



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Formastur, S.A.



Iniciativa RSE-PYME



1992
2012 20 aniversario

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL AL PACTO MUNDIAL

Mediante esta declaración, desde **FORMASTUR** queremos renovar nuestro compromiso con una acción empresarial socialmente responsable, de tal forma que todas nuestras actividades se ajusten a la normativa vigente y a las directrices establecidas por el Pacto Mundial, que además difundiremos y promocionaremos en nuestro entorno social mediante diversas iniciativas y proyectos de consultoría y formación relacionados con la responsabilidad social corporativa.

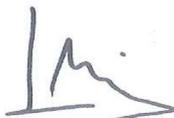
Destacar en el último ejercicio la colaboración de **FORMASTUR** como Entidad Amiga en la Iniciativa RSE-PYME promovida por la Red Española del Pacto Mundial y el Instituto de Crédito Oficial, difundiendo la misma entre nuestros grupos de interés a través de diferentes actos, así como de nuestros perfiles en las redes sociales.

Asimismo, destacar nuestro impulso para la adhesión de varias empresas clientes a esta iniciativa, nuestra participación como consultores en el proyecto INTEGRA-RSE II del Club Asturiano de Calidad, la continuación de las políticas y buenas prácticas en materia de conciliación e igualdad de oportunidades, algunas de las cuales han sido seleccionadas en varios manuales y foros de esta materia, la contribución a la sensibilización social hacia la sostenibilidad y la difusión permanente de estos valores entre los grupos de interés a través de nuestros canales de comunicación corporativa y redes sociales.

Y como objetivos para el nuevo año, desde estas líneas queremos comprometernos a continuar colaborando activamente en aquellas iniciativas de difusión de la RSE y de los principios del Global Compact que desarrolle la Red del Pacto Mundial en España, y en particular en nuestra comunidad de origen.



Luis Valdés García
Director General
Oviedo, junio 2012





Información general

Perfil de la entidad: Formastur, S.A.

- *Dirección:* Avenida Pedro Masaveu nº1
- *Dirección web:* www.formastur.es
- *Alto cargo:* Luis Valdés, Director General
- *Fecha de adhesión:* 11/10/2007
- *Número de empleados:* 35
- *Sector:* Servicios profesionales (Consultoría y auditoría)
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Servicios de Consultoría en Excelencia y Sostenibilidad, Formación continua y ocupacional y E-learning
- *Ventas / Ingresos:* 3000000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ninguna
- *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:* Evaluación, diagnóstico y priorización de los grupos de interés en el proceso de reflexión estratégica y en el desarrollo de los criterios del modelo de excelencia EFQM.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* En base al proceso de reflexión estratégica anual y al desarrollo de la memoria de excelencia empresarial según el modelo EFQM.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Además de accesible en la web del Pacto Mundial, el informe de progreso se difundirá a los grupos de interés a través de los canales establecidos para la comunicación en materia de medio ambiente y responsabilidad social: intranet, web, e-news, correo electrónico e informes corporativos.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Premio Prever 2011 (Premios Nacionales e Internacionales de Prevención de Riesgos Laborales) concedido por el Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo (CGRICT).
- *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:* Anualmente, se realiza un proceso de reflexión estratégica por parte de la Dirección, el cual se basa en el análisis de las expectativas, demandas, necesidades y sugerencias de los distintos grupos de interés. Para ello, se usan distintas herramientas de consulta y análisis de las partes. Con todo ello, y a partir de un análisis DAFO, se determinan los factores de éxito, considerando los cuales se establecen objetivos e indicadores estratégicos y se desarrollan planes de acción para su consecución. Todo ello da soporte al Plan Estratégico anual de la compañía.
- *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:* Existe un Consejo de Accionistas, al que pertenece el Director General de la organización y máximo responsable ejecutivo de la empresa. En dependencia de la Dirección General, está la Gerencia de Formastur a la cual reportan los Directores de las distintas áreas y departamentos. El Director General, la Gerente y los Directores de área forman la Junta Directiva, que es el órgano encargado de la implantación y supervisión de los principios del Pacto Mundial.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Sí, a través de los indicadores estratégicos y los indicadores contemplados en el modelo EFQM.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Participamos y colaboramos con distintas iniciativas de la Red Española del Pacto Mundial, difundiendo activamente entre nuestros grupos de interés los principios del Pacto Mundial y fomentando su adhesión a la Red.

Más información

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

- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Jorge Vallina
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

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

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

Respuesta: No

Implantación: FORMASTUR no presenta riesgos en relación con el respeto a los Derechos Humanos. Se asegura igualmente la formación de nuestros empleados en prevención de riesgos laborales, la sensibilización de toda la plantilla sobre el respeto a los derechos humanos, la comunicación interna y externa de nuestros valores a clientes y proveedores y a la sociedad en general. Asimismo, disponemos de una sistemática de evaluación, homologación y gestión de proveedores que evita cualquier tipo de contratación de proveedores que pudieran incurrir en malas prácticas laborales o de otro tipo. Esta sistemática es objeto de auditorías anuales.

Objetivos: Mantener los resultados de las encuestas de clima laboral.

Mantener los resultados de percepción de la organización por parte de los proveedores en la encuesta de sociedad.

Mantener los índices de satisfacción de cliente.

Potenciar el espíritu FORMAGRUPO en el año 2012 en que nuestra organización celebra su 20º Aniversario.



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: De acuerdo a la Misión, Visión y Valores de la organización, aprobados por el Consejo de Accionistas a propuesta de la Dirección General, así como a nuestras Políticas de Calidad, Medio Ambiente, Igual y



Seguridad de la Información, se mantienen canales permanentes y fluidos de diálogo con todos nuestros grupos de interés en aquellas cuestiones relacionadas con los Derechos Humanos.



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:

***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

P1-A6: Formación para el empleado

Proyecto 1

Fecha:23/09/2011

Descripción:??IGUALDAD EN LAS PYMES. Periodo: 23/09/2011 al 4/11/2011 Formación a distancia. Nº Horas: 12

Proyecto 2

Fecha:01/01/2011

Descripción:??SENSIBILIZACIÓN AMBIENTAL. Periodo: Continuo. Modalidad: Presencial. Nº Horas: 1h. Nº Alumnos: 32, nuevos trabajadores. Personas en prácticas

P1-A1: Comunicaciones con los empleados sobre valores, códigos, misión/visión (ejemplo: kit de bienvenida)

Proyecto 7

Fecha:01/01/2011

Descripción:??La empresa dispone en la Intranet de un Manual de Acogida que recoge: - Carta de Bienvenida. - Plan de emergencia. - Descripción de la labor de la empresa. - Organigrama y Equipo. - Gestión de Excelencia:Misión, Visión y Valores. Política Ambiental y Buenas Prácticas Ambientales. - Conciliación. - Acreditaciones y premios.

P1-S1: Porcentaje de empleados receptores de la comunicación sobre el total de empleados:20

Proyecto 9

Fecha:01/01/2011

Descripción:??Intranet corporativa donde se encuentran a disposición de todas las personas de la organización la Misión, visión y valores, las Políticas de Gestión de la organización, los procedimientos de gestión, las medidas de conciliación y flexibilidad, las medidas en el marco de la igualdad de oportunidades, etc...

Indicadores Cuantitativos:

P1-S1: Porcentaje de empleados receptores de la comunicación sobre el total de empleados:100

Proyecto 13

Fecha:19/05/2011

Descripción:Educación para la higiene postural de 50 horas impartido a todas las personas de la organización.

Proyecto 14

Fecha:28/06/2011



Descripción:??Primeros auxilios de 50 horas de duración impartido a todas las personas de la organización

Proyecto 15

Fecha:28/12/2011

Descripción:??Sensibilización Seguridad de la Información de 1,5 horas impartido a todas las personas de la organización, así como en el momento de incorporación al puesto de trabajo.

P1-A5: La entidad realiza evaluaciones de desempeño regulares y de desarrollo profesional

Proyecto 16

Fecha:01/01/2011

Descripción: La gestión de recursos humanos en FORMASTUR se realiza en base a competencias. A tal fin se ha diseñado un sistema de evaluación del desempeño en base al Catálogo de competencias de cada perfil de puesto definido por la organización. Esta evaluación se lleva a cabo de forma bienal y consiste en una autoevaluación por parte de cada persona, una evaluación por parte de su Responsable y una entrevista personal. En función de los resultados y de los objetivos de cumplimiento por competencia de cada persona, se establece un Plan de acción personal (formación, modificación de actitudes y comportamientos, etc).

Indicadores Cuantitativos:

P1-S5: Porcentaje de empleados que reciben dichas evaluaciones:100

P1-A2: Formación sobre Prevención de Riesgos Laborales

Proyecto 17

Fecha:01/01/2011

Descripción:??Todas las personas de la organización reciben formación e información sobre los riesgos de sus puestos de trabajo, así como sobre las medidas preventivas para reducir los mismos en el momento de su incorporación al puesto de trabajo. Por otro lado, más del 30% de la plantilla dispone de titulación como Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales en alguna de sus modalidades.

***** Indicadores de Acciones RSE Clientes *****

P1-A3: Creación de buzón de atención al cliente

Proyecto 18

Fecha:01/01/2011

Descripción:??Se analizan los resultados obtenidos de encuestas de satisfacción de cliente desde dos perspectivas: satisfacción del alumno y satisfacción del cliente. Asimismo, se analiza la satisfacción de los dos cursos FIP ejecutados durante el año 2011. Se han analizado las encuestas de satisfacción de 6674 alumnos de formación bonificada. Se han analizado un total de 54 formadores. Durante el año 2011, se han ejecutado dos cursos del Plan FIP: Formador Ocupacional y Técnico de Formación con 11 y 14 asistentes respectivamente.

Proyecto 19

Fecha:01/01/2011

Descripción:??La organización no dispone de un buzón específico de atención al cliente, más allá del apartado "contacto" de la página web, pero en cambio ha definido diferentes sistemáticas para conocer la percepción del cliente en relación al servicio prestado por FORMASTUR y el grado de cumplimiento de sus necesidades y expectativas: Encuestas específicas por tipo y segmento de clientes Reuniones para reflexión estratégica (bienales) así como extraordinarias Reuniones periódicas con los mismos



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Desde la perspectiva del grupo de interés de los empleados, entre estas acciones cabe destacar:

- Existencia de procedimiento de acogida y formación de nuevos empleados.
- Manual de acogida, con valores de la empresa, disponible en la intranet corporativa.
- Puesta en marcha del proceso de evaluación de desempeño de los empleados, en el cual se traslada a los mismos y se evalúa su alineamiento con los valores de la empresa.

Además, se realiza una comunicación continua de los valores y principios éticos por los que se rige la empresa. Los procesos de comunicación se analizan y evalúan en el proceso de reflexión estratégica.

Desde la perspectiva del grupo de interés de los clientes, cabe destacar nuestro compromiso con la promoción y difusión de los principios del Pacto Mundial a través de diversos proyectos de consultoría y formación en RSE.

Respecto de los proveedores, si bien éstos no representa riesgo por sus características, velamos por su cumplimiento de la normativa vigente relacionada.

Se realiza un seguimiento y evaluación continua de nuestras políticas de Derechos Humanos y la comunicación de las mismas a los grupos de interés por parte de la Dirección de Recursos Humanos, el Comité de Dirección, en el que están representados los Directores de todas las áreas de la compañía, y la Dirección General.

Del mismo modo, se auditan algunas de estas cuestiones por una entidad externa en las correspondientes auditorías de calidad y medio ambiente.

Por último, se tiene en cuenta de manera clave esta cuestión en las entrevistas de desempeño con los empleados, así como en las encuestas de clima laboral.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: Todos los empleados son informados de nuestros principios éticos (misión, visión y valores) a través de los canales de comunicación interna existentes de nuestros valores y principios éticos, como es la Intranet corporativa, las reuniones y sesiones de sensibilización llevadas a cabo por la Dirección de Recursos Humanos y en el procedimiento anual de evaluación de desempeño mediante entrevistas personales de los empleados con sus respectivos Directores de área.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de comunicación y transparencia	
	Insatisfacción del cliente	
	Poca accesibilidad de los productos y servicios	
Empleados	Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad	
	Falta de comunicación	
	Falta de formación	
	Mal ambiente laboral	
Proveedores	Desconfianza y pocos contratos a largo plazo	
	Falta de colaboración	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente	Mantener los índices de satisfacción de cliente.
	Política de Calidad	
	Política de RSE	
	Políticas internas de gestión	
Empleados	Otros	Mantener resultados en encuesta de clima laboral. Potenciar espíritu FORMAGRUPO.
	Política de RRHH	
	Política de RSE	
	Políticas internas de gestión	
	Reglamento interno	
Proveedores	Política de Calidad	Mantener los índices de percepción por parte de nuestros proveedores
	Política de RSE	
	Políticas internas de gestión	
	Reglamento interno	



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Establecer y difundir un Código de Conducta, con especial atención a clientes
Empleados	RSE	Establecer y difundir un Código de Conducta, con especial atención a empleados
Proveedores	RSE	Establecer y difundir un Código de Conducta, con especial atención a proveedores



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Otros	Divulgación de los principios del Pacto Mundial
	Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas	
Empleados	Auditorías Canales de comunicación Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL	Divulgación de los principios del Pacto Mundial
	Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios	
Proveedores	Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores	Divulgación de los principios del Pacto Mundial. Evaluación de la percepción.
	Cláusulas en contrato Encuestas y cuestionarios	



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Todos los proveedores son empresas nacionales de reconocido prestigio. Aunque el riesgo de los mismos es muy bajo, disponemos de una sistemática de evaluación y homologación de proveedores, que considera aspectos referidos a su calidad, gestión interna, certificaciones, cumplimiento de principios éticos y medio ambiente.



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: Basado en nuestras políticas de calidad, medio ambiente y seguridad de la información disponemos de un procedimiento de evaluación de proveedores, en el que se contemplan las siguientes cuestiones:

- Calidad del proveedor
- Cumplimiento de principios éticos
- Medio Ambiente.
- Cumplimiento de la legislación.
- Certificaciones de la empresa, dando prioridad a los proveedores certificados en calidad, medio ambiente, seguridad/salud laboral y RSE.
- Otras

A todos los proveedores se les comunican efectivamente nuestros valores éticos y los requisitos aplicables para la prestación del producto o servicio, incluyendo requisitos de carácter ético y de responsabilidad social.



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:

***** Indicadores de Acciones RSE Proveedores *****

P2-A2: Difusión del Código ético o política de RSE entre los proveedores

Proyecto 1

Fecha:01/01/2011

Descripción:??Las diferentes políticas de Gestión han sido comunicadas a todo el personal y están disponibles para la consulta y descarga en la intranet. Asimismo, se encuentran disponibles para su consulta por nuestros grupos de interés en la página web de la organización (www.formastur.es). Las políticas han sido comunicadas a todos los nuevos colaboradores a través de diversos medios, fundamentalmente a través de e-mail.

P2-A1: Envío de comunicaciones a proveedores sobre la adhesión de su empresa a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas

Proyecto 2

Fecha:11/11/2011

Descripción:??Desayuno de trabajo con partes interesadas (clientes y proveedores)"Responsabilidad Social Empresarial: una oportunidad para las PYMES", en el transcurso de la cual se presentó la iniciativa RSE-PYME de la Red Española del Pacto Mundial y el Instituto de Crédito Oficial. Se envió una invitación a nuestros proveedores en la que además se les informaba de la adhesión de FORMASTUR al Pacto Mundial y de su colaboración como Entidad Amiga de la Iniciativa RSE-PYME.

Indicadores Cuantitativos:

P2-S1: Porcentaje de proveedores receptores de la comunicación sobre el total:75

P2-A3: Implantación de procesos de selección de proveedores (cuestionarios y encuestas)

Proyecto 3

Fecha:01/01/2011

Descripción:En el marco de nuestro Sistema Integrado de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad de la Información, disponemos de una sistemática de evaluación (tanto inicial como continua) de nuestros proveedor en el que se contempla el cumplimiento de los principios éticos, de la legislación aplicable, la calidad de los productos/servicios prestados, su desempeño ambiental, etc...

Indicadores Cuantitativos:

P2-S3: Número de cuestionarios y/o encuestas enviadas :21

P2-A4: Realización de auditorías externas

Proyecto 4

Fecha:01/01/2011

Descripción:??Auditoría del Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9001 Auditoría del Sistema de Gestión Ambiental



según ISO 14001

Indicadores Cuantitativos:

P2-S4: Número auditorías llevadas a cabo:2

P2-A5: Realización de cursos de formación en RSE a proveedores

Proyecto 5

Fecha:11/11/2011

Descripción:????Desayuno de trabajo con partes interesadas (clientes y proveedores)"Responsabilidad Social Empresarial: una oportunidad para las PYMES", en el transcurso de la cual se presentó la iniciativa RSE-PYME de la Red Española del Pacto Mundial y el Instituto de Crédito Oficial. Programa: 9:30 Recepción de empresas invitadas 10:00 Presentación de la iniciativa RSE-PYME 10:30 Soluciones de gestión en RSE y sostenibilidad para las PYMES 11:00 Coloquio 11:30 Clausura del desayuno de trabajo

Indicadores Cuantitativos:

P2-S5: Número proveedores formados sobre el total:4



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: 43 %

Implantación: El 43% de nuestros proveedores homologados y calificados como relevantes ya están certificados en calidad ISO 9001 y medio ambiente ISO 14001. Hay otro proveedor (impresión), que ostenta las certificaciones de gestión forestal sostenible, otro (empresa de limpieza y obras) que está certificado además en seguridad/salud laboral OHSAS 18001 y en Gestión Ética SGE21, y finalmente, la principal empresa de limpieza está certificada en todas estas normas y en el Modelo de Excelencia EFQM 400+, el cual incluye los resultados en la sociedad y en las personas dentro de sus criterios.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Aumentar porcentaje de proveedores con algún sistema de gestión certificado

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social RSE	Aumentar el porcentaje de proveedores con algún Sistema de Gestión certificado

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el derecho de negociación colectiva de los trabajadores, ni por el sector al que pertenece nuestra organización, ni por nuestro ámbito de actuación.

En nuestra compañía, se realiza una escrupulosa aplicación de la legislación laboral vigente, que recoge y regula este derecho en las empresas españolas.

En el caso de Formastur, no existe este tipo de representación, y los propios trabajadores no consideran necesario promover esta iniciativa, dado el limitado número de los mismos y la regulación en materia de negociación colectiva para este tipo de plantillas.

El convenio colectivo aplicable en la empresa es de ámbito nacional, no existiendo por tanto negociación colectiva a este nivel en la empresa.

Además de lo expuesto, en Formastur, se solicita y favorece la participación de todos/as los/as trabajadores/as en la toma de decisiones que les afecten, favoreciéndose que puedan hacer llegar su opinión a los órganos de dirección de la empresa por medio de reuniones, consultas en el foro de la intranet corporativa, información sobre el Plan Operativo Anual, Encuesta de Clima Laboral, etc.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: FORMASTUR dispone de un procedimiento documentado en el que se describe la sistemática utilizada para gestionar las comunicaciones con sus grupos de interés, fundamentalmente sus empleados, con el fin de asegurar que toda la información relativa a principios éticos, normas laborales y políticas de empresas se transmite correctamente.

El medio utilizado para la comunicación interna con los empleados es la Intranet, además del correo electrónico y las



comunicaciones verbales para comunicaciones individuales sobre aspectos concretos del Sistema de Gestión, en particular con los Responsables de Proceso.

La comunicación con los colaboradores externos y trabajadores a tiempo parcial (formadores y consultores) se realiza preferentemente vía correo electrónico.

Mediante la comunicación interna, la Dirección de FORMASTUR anima a todos los empleados a participar e implicarse activamente en la mejora del desempeño de la organización, existiendo un foro en la Intranet corporativa en el que los empleados pueden transmitir sus quejas, sugerencias o propuestas de mejora a la Dirección de Recursos Humanos, así como debatir sobre las cuestiones de nuestro sistema de gestión interno.

Este foro, así como otros canales de participación, sirven como vía para la consulta a los empleados de los temas importantes relativos a su desempeño y normas laborales.



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:

***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

P3-A1: Realiza comunicaciones internas y externas

Proyecto 1

Fecha:01/01/2011

Descripción:??La empresa dispone de un intranet que le facilita y permite la comunicación interna.

Proyecto 2

Fecha:01/01/2011

Descripción:??Los canales para la comunicación interna establecidos en la organización, Intranet, cuya utilización como medio para la publicación de noticias y consejos se valora muy positivamente.

Proyecto 3

Fecha:01/01/2011

Descripción:??Existe en la empresa un foro de opinión abierto en el que los empleados pueden participar introduciendo propuestas, temas de debate u opiniones sobre temas iniciados por compañeros o la empresa. Este foro fomenta la participación y que la opinión fluya dentro de la empresa.

Proyecto 4

Fecha:01/01/2011

Descripción:??FORMASTUR realiza de forma continúa comunicaciones a través de la intranet de la organización sobre cuestiones de todos los ámbitos de gestión de la organización, incluidos sobre aspectos laborales, medidas de conciliación y flexibilidad, etc...



Objetivos: Durante el año 2011 se ha diseñado una encuesta de percepción para los colaboradores de nuestra organización que será realizada en el primer trimestre del año 2012.



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? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: De forma bienal, se realiza la Encuesta de Clima Laboral de la empresa, en la que se recaba la opinión de los trabajadores en materias relacionadas con:

- El puesto de trabajo.
- La propia empresa.
- La comunicación interna.
- Los mandos.
- La implicación y satisfacción de los empleados con la empresa.

A pesar de lo expuesto, en Formastur, se solicita y favorece la participación de todos/as los/as trabajadores/as en la toma de decisiones que les afecten, favoreciéndose por medio de reuniones, consultas en el foro, POA, Encuesta de Clima Laboral, etc... el que puedan hacer llegar su opinión

Otro mecanismo de recepción de esta información, es el foro de opinión existente en la empresa, en el que cualquier empleado/a, puede plantear dudas o debates o propuestas en las materias que considere de su interés.

Por último, cuando se comunica información, se realiza en reuniones que permitan la participación y recopilar opiniones, como es el caso de las reuniones de departamento, sesiones informativas de modificación de políticas de empresa, etc.

En resumen, en Formastur, se solicita y favorece la participación de todos/as los/as trabajadores/as en la toma de decisiones que les afecten.

Objetivos: Realizar encuesta de clima laboral 2012

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de RRHH	Mantener resultados de clima laboral. Encuesta satisfacción colaboradores.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Realizar encuesta de satisfacción para colaboradores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe ese tipo de riesgo, dado que en Formastur la aplicación de la legislación laboral vigente es estricta, dado que esta misma legislación y su cumplimiento, evitan de forma efectiva esta forma de trabajo. La Dirección de Recursos Humanos de la empresa, garantiza el cumplimiento de dicha legislación.

Objetivos: Mantener el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

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

Respuesta: SI

Implantación: A fin de garantizar la conciliación de la vida profesional, familiar y laboral y minimizar el potencial impacto que en las personas de nuestra organización pudiesen ocasionar los riesgos anteriores, FORMASTUR ha definido e implantado un Catálogo de Medidas de Conciliación que es revisado periódicamente para adaptarlo a las necesidades de nuestras personas.



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: En Formastur resulta de aplicación el convenio colectivo estatal del sector. Las contrataciones, regulación de mejora respecto a Estatuto de los Trabajadores, retribución y demás condicionantes en él incluidos, se aplican de forma automática a todos los trabajadores de la empresa.

Todos/as los trabajadores/as están incluidos en convenio, no existe personal del denominado "fuera de convenio". Durante el año 2011 se ha dado un importante impulso a la celebración de reuniones a través de videoconferencia a fin de reducir los tiempos de desplazamientos, así como incrementado el número de usuarios de nuestros sistemas informáticos con

acceso remoto al mismo.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C41)

Respuesta: SI

Implantación:

***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

P4-A3: Implantación de programas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, etc)

Proyecto 1

Fecha:01/01/2011

Descripción:??FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL: - Jornada continua el mes de agosto. - Jornada continua los viernes de los meses de junio y septiembre. - Horario flexible de entrada y salida. - Día de jornada continua mensual. - Reducción horaria los viernes de todo el año. APOYO A LA FAMILIA DE LOS EMPLEADOS: - Reducción de jornada los días 24, 31 de diciembre. - Reducción horario 5 de enero. - Reducción de la jornada el día del cumpleaños. - Adaptación de la jornada por guarda legal. - Flexibilidad del horario de lactancia. - Flexibilidad para ausentarse del trabajo para asistencia a tutorías en colegios, médicos, etc.

P4-A1: Sesiones informativas sobre beneficios sociales y conciliación laboral

Proyecto 3

Fecha:01/01/2011

Descripción:??FORMASTUR ha definido un Catálogo de Medidas de Conciliación de la vida laboral y familiar que se encuentra disponible en la intranet corporativa para todas las personas de la organización. En el momento de incorporación al puesto de trabajo los trabajadores son informados sobre las mismas. Además el Ayuntamiento de Gijón ha incluido en su Catálogo de Buenas Prácticas en Recursos Humanos las medidas de conciliación de la vida profesional, familiar y personal y su sistema retributivo(retribuciones variables asociadas a resultados).

Indicadores Cuantitativos:

P4-S1: Número de empleados sobre el total que reciben dichas sesiones:100

P4-A2: Creación de un buzón de sugerencias sobre las condiciones laborales del empleado

Proyecto 4

Fecha:01/01/2011

Descripción:??FORMASTUR no dispone de un buzón de sugerencias sobre las condiciones laborales del empleado, propiamente dicho, pero ha establecido diferentes sistemáticas para que las personas de la organización transmitan a la organización su percepción sobre las condiciones laborales, así como sus necesidades y expectativas al respecto de las mismas. Entre estos medios destaca las sistemática de análisis de clima laboral que la organización realiza bienalmente y en función de cuyos resultado se define un plan de acción para la mejora de la gestión de los recursos humanos. Del mismo modo, hay que destacar el foro de opinión ubicado en la intranet de la organización.

P4-A3: Implantación de programas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, etc)



Proyecto 5

Fecha:01/01/2011

Descripción:FORMASTUR ha definido un Catálogo de medidas de conciliación y beneficios sociales como medio de lograr la implicación e incrementar la productividad con un efecto prolongado en el tiempo. Entre estas medidas, que son aplicables al 100% de la plantilla. FORMASTUR cuenta con numerosos reconocimientos y participaciones en buenas prácticas respecto a la gestión de los recursos humanos. En el año 2006, Formastur obtuvo el Primer Premio en la Categoría de Pequeña Empresa en la primera edición del Premio Asturias Empresa Flexible En el año 2007, Formastur participó en el proyecto eQi, Excelencia, Calidad e Igualdad, obteniendo el reconocimiento de la AD Excelsa. La empresa se encuentra incluida en la Guía de Buenas Prácticas (Equilibrio de la Vida Profesional, Familiar y Personal) elaborada y editada en 2007 por el, en su día, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Formastur es una de las 9 empresas elegidas para esta publicación como ejemplo de Buenas Prácticas a nivel nacional.

Indicadores Cuantitativos:

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación:100

P4-S3: Flexibilidad horaria:100

P4-S3: Jornada reducida:0,83

P4-S3: Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso:100

P4-A4: Implantación de beneficios sociales en la empresa

Proyecto 6

Fecha:01/01/2011

Descripción:Dentro del Catálogo de conciliación, FORMASTUR ha establecido, a demás de las medidas de flexibilidad propiamente dichas, diferentes beneficios sociales para las personas de la organización, entre las que pueden citarse: - Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad. - Reparto de beneficios. - Cocina/comedor. - Bolsa de horas de formación - Servicio de fisioterapia preventiva a coste simbólico en las instalaciones de la empresa. - Acuerdos con proveedores y clientes para descuentos en sus productos/servicios para las personas de la organización.

Indicadores Cuantitativos:

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de los beneficios sociales:100

P4-S4: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de Comedor de empresa:97



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: principal mecanismo de control en Formastur en este tipo de políticas es la transparencia y la información

En resumen, diríamos que el conocimiento de los derechos básicos y adquiridos de nuestra plantilla, y su libertad para exigir su cumplimiento, gracias a nuestros compromisos adquiridos por escrito, son el mejor mecanismo de control y garantía del cumplimiento.

Los mecanismos de control del cumplimiento de este tipo de cuestiones laborales y de la aplicación de medidas de conciliación son competencia de las correspondientes Direcciones de área en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, quien elabora periódicamente informes a la Dirección General de su aplicación y resultados.

En las encuestas de clima laboral también se evalúa y controla periódicamente el grado de satisfacción de los empleados

con dichas medidas.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH	Mantener y si es posible mejorar las medidas de conciliación y flexibilidad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social RSE	Mantener y si es posible mejorar las medidas de conciliación y flexibilidad

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: No existen factores de riesgo relacionados con el trabajo infantil, ni por el sector al que pertenece la organización, ni por el ámbito de actuación. Formastur respeta escrupulosamente toda la legislación vigente, tanto a nivel nacional como internacional, en el ámbito laboral, lo que prohíbe terminalmente la contratación de menores de 16 años. Además, al precisar la organización de personal cualificado no se dan las condiciones para la contratación de menores de edad.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En el marco de sus política de gestión FORMASTUR se compromete a velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los menores de edad, no admitiendo ningún tipo de trabajo infantil.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Aunque no se trata de un factor de riesgo en nuestra entidad por razones de su actividad, no está permitido el trabajo infantil en Formastur y tampoco se lo admitimos a nuestros proveedores y colaboradores.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Convenio Colectivo Normativa vigente Política de RRHH Política interna Protocolos de selección del personal	Dado la inexistencia de riesgo, no se han establecido objetivos al respecto.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio	

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: SI

Implantación: Hay mecanismos para cubrir los posibles riesgos únicamente en relación con los empleados. En Formastur, por medio de nuestra política de igualdad de oportunidades, el decálogo de actuación de la dirección general y el protocolo relativo al acoso sexual, eliminamos la posibilidad de existencia de riesgos relativos a discriminación laboral. Desde la Dirección de Recursos Humanos se vela por la ausencia de discriminación en los procesos de selección y promoción del personal, asegurando en todos los casos la igualdad de oportunidades.



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: Formastur dispone de un Plan de Acción aprobado en el proyecto EQI en el que se establecen las acciones necesarias para lograr erradicar al discriminación por razón de sexo en la empresa. También existe un protocolo contra el acoso en la empresa, aprobado por la Dirección General.



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: Proyecto

*Fecha:*23/09/2011

Descripción:??IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS PYMES. *Periodo:* 23/09/2011 al 04/11/2011

Indicadores Cuantitativos:

*P6-S2-1: Número de horas de formación:*12

*P6-S2-2: Número de empleados sobre el total que han recibido la formación :*32

P6-A5: Proyecto de implantación de planes de igualdad

Proyecto 3

*Fecha:*01/01/2011

Descripción:??Se aprobó y publicó por parte de la Dirección General, un "Decálogo de recomendaciones para fomentar un entorno directivo integrador para mujeres y hombres en Formastur". El objeto de dicho Decálogo, es garantizar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

Proyecto 4

*Fecha:*01/01/2011

Descripción:??En el año 2007, se aprobó y publicó por la Dirección una "Declaración de principios de la Dirección de Formastur S.A. contra el acoso sexual". En ella se refleja la postura de rechazo de la empresa frente a este tipo de situaciones; define el concepto de acoso sexual y sus tipologías; establece el tratamiento para los casos de acoso sexual laboral.

Proyecto 5

*Fecha:*01/01/2011

Descripción:??En 2007 se constituyó un Comité para la prevención del acoso sexual en la empresa, compuesto por mujeres y hombres de Formastur, entre ellos dos miembros del Comité de Dirección de la Empresa.

Proyecto 6

*Fecha:*01/01/2011

Descripción:???? La empresa dispone de una Política de Recursos Humanos fundamentada en la Gestión por Competencias. La gestión de las personas en la empresa, se basa en la Gestión por Competencias, tanto en lo relativo al desarrollo profesional como retribución, selección,...

P6-A4: Proyectos de inserción laboral: prácticas para estudiantes

Proyecto 8

*Fecha:*01/01/2011

*Descripción:*A lo largo del año 2011 números estudiantes han realizado sus prácticas laborales en la organización fruto de los convenios firmados con diferentes instituciones como la Fundación Laboral de la Construcción, la Universidad de Oviedo, la Universidad Internacional de la Rioja, etc...

Indicadores Cuantitativos:

*P6-S4: Número de estudiantes en prácticas en la empresa:*8

P6-A5: Proyecto de implantación de planes de igualdad

Proyecto 9

*Fecha:*01/01/2011



Descripción:??En el año 2007 FORMASTUR participó en el proyecto eQi, Excelencia, Calidad e Igualdad, enmarcado en la iniciativa comunitaria EQUAL, obteniendo el reconocimiento de la AD EXCELSA compuesta por el Principado de Asturias, AENOR, Club Asturiano de Calidad, FADE, UGT y Fundación Mujeres. En el transcurso este proyecto se realizó un autodiagnóstico de la organización y una evaluación por parte del equipo técnico del proyecto sobre la situación en materia de Igual de Oportunidades entre mujeres y hombres. A raíz de los resultados de este diagnóstico se puso en marcha un plan de acción para la implantación de medidas correctoras cuya exitosa implantación supuso el reconocimiento a la organización.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S5: Grado de implantación:100

P6-A6: Indique si la empresa da a conocer la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Proyecto 10

Fecha:31/12/2011

Descripción:??La composición de la plantilla, así como de los órganos directivos de FORMASTUR, permanece actualizado en la intranet de la organización.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S6: Porcentaje de directivos frente a empleados:22,22

P6-S6: Porcentaje de directivos mujeres:50

P6-S6: Porcentaje de directivos hombres:50

P6-S6: Porcentaje de mujeres en plantilla:58,9

P6-S6: Porcentaje de hombres en plantilla:44,1

P6-S6: Porcentaje de personas mayores de 45 años:8,9

P6-S6: Porcentaje de personas menores de 30 años:11,9

P6-S6: Porcentaje de empleados no nacionales:0

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato fijo:91,1

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato temporal:8,9

P6-A1: Proyecto para el cumplimiento de la ley LISMI (Ley de Integración Social de los Minusválidos)

Proyecto 11

Fecha:31/12/2011

Descripción:??Si bien FORMASTUR no alcanza las 50 personas en plantilla, por lo que no resulta de obligación el artículo 38 de la Ley LISMI por el que las empresa públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores de que, al menos el 2% de ellos sean minusválidos, nuestra organización tiene actualmente en un plantilla un 2,94% de personas con algún tipo de minusvalía.

Indicadores Cuantitativos:

P6-S1: Porcentaje de personas con minusvalía sobre el total de la plantilla:2,94

¿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. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Desde la Dirección de Formastur se promueve la igualdad de oportunidades entre hombre y



mujeres, tanto en los diferentes perfiles de puesto de la organización como a nivel directivo.

Este es un principio fundamental en el día a día en Formastur, cumpliéndose de forma holgada la paridad que se exige a otras empresas, a pesar de no encontrarnos entre las empresas que legalmente están obligadas a ello.

Los resultados de los diferentes ejercicios en la encuesta de clima laboral, preguntas relativas a igualdad de oportunidades, corroboran la realidad de esa igualdad.

Objetivos: Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.



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: 22,22 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 58,9 %

Hombres: 44,1 %

Mayores de 45 años: 8,9 %

Menores de 30 años: 11,9 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 91,1 %

Empleados con contrato temporal: 8,9 %

Implantación:

***** Proyectos RSE y Accion Social *****

Descripción:??La composición de la plantilla, así como de los órganos directivos de FORMASTUR, permanece actualizado en la intranet de la organización.

Estos datos reflejan la realidad de la organización y son ejemplo del compromiso de Formastur con la igualdad de oportunidades y las normas laborales vigentes.

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

Respuesta: 0

Implantación: *La composición de los órganos de gobierno es difundida y conocida por las personas de la organización. Cualquier cambio en su composición es comunicado en las reuniones de aprobación y revisión del Plan Operativo anual que periódicamente celebra la Dirección con las personas de la organización. Del mismo modo, está información se publica en la intranet corporativa.*

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

Respuesta: 0

Implantación: Durante el año 2011, no se ha abierto ningún expediente relativo a situaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Objetivos: Mantenernos sin ningún expediente abierto relativo a situaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Discriminación de género Discriminación por edad Discriminación por raza	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RRHH	No se han establecido

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad Plan de Carreras Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Continuar garantizando la igualdad de oportunidades entre los trabajadores.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet Otros	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio



• 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:

***** Indicadores de Acciones RSE *****

P7-A1: Sesiones de sensibilización y/o formación en materia medioambiental

Proyecto 1

Fecha:01/01/2011

Descripción:FORMASTUR realiza una sensibilización continua de sus empleados mediante la difusión de las buenas prácticas de la organización y de consejos de sostenibilidad a través de la intranet corporativa.

Indicadores Cuantitativos:

P7-S1: Número de horas de formación y/o sensibilización:75

Formación y sensibilización ambiental de empleados y colaboradores externos (consultores y formadores).

- Colaboración en distintos programas de educación ambiental con Ayuntamientos y entidades no lucrativas.

- Requisitos medioambientales en contratos con proveedores.

- Programas, objetivos y metas de gestión ambiental para la reducción de consumos, reciclaje de residuos y extensión de la responsabilidad ambiental a nuestros grupos de interés.



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: 70

Implantación: Aunque la sensibilización y formación ambiental de nuestros empleados es continua, durante 2011 se han realizado más de 70 horas de formación en temas medioambientales en diversas acciones formativas. Se han realizado acciones formativas de sensibilización y buenas prácticas para nuevos empleados, así como distintos

cursos de formación en gestión ambiental a los que asistieron varios trabajadores.
 Igualmente, se han enviado numerosas comunicaciones en este sentido a través de la Intranet.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Mantener la certificación ISO 14001
	Formación en el respeto del medio ambiente	
	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: SI

Implantación: Se realiza una identificación y evaluación anual de nuestros aspectos y potenciales riesgos ambientales en el marco de nuestro sistema de gestión certificado ISO 14001.

Nuestros principales aspectos ambientales son el consumo de papel, el consumo de energía eléctrica y la generación de residuos de tóner de impresión.

Los riesgos ambientales identificados son los siguientes:

- Riesgo de incendio e inundación en nuestras instalaciones.
- Vertido o derrame de residuos asimilables a urbanos o de tintas de impresión.

En relación a las responsabilidades ambientales, hay un procedimiento de identificación y evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y aplicables en esta materia.



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: La Dirección General de FORMASTUR mantiene una apuesta permanente por la innovación y la excelencia en los productos y los servicios que la organización ofrece a sus clientes, asumiendo también su responsabilidad en la protección y mejora del medio ambiente que pueda verse afectado por sus actividades para así contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad, principios recogidos en la Política Ambiental de nuestra compañía desde 2006.

Esta Política Ambiental fue la base para el desarrollo e implantación de un Sistema de Gestión Ambiental según los requisitos de la norma ISO 14001 en la sede central de la compañía en Oviedo (Asturias).

FORMASTUR mantiene operativo y en mejora continua este sistema de gestión ambiental, certificado ISO 14001.



De acuerdo a los principios de nuestra Política Ambiental, desarrollamos nuestra actividad diaria con el máximo respeto por el medio ambiente, gestionando eficazmente los recursos, minimizando los impactos y controlando los riesgos ambientales asociados a nuestros productos y servicios, asegurando el cumplimiento de la normativa aplicable a nuestros instalaciones y aspectos ambientales.

Objetivos: - Reducir el consumo de energía eléctrica

- Reducir el consumo de papel

- Incremento de la producción de cursos e-learning para evitar el soporte papel



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación:

***** Indicadores de Acciones RSE *****

P8-A2: Análisis de la actividad para introducir mejoras medioambientales: uso de papel, consumo de agua y electricidad
Proyecto 1

Fecha:01/01/2011

Descripción:??En el marco de su Sistema de Gestión Ambiental, certificado bajo la norma ISO 14001, FORMASTUR realiza un análisis periódico de su desempeño ambiental en base al seguimiento y medición de los consumos de recursos y la generación de residuos mediante una herramienta de indicadores. En función del resultado de este análisis, y del resultado de la evaluación de nuestros aspectos ambientales, se define el programa de gestión de la organización con los objetivos de mejora, teniendo siempre en cuenta para ello aquellos aspectos ambientales de nuestra organización que presentan una mayor significancia.

Indicadores Cuantitativos:

P8-S1: Consumo de papel :3368

P8-S1: Consumo de agua:203

P8-S1: Consumo de electricidad:50051

P8-A3: Inclusión de criterios medioambientales en la política de compras

Proyecto 2

Fecha:31/12/2011

Descripción:??Con el objetivo de introducir criterios de sostenibilidad en la gestión de las compras, FORMASTUR ha elaborado y aprobado una instrucción técnica en la que se definen los criterios de compra verde a tener en cuenta por el personal de la organización a la hora de realizar compras.

Indicadores Cuantitativos:

P8-S2: Indique el porcentaje de inclusión de criterios medioambientales sobre el total del volumen de compras:23



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 150153

Agua: 609

Papel: 8378,35

Implantación:

Emissiones de CO2 debidas a consumo eléctrico: 35015,078988 Kg CO2.

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

Respuesta: SI

Implantación: A través del Programa de Gestión Ambiental se establecen con carácter anual objetivos cuantificables para los que se definen metas ambientales para lograr la consecución de los mismos. Tanto los objetivos como las metas son sometidos a seguimiento periódico para determinar su grado de consecución. Con el fin de cumplir con el compromiso de mejora continua del desempeño ambiental establecido en nuestra Política Ambiental, como elemento de entrada para definir los objetivos, se revisan los aspectos ambientales de nuestras instalaciones y servicios, haciendo especial hincapié en los aspectos ambientales significativos, como elemento prioritario para el establecimiento de mejoras.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Manual de Calidad y Medioambiente Otros Políticas formales (ej. Política Medioambiental)	Los definidos en el Programa de Gestión Ambiental 2011
	Sistemas de gestión de calidad	
	Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Sensibilización ambiental de nuestros grupos de interés. Difundir compromiso RSE

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Comité de Medioambiente Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Otros Responsable de Medioambiente	Mejora continua de la gestión de los aspectos ambientales



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación:

***** Indicadores de Acciones RSE *****

P9-A1: Campañas de comunicación de los beneficios de uso de tecnologías limpias

Proyecto 1

Fecha:31/12/2011

Descripción:??A lo largo del año 2011 FORMASTUR ha realizado numerosas campañas de sensibilización e información sobre el beneficios de uso de tecnologías limpias, tanto a través de los numeros proyectos de consultoría y formación desarrollados en el ámbito de la sostenibilidad, como en jornadas específicas como por ejemplo "Jornada sobre Sostenibilidad Turística" organizada por FORMASTUR y TÜV. A esto hay que añadir la difusión que a través de su perfil en las diferentes redes sociales (facebook y twitter)hace tanto de buenas prácticas como de iniciativas y tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Indicadores Cuantitativos:

P9-S1: Número de campañas de comunicación realizadas:1

P9-A2: Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua,videoconferencia,impresoras y ordenadores de bajo consumo...

Proyecto 2

Fecha:31/12/2011

Descripción:FORMASTUR tiene implantado un sistema "cloud computing", estando todos los equipos de la organización conectados a la red. Esto permite realizar una gestión documental eficiente, evitando la duplicación de documentos de trabajo, facilita el teletrabajo al poder conectar en remoto con el equipo y, por otro lado, permite realizar una adecuada gestión de los equipos. En el año 2011 se ha configurado el sistema para que mejorar la eficiencia energética de los equipos de la organización, de modo que cuando los equipos no son utilizados durante un determinado periodo de tiempo los mismos entran automáticamente en hibernación. Del mismo modo se ha diseñado un portal de empleo ubicado en la web de la organización por el que se recepcionan curricula vitae en formato electrónico eliminando el consumo de papel. Durante el año 2011 se ha dado un fuerte impulso al uso de sistemas de videoconferencia para el desarrollo de reuniones

con las diferentes empresas que configuran el grupo y con clientes, con el correspondiente ahorro de tiempo, combustible y reducción del riesgo que ello conlleva. Además se continúa incrementando la oferta de cursos e-learning de la organización.
Indicadores Cuantitativos:

P9-S2-2: Número de ordenadores e impresoras de bajo consumo:36

P9-S2-4: Número de sistemas de reducción de agua instalados en la empresa:2



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: 5

Implantación:

***** Indicadores de Acciones RSE *****

P9-S1: Número de campañas de comunicación realizadas:1

Aunque no se dispone de datos precisos, las inversiones en nuevas tecnologías antes mencionadas han seguido suponiendo una inversión superior al 5%, tanto en recursos materiales, servicios de otras empresas y horas de trabajo, de nuestra facturación en el ejercicio 2011.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Incremento de la oferta formativa en modalidad e-learning



 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 (P10C11)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque no son relevantes para nuestra compañía, la Dirección General, junto con el resto de Directores de área, realiza un análisis periódico de este tipo de riesgos en los Comités de Dirección mensuales, además de la información permanente suministrada por la Dirección de Administración.



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? (P10C21)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra política documentada y pública recoge como uno de nuestros valores principales la ética y honestidad en los negocios. Formastur, de acuerdo a estos valores, es totalmente en contra de cualquier tipo de forma de corrupción o soborno.



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. (P10C31)

Respuesta: SI

Implantación: No se ha considerado ninguna acción concreta hasta la fecha en relación con este principio, dado nuestro bajo riesgo más allá de la siguiente:



***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

P10-A3: Creación de un sistema interno de denuncias

Proyecto 1

Fecha:01/01/2011

Descripción:??Nuestro sistema de evaluación del clima laboral, con preguntas abiertas, incluye preguntas relativas a la ética de la organización.



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: 100

Empleados: 100

Proveedores: 60

Implantación: FORMASTUR realiza una comunicación proactiva de sus principios éticos a través de la web corporativa, redes sociales, Intranet de empleados, ofertas comerciales y comunicación de requisitos a los proveedores más relevantes.

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro sistema de gestión económica y financiera se rige por el compromiso de transparencia y, por supuesto, por un total respeto a la legislación vigente. Los resultados económicos y financieros de la empresa son reportados por parte de la Dirección General a los accionistas, y también a los empleados en las correspondientes revisiones de cumplimiento del Plan Operativo Anual.

• Resumen de Implantación:

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



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Manual de Calidad Políticas internas de gestión	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio
Empleados	Normas éticas y valores corporativos Políticas internas de gestión Teléfono de denuncias/quejas	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio
Proveedores	Política de Calidad Política de Compras	No se han definido objetivos concretos en relación a este principio

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	No se han establecido nuevos objetivos
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política	No se han establecido nuevos objetivos
Proveedores	Difusión de la política	No se han establecido nuevos objetivos

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Comités de gestión	No se han establecido
Empleados	Auditorías Comités de gestión Otros	Comunicación de los resultados económico-financieros del ejercicio
Proveedores	Comités de gestión	No se han establecido



• 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 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	Identificación 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) 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



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? Descríbalos.	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