	
Empleados	Código Ético	Continuar con nuestra política interna
	Política de RSE Reglamento interno	
Proveedores	Código Ético	Continuar con nuestra política interna
	Política de Anticorrupción Política de Calidad	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Continuar con nuestra política interna.
	Otros	
Empleados	Incentivos para el cumplimiento de la política	Continuar con nuestra política interna.
	Otros	
Proveedores	Difusión de la política	Continuar con nuestra política interna.
	Otros	

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



• 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 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) 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



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 quién o quiénes 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 cómo 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		
P1C1I1	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	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, 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 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	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito 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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	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? Descríbalos	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 de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el 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? Descríbalos.	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 que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	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 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	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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 personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
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 en el campo de notas 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 por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar 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	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿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 social/Sociedad/Formación y 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