



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Asociación para el Empleo y la Formación de
Personas con Discapacidad - FSC Inserta



C/ Bernardino Obregón, 26
28012, Madrid

☎ + 91. 468.85.00

☎ + 91. 468.85.59

🌐 www.fsc-inserta.es

El 26 de octubre de 2011, la Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad (en adelante, FSC Inserta), consultora de recursos humanos de la Fundación ONCE, se convirtió en entidad firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A partir de ese momento, nuestra asociación ha asumido por propia voluntad este compromiso en responsabilidad social, por medio de la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

En este informe de 2011 anunciamos a nuestros *stakeholders* el inicio de la participación de FSC Inserta en la mayor iniciativa mundial de sostenibilidad y responsabilidad empresarial, el Pacto Mundial, con la finalidad de crear mercados sostenibles.

Desde su creación, FSC Inserta comparte el objetivo del Pacto Mundial de aprovechar la fuerza de la acción colectiva para fomentar la responsabilidad cívica de las empresas, haciendo que el sector privado —en colaboración con otras entidades de la sociedad— pueda ayudar a hacer realidad la visión que Kofi Annan formuló en su día de conseguir una economía mundial más sostenible e inclusiva.

En este sentido, FSC Inserta ha promovido y difundido la realización de políticas de responsabilidad social empresarial, con la clara misión de contribuir a la plena inclusión social de las personas con discapacidad. Así hemos contribuido a hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, especialmente a través del acceso, el mantenimiento y la promoción del empleo de las personas de este sector social.

Todas las actividades desarrolladas por FSC Inserta están dirigidas al cumplimiento efectivo de la Convención de Naciones Unidas sobre los





C/ Bernardino Obregón, 26
28012, Madrid

T + 91. 468.85.00

F + 91. 468.85.59

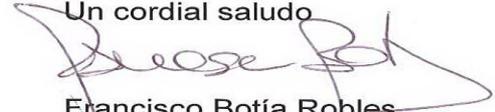
W www.fsc-inserta.es

derechos de las personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2006, que establece el principio de igualdad y no discriminación por razón de discapacidad. De manera concreta, FSC Inserta realiza sus actividades con la finalidad prioritaria de “promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”, entre las que se incluyen “el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua” (artículo 27 de la convención).

Para ello hemos mantenido un proceso de diálogo constante con nuestros principales grupos de interés (empleados; demandantes de empleo con discapacidad; compañías y corporaciones empresariales, como principales agentes de empleo; administraciones públicas; movimiento asociativo de la discapacidad; universidades y escuelas de negocio; etc.), en el convencimiento que debemos aunar esfuerzos y adoptar proyectos conjuntos y acciones dirigidas a promover y posibilitar la inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad,

Con la adhesión al Pacto Mundial, iniciamos nuestra andadura en el compromiso con sus diez principios de sostenibilidad, mediante el establecimiento de unos objetivos referidos en el Informe de Progreso que a continuación presentamos.

Un cordial saludo


Francisco Botía Robles
Director General de FSC Inserta





Información general

Perfil de la entidad: Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad - FSC Inserta

- **Dirección:** C/ Bernardino Obregón, 26
- **Dirección web:** www.fsc-inserta.es
- **Alto cargo:** Francisco Botía Robles, Director General
- **Fecha de adhesión:** 24/10/2011
- **Número de empleados:** 302
- **Sector:** Fundaciones, asociaciones y ONG
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Formación y empleo
- **Ventas / Ingresos:** XXXXX
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** No aplica dada la naturaleza de la entidad
- **Desglose de Grupos de Interés:** Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** clientes (demandantes de empleo y empresas), poderes públicos, agentes sociales, sociedad en genera,
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Se trata de todos aquellos interlocutores que pueden incidir, directa o indirectamente, en la promoción de la formación y empleo de personas con discapacidad
- **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:** Toda la empresa
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Mediante un análisis de la misión, valores, fines y máximas por las que se rige FSC Inserta y su relación con los grupos de interés
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Se va a publicar en la web de la Red Española del Pacto Mundial
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Desde su adhesión (24/10/2011) y hasta la fecha de cierre del informe, no ha recibido ningún premio
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2011
- **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:* reuniones con compañías y corporaciones empresariales, como principales agentes de empleo; encuestas de satisfacción a demandantes de empleo y empresas; reuniones con representantes de trabajadores; buzón de sugerencias en el portal del empleado; reuniones con proveedores; reuniones con movimiento asociativo de la discapacidad, administraciones públicas, universidades, escuelas de negocio y otras instituciones; etc.
- *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:* La Junta Directiva se compone de un presidente, un vicepresidente, tres vocales y la secretaria general. El Comité de Dirección y el Comité Territorial se va a encargar de supervisar el cumplimiento de los principios. El presidente de la Junta Directiva no ocupa ningún cargo ejecutivo
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) La Junta Directiva medirá el progreso en la implantación de los principios

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) Todas las actividades desarrolladas por FSC Inserta están dirigidas a la promoción de los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos, especialmente los siguientes: el artículo 3, que establece que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de... cualquier condición”, incluida la discapacidad; el artículo 7, que indica que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación, incluida la producida por razón de la discapacidad de la persona, que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación; el artículo 23, que señala que “toda persona tiene derecho al trabajo”. Igualmente, todas las actividades desarrolladas por FSC Inserta están dirigidas al cumplimiento efectivo de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2006. De manera concreta, FSC Inserta realiza sus actividades con la finalidad prioritaria de “promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”, entre las que se incluyen “el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua” (artículo 27 de la convención).

Más información

- *Notas:* FSC Inserta promueve los derechos humanos y, en especial, los de las personas con discapacidad, de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas de los Derechos de las Personas con Discapacidad
- *Dirección web:* <http://www.fsc-inserta.es/>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* FSC Inserta tiene un procedimiento de calidad que se aplica a la prestación de los servicios de intermediación laboral y formación de las personas con discapacidad que se encuentran en situación de desempleo



- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Mar Medeiros Cuiña
- *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.



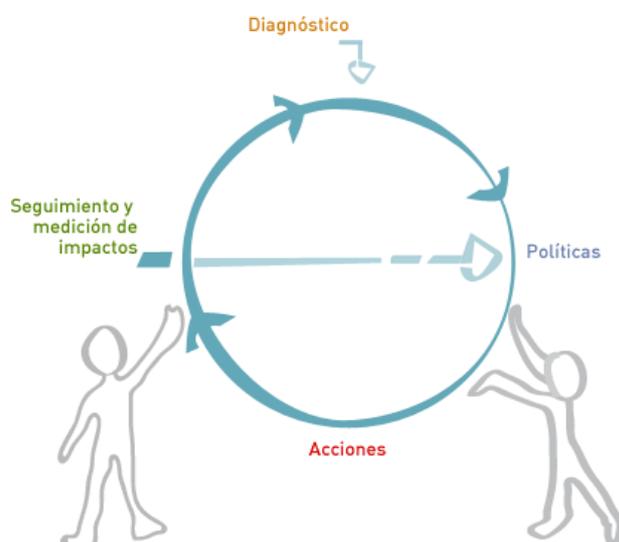
ACCIONES

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: No existen riesgos de vulneración de derechos humanos en los grupos de interés.

Las actividades de FSC Inserta implican la promoción, formación y mejora de las capacidades de las personas con discapacidad que demandan un empleo, para favorecer su empleabilidad y con ello su acceso al mercado de trabajo, en igualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos.

También se fomenta la sensibilización de las empresas (que son también clientes nuestros) con la discapacidad y su necesidad de inclusión socio- laboral mediante la realización de jornadas específicas.

FSC Inserta realiza acciones formativas para los empleados.

FSC Inserta ha realizado un diagnóstico de prevención de riesgos laborales. Igualmente existen acciones formativas para los empleados sobre PRL. Existe un delegado de prevención del Comité de Empresa que participa en las revisiones que se realizan en la asociación en materia de PRL.



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: La entidad, a través de su comité de dirección, su comité de seguridad y su comité de prevención, vela por la seguridad y la prevención de riesgos. Estas políticas son divulgadas a la totalidad de la plantilla



FSC Inserta contempla la calidad como un factor que debe impregnar el conjunto de actividades de la empresa y que es responsabilidad de todos y cada uno de sus empleados. Nos plantemos, por tanto, un sistema global de gestión de la calidad que oriente a la empresa hacia la mejora continua y atienda:

- La Calidad de los servicios

Aspiramos a obtener el mayor nivel de satisfacción por parte de sus beneficiarios y usuarios. En este sentido, controlamos los niveles de satisfacción de:

Las personas con discapacidad beneficiarias de acciones de formación y mejora de la empleabilidad y/o usuarias de sus servicios de selección e intermediación.

Los empresarios usuarios de los servicios de selección e intermediación.

- La Calidad de la gestión

Extremamos el rigor en la calidad de nuestra gestión empresarial, especialmente la que se refiere a la actividad financiada con fondos de origen público. A tal fin aplicamos una gestión presidida por parámetros de rigor y transparencia y que garantiza la utilización eficaz y eficiente de los medios puestos a nuestra disposición y al cumplimiento de los objetivos económicos y sociales inherentes a la Fundación ONCE.

- La Calidad de los resultados

Sin abandonar por un momento el cumplimiento de los objetivos cuantitativos establecidos, FSC Inserta presta una atención especial a la fijación y el seguimiento de objetivos cualitativos en relación con el conjunto de sus actividades. De acuerdo con los objetivos fundacionales de la Fundación ONCE, nuestra entidad prima el cumplimiento de sus objetivos sociales.

FSC Inserta posee la certificación de la norma UNE EN ISO 9001:2008 desde el año 2001, cuyo desarrollo se encuentra incluido en el Manual de Calidad de la asociación.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En cuanto a los empleados, existen diversas medidas de conciliación de las que se benefician los trabajadores de FSC Inserta: ayudas de guardería, ayudas al estudio, celebraciones de confraternización de empleados de Fundación ONCE y Grupo Fundosa en Navidad y verano, celebración de empleados de FSC Inserta con ocasión de la Navidad, etc.

En cuanto a los proveedores, la articulación de compras está regulada por un procedimiento de licitación basado en el principio de libre concurrencia, en el marco de las normas que rigen la gestión de fondos europeos.

De acuerdo con este procedimiento, en caso de igualdad entre proveedores que liciten en un procedimiento de adjudicación de un contrato, se dará preferencia a las entidades que cumplan con la Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad (LISMI).



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: En cuanto a los empleados, existen mecanismos de seguimiento de las políticas de recursos humanos, como el buzón de iniciativas y sugerencias, auténtico instrumento de escucha de los empleados, y el protocolo de actuación en casos de acoso y acoso por razón de sexo.

Se han realizado encuestas de satisfacción a los empleados

En cuanto a los proveedores, los mecanismos de seguimiento son aplicados por cada ámbito organizativo con relación al servicio prestado.

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 de FSC Inserta están informados de la misión y valores de esta asociación. Estos principios éticos están publicados en la web de FSC Inserta.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH	Aprobación de un Código de Conducta para directivos y mandos intermedios
Proveedores	Política de Calidad	Mejorar y perfeccionar la aplicación de la política de calidad

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuar con medidas de conciliación, incluyendo a familiares de empleados
Proveedores	No tenemos acción concreta	Continuar aplicación del procedimiento que preserve concurrencia y la objetividad



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Buzón de sugerencias Protocolos de prevención del acoso y PRL 	Favorecer el seguimiento mediante la realización de una encuesta de clima laboral
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Auditorías Cláusulas en contrato Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores 	Adecuar procedimiento compras a las actuaciones legislativas españolas y de la UE



• 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: No existe ningún riesgo en los proveedores



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: Los diferentes elementos que configuran las políticas de proveedores garantizan los principios de objetividad y libre competencia en la adjudicación de las contrataciones.



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: No

Implantación: Nuestro ámbito de alcance es el nacional, no existe riesgo de vulneración de derechos humanos por los proveedores. Los proveedores con los que trabaja FSC Inserta son pequeñas y medianas empresas que no tienen presencia en el extranjero.



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: 55 %

Implantación: En el procedimiento de contrataciones no se exige a los proveedores la certificación de calidad. De acuerdo con la aportación documental por parte de los proveedores que participan en las licitaciones, entre un 55 y un 60% de los proveedores de formación, consultoría y compras tienen una certificación de calidad.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	No tenemos riesgo		

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	Manual de Calidad	Perfeccionamiento del procedimiento de compras. Estudio nuevos modelos	
	Procedimiento de compras		
	Sistemas de clasificación de proveedores		

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	No tenemos acción concreta	Continuar y perfeccionar cumplimiento del procedimiento de contrataciones	

 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: Existe un reconocimiento de la libertad de asociación y afiliación, así como un libre ejercicio de ambos derechos en FSC Inserta.

Los empleados y sus representantes están informados de sus derechos, en los términos establecidos en el convenio colectivo del sector y en el Estatuto de los Trabajadores.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Implantación: De manera periódica, existen reuniones entre los órganos de representación de los trabajadores y la dirección de la asociación en las que se consulta o se informa de las medidas que se van a poner en marcha y que pueden incidir en los derechos de los trabajadores. En estas reuniones se abordan diversas cuestiones que afectan a las condiciones laborales de los trabajadores, a solicitud de los representantes de los mismos.



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: En 2011, se han llevado a cabo varias reuniones con dicha finalidad. Así mismo, de acuerdo con el

artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (que regula los derechos de información y consulta y competencias), el Departamento de Recursos Humanos informa regularmente a los órganos de representación de los trabajadores de las cuestiones establecidas en dicho precepto.



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: Existe un Buzón de Iniciativas y Mejoras (dentro del Portal del Empleado), dirigido a los trabajadores de Fundación ONCE y Grupo Fundosa (entre los que se incluye a FSC Inserta), a través del cual pueden enviar aquellas propuestas o ideas de mejora que consideren convenientes para su centro de trabajo, para su empresa o para toda la Fundación ONCE y el Grupo Fundosa.

• 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	Continuar diálogo social entre representantes de los trabajadores y FSC Inserta

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Continuar el desarrollo del diálogo social

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 riesgo

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

Respuesta: SI

Implantación: Todos los trabajadores pueden informarse a través del Portal del Empleado de un documento sobre medidas de conciliación y ayudas sociales de las que pueden beneficiarse: ayudas para la familia, ayudas para la formación y el deporte, ayudas asistenciales y sanitarias, beneficios socio- laborales, etc.

FSC Inserta está comprometida con la conciliación de la vida personal y laboral de sus empleados, compromiso que ha sido reconocido mediante la obtención de la certificación de empresa familiarmente responsable (efr).



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: La asociación dispone de una política de conciliación. Así mismo, existen normas internas de recursos humanos que regulan algunas de estas cuestiones. Existe una circular de procedimiento que regula el calendario laboral de cada año, indicando las horas que se han de trabajar a la semana, su distribución, la jornada intensiva en determinadas épocas del año, las vacaciones y permisos retribuidos, etc. También existe una instrucción que regula el permiso para realizar exámenes.



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: FSC Inserta pone en marcha todos los mecanismos para el cumplimiento en el tiempo y la mejora de su modelo de empresa familiarmente responsable



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C51)

Respuesta: SI

Implantación: El Departamento de Recursos Humanos dispone de información sobre el ejercicio de las medidas de conciliación; beneficios sociales; horario de los trabajadores, de acuerdo con su elección; disfrute del derecho a la jornada laboral en los supuestos establecidos en la normativa laboral vigente, etc. Fundación ONCE, a la que pertenece FSC Inserta, está sometida a controles periódicos en materia de conciliación, de acuerdo con su modelo de empresa familiarmente responsable

• Resumen de Implantación:

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



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo Política de Conciliación Política de RRHH	Aprobación de un código de conducta para directivos y mandos intermedios

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Recertificación como empresa familiarmente responsable

 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 tenemos riesgo



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe riesgo de trabajo infantil ni en el ámbito de la asociación ni en el de sus proveedores. Por lo tanto no tenemos una política al respecto.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe riesgo, por lo que no tenemos ninguna acción concreta

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No procede debido a que no existe riesgo

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No procede

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: FSC Inserta promueve la igualdad de oportunidades de todas las personas en el empleo, la formación y promoción, especialmente con relación a las personas con discapacidades. Dentro de la propia asociación se cumple el principio de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.



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? Describe los. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: De acuerdo con los Estatutos de FSC Inserta, los fines de la asociación serán el impulso de la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad para su inclusión social, especialmente a través del acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo. FSC Inserta tiene un plan de igualdad que consagra estos principios. Así mismo, existe un política de estabilidad en el empleo de sus trabajadores.



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: Todas las actividades de promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad realizadas por FSC Inserta están dirigidas al cumplimiento de este principio 6.

El Plan de Igualdad de FSC Inserta se aplica de manera eficaz. La participación de la mujer en las funciones de la asociación, incluido el acceso a cargos directivos, supera a la de los hombres. En el propio plan de establece un diagnóstico de la igualdad en la asociación.

Por otra parte, más del 70% de los empleados son personas con discapacidad, por lo que esta asociación hace realidad el principio de igualdad de oportunidades en el empleo con relación a las personas de este sector social. En consecuencia, se superan con creces las exigencias de la LISMI.

Existe una política de sensibilización interna sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades, mediante la formación de los empleados como agentes de igualdad.

¿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: El Plan de Igualdad de FSC Inserta establece:

"Se proclama en FSC Inserta y Asociación FSC Discapacidad la ausencia total de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación de mujeres, su capacitación y clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo. Asimismo se proclama, con la misma formalidad, que estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo a los valores del Grupo Fundosa y Fundación Once".

FSC Inserta hace realidad el principio de igualdad de acceso a los cargos directivos con independencia del género, como se pone de manifiesto en el hecho de que hay más mujeres que hombres ocupando puestos directivos.



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: 13 %

Directivos mujeres: 57 %

Directivos hombres: 43 %

Mujeres: 69 %

Hombres: 31 %

Mayores de 45 años: 23 %

Menores de 30 años: 6 %

Empleados no nacionales: 0 %



Empleados con contrato fijo: 77 %

Empleados con contrato temporal: 23 %

Implantación: En FSC Inserta se hace realidad el principio de igualdad en el empleo por razón de género y de discapacidad.

En cuanto al género, se ha insertado a un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, y existe mayoría de mujeres ocupando cargos directivos.

En cuanto a la discapacidad, más del 70% de los trabajadores son personas con discapacidad, favoreciendo con ello la inclusión socio- laboral de las personas de este colectivo.

Por otra parte, la política de estabilidad en el empleo se aplica con eficacia, ya que el 77% de los trabajadores tiene un contrato fijo.

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: Los cargos directivos de FSC Inserta están publicados en la Memoria de Actividad 2011.

En el Plan de Igualdad se indica que es necesario continuar trabajando para alcanzar una cultura de la igualdad en gestión de personas y una situación de igualdad efectiva en FSC Inserta.

En el comité de dirección y en el conjunto de direcciones territoriales de FSC Inserta se promueve el acceso de las mujeres a los puestos directivos. En el comité de dirección hay 8 hombres y 4 mujeres. También hay 15 directoras territoriales frente a 10 directores territoriales.

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 producido ninguna solicitud de apertura de expediente por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de Igualdad	Código ético para directivos y mandos intermedios
	Política de Contratación y Selección	
	Política de Integración Social Política de RSE	

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso	Continuar aplicando igualdad y promoviendo inserción de personas con discapacidad
	Diagnóstico de igualdad	
	Implantación del Plan de Igualdad	
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	
	Proyecto de inserción laboral	
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	Continuar con la política de igualdad en el acceso a los cargos directivos.
	Otros	



• 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: No

Implantación: Se utilizan algunos sistemas de reciclado de factores contaminantes empleados en la actividad de FSC Inserta, como tóner y otros elementos de las impresoras.

También se fomenta el ahorro en desplazamientos para el establecimiento de contactos y la celebración de reuniones con sus clientes empresas, buscando alternativas menos contaminantes y más sostenibles, como las conference telefónicas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: Nuestra entidad ha invertido sus recursos en acciones de sensibilización social (concretamente, con relación al colectivo de las personas con discapacidad). Por ahora no se han realizado acciones de sensibilización con el medio ambiente.

• 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	Otros	Sensibilización en materia de medio ambiente

 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: Por el tipo de actividad que desarrolla FSC Inserta, no existe ningún riesgo.



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: No

Implantación: FSC Inserta no tiene una política por escrito integrada basada en la gestión medioambiental eficiente, aunque cumple en todo momento la legislación sobre la materia.



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: No

Implantación: No hemos realizado ninguna acción concreta



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



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

Electricidad: 123897

Agua: 3391,37

Papel: 117406

Implantación: Se han reflejado los gastos anuales en euros realizados en 2011 en cada uno de los campos requeridos.

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

Respuesta: No

Implantación: Se estudia establecer algún sistema de seguimiento medioambiental en FSC Inserta.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	Incluir entre sus políticas RSC una gestión respetuosa con el medio ambiente

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Desarrollar alguna iniciativa que promueva la responsabilidad medioambiental

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Establecer sistemas de seguimiento medioambiental



• 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: Por el tipo de actividad que FSC Inserta realiza, no existe ninguna acción concreta



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 ha desarrollado ninguna acción

• 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	Proponer a órganos competentes acción relativa a este principio

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: No

Implantación: No existe riesgo en materia de corrupción.

En cuanto al grupo de interés proveedores, FSC Inserta se rige por un procedimiento de selección de proveedores basado en los principios de libre competencia y objetividad, inspirado en la ley de contratos del sector público, que impide favoritismos.



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: No

Implantación: En cuanto a los empleados, no existe riesgo.

En cuanto a los proveedores, el procedimiento de competencia garantiza los principios de competencia y objetividad en la adjudicación de los contratos.



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: No

Implantación: Dado el poco riesgo existente en los proveedores, no se ha realizado ninguna acción concreta



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)

Empleados: 0

Proveedores: 100

Implantación: La entidad carece de códigos de conducta y políticas contra la corrupción y el soborno

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

Respuesta: No

Implantación: Los empleados tienen a su disposición un buzón de iniciativas y sugerencias, así como al departamento de recursos humanos, para gestionar estas incidencias.

En cuanto a los proveedores, existen auditorías y un control financiero que evita y, en su caso, detecta eventuales incidencias al respecto que se puedan producir.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Código ético de conducta para directivos y mandos intermedios
Proveedores	Otros Política de Calidad Política de Compras	Pautas de regulación y mayor control para cuantías inferiores

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Código ético de conducta para directivos y consejeros
Proveedores	No tenemos acción concreta	Perfeccionamiento del procedimiento de compras



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buzón de sugerencias Otros	Servicio de apoyo personal a empleados
Proveedores	Auditorías Control financiero	Estudio nuevo modelo de operativa de evaluación- homologación de proveedores



• 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