



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

COCEMFE-Cantabria



Iniciativa RSE-PYME

• Carta de Renovación del compromiso

www.cocemfecantabria.org



cocemfe@cocemfecantabria.org

Federación Cántabra de Personas con Discapacidad Física y Orgánica

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

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

Santander 24 de Octubre de 2012

Hemos concluido nuestro informe correspondiente al año 2011 y con el queremos ratificar nuestro apoyo a la iniciativa del Pacto Mundial como a sus 10 principios, que su organización desarrolla en nuestro país.

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

Las acciones más relevantes realizadas por COCEMFE-Cantabria durante el año 2011 han sido:

- ✓ Cambio a un modelo de gestión por procesos, evaluación y análisis del procedimiento de RRHH.
- ✓ Incorporación de las políticas de personal en el proceso estratégico, de primer nivel. Desarrollo de las mismas en procesos de apoyo.
- ✓ Confección de un nuevo organigrama basado en los procesos para incluir la competencia tanto de los órganos de gobierno como de personal técnico, y las relaciones de dicha competencia con cada proceso de gestión.
- ✓ En el nuevo sistema de gestión por procesos para 2011 se incluye un proceso de medioambiente, entre otras acciones dentro del mismo se ha realizado un estudio de ahorro energético del edificio y se ha añadido un punto de recogida de pilas en el centro.

Para el próximo ejercicio nos planteamos como objetivos:

- ✓ Implantación de modelo de gestión integral de RRHH.
- ✓ Contratación de un diagnóstico específico en RRHH.
- ✓ Contrastaremos la satisfacción del personal mediante una empresa externa

...sonreímos porque trabajamos con y para las personas



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



www.cocemfecantabria.org

cocemfe@cocemfecantabria.org

Federación Cantábrica de Personas con Discapacidad Física y Orgánica

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

- ✓ Revisión del protocolo de gestión de usuarios incluyendo la gestión de incidencias.
- ✓ Elaboración del procedimiento de compras.
- ✓ Mantendremos el objetivo de un mercado laboral inclusivo.
- ✓ Realizaremos medidas de mejora de nuestra eficiencia energética.
- ✓ Continuaremos con la política actual de reducción del consumo y de reciclaje.
- ✓ Incluiremos medio-ambiente como un epígrafe más en el reglamento interno.
- ✓ Redactaremos el Código ético y de conducta.

Sin más, reciban un afectuoso saludo.

Mar Arruti



Mar Arruti Bustillo
Presidenta de COCEMFE-Cantabria

...sonreímos porque trabajamos con y para las personas

Información general

Perfil de la entidad: COCEMFE-Cantabria

- *Dirección:* Avda. Cardenal Herrera Oria 63 int.
- *Dirección web:* www.cocemfecantabria.org
- *Alto cargo:* Mar Arruti Bustillo, Presidente
- *Fecha de adhesión:* 05/03/2010
- *Número de empleados:* 11
- *Sector:* Fundaciones, asociaciones y ONG
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Personas con discapacidad
- *Ventas / Ingresos:* 421.768,10 €
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* CONSEJERÍA DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES (162.096,96 €) AYUNTAMIENTO DE SANTANDER (60.000 €).
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN EN GRUPOS DE TRABAJO CON EMPLEADOS, MIEMBROS DE LA COMISIÓN EJECUTIVA Y DEL CONSEJO REGIONAL, ASÍ COMO ASOCIADOS DE LAS DISTINTAS ENTIDADES FEDERADAS Y USUARIOS DE NUESTROS SERVICIOS.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* ESPAÑA (CANTABRIA)
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* ESPAÑA
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* EXTRAÍDOS DEL ANÁLISIS Y LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN POR PROCESOS, CONCRETAMENTE DEL PROCESO FUNDAMENTAL DE CONTRIBUCIÓN SOCIAL Y DEL PROCESO DE APOYO DE MEDIO AMBIENTE.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* WEB DE LA EMPRESA, PAGINA WEB PACTO MUNDIAL, REDES SOCIALES FACEBOOK Y TWITTER, REUNIONES DE EQUIPO CON PROFESIONALES, ASAMBLEA GENERAL, CONSEJO REGIONAL.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* DECLARADOS DE UTILIDAD PÚBLICA POR EL MINISTERIO DEL INTERIOR 23/02/2011
- *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:* A través de la recogida de información y análisis de la misma. Por ejemplo, en el caso del personal laboral, a través de encuestas, reuniones de equipo y plan individual de desarrollo. En el caso de las personas usuarias de los servicios, a través de encuestas, y buzón de sugerencias. En el caso de las entidades federadas, a través de encuestas y/o aportaciones a través de su consejero.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El consejo Regional formado por 20 consejeros, 1 por cada una de las entidades federadas. De éste se desprende la Comisión Ejecutiva, formado por Presidente, Vicepresidente, Secretarías de Organización y de Finanzas, junto con la Gerencia. La toma de decisiones y la gestión de la implantación depende de la Gerencia, bajo la aprobación en Comisión Ejecutiva.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) Los indicadores del Cuadro de Mando Integral resumen los objetivos más significativos de los procesos.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* <http://www.cocemfecantabria.org>
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
- *Responsable:* Maria Dolores Damalia Pineda
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

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



POLÍTICAS

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



ACCIONES

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

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

Respuesta: No

Implantación: La federación cántabra de personas con discapacidad física y orgánica. COCEMFE-Cantabria es una entidad no lucrativa, que aglutina 20 entidades, para trabajar por la mejora de las condiciones de vida de las personas desde la autonomía, impulsando la visibilidad de sus capacidades y valores. Su misión es facilitar desde la diversidad, el ejercicio de los derechos y responsabilidades, en igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.



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? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el reglamento interno de la entidad recoge un breve apartado de RRHH y que el manual de acogida recoge de manera más extensa la materia relativa de las políticas de gestión.

Objetivos: En la planificación estratégica 2011-2013 está recogida la implantación del gestión de RRHH para el ejercicio de 2012



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



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: Difundimos entre nuestros usuarios y empleados la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI


Implantación: Todos los años se realizan encuestas de satisfacción a nuestros grupos de interés internos: entidades federadas, usuarios de nuestros servicios y profesionales, y en estos últimos se realiza un Plan individual de desarrollo para cada uno de los profesionales en los que el propio profesional hace una evaluación conjunta con su responsable directo de sus puntos fuertes y áreas de mejora de su puesto de trabajo. Además existe un buzón de sugerencias abierto a los tres grupos.

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

Respuesta: 100 %

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

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Insatisfacción del cliente	
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente	Elaboración del Código ético de la entidad
	Política de Calidad	
	Políticas internas de gestión	
Empleados	Políticas internas de gestión	Redacción del Plan Integral de RRHH
	Reglamento interno	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	Elaboración del Código ético de la entidad
Empleados	Acción social	Valoración de riesgos psicosociales en PRL
	RSE	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Revisar el protocolo de gestión de usuarios incluyendo gestión de incidencias
	Encuestas	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Empleados	Buzón de sugerencias	Redacción del plan de gestión integral de RRHH
	Encuesta	
	Protocolos de prevención del acoso y PRL	



• 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 (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En 2011 COCEMFE- Cantabria dispone de una relación habitual de proveedores (pública entre los socios) que son seleccionados hasta la fecha por criterios de calidad-precio entre las empresas que cumplen con sus obligaciones de hacienda y seguridad social, que han mantenido relaciones previas con la federación y estas han sido satisfactorias.

Así todo es muy difícil no correr el riesgo de contratar servicios con un proveedor que incumpla con los DDHH de una manera encubierta



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? (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Seleccionamos a los proveedores bajo normas de funcionamiento transparente, aunque no se encuentre registrado por escrito.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: SI

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 42 %

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

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política	Elaboración del procedimiento de compras.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	Acción social	Desarrollo del procedimiento de compras.
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

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



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

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

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: El proceso de gestión de personas (trabajadores) recoge de manera continua las sugerencias o necesidades de las mismas, trasladándose las mismas a la gerencia, y ésta a su vez a la Comisión Ejecutiva. La federación destaca por tener un gestión participativa en las que se tiene en cuenta todas las opiniones de los profesionales a la hora de diseñar su planificación estratégica, su plan operativo y sus programas

Objetivos: Desarrollo de las personas.

Reestructuración del sistema de gestión para 2011, lo que conlleva evaluación y análisis del procedimiento de RRHH.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: SI

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

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo	Contratación de un diagnóstico específico en RRHH
	Política de Comunicación con el Empleado	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Contratación de un diagnóstico específico en RRHH
	RSE	

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. (P4C1I1)

Respuesta: No

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

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

Respuesta: SI

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



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad 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? (P4C3I1)

Respuesta: SI

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Todo el personal participa en equipos de trabajo para el diagnóstico organizativo y desarrollo del plan operativo anual.

Desde el proceso de gestión de personas se informa a todo el personal del plan operativo en esta materia a desarrollar durante el año, así como de la calendarización de las reuniones de equipo.

Se realiza mediante la contratación de una empresa externa la prevención de riesgos laborales, y los reconocimientos médicos a los trabajadores/as. Además existe el plan de autoprotección del centro de trabajo, documento público para todo el personal.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: El proceso de gestión de personas es el encargado de hacer cumplir las políticas establecidas en esta materia, a través de informes e indicadores que son presentados a la Comisión Ejecutiva, y posteriormente al Consejo Regional. Además en las reuniones de equipo se informa a todo el conjunto de las nuevas contrataciones, ceses, bajas laborales, modificaciones en el horario de algún componente del mismo...

• 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	Plan integral de RRHH
	Convenio Colectivo	
	Otros	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Contrastaremos la satisfacción del personal mediante una empresa externa

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



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

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



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: Siempre se realiza contrataciones a personas mayores de edad. No se contrata con ningún proveedor menor de edad.

• 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 interna	Está implícito en nuestros valores y ética la prohibición del trabajo infantil.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Continuar contratando a mayores de edad

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 (P6C1I1)

Respuesta: No

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

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



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos. (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: COCEMFE-Cantabria es propietaria de un Centro Especial de empleo, siendo el 100% de la plantilla personas con discapacidad. Además a la hora de hacer contrataciones en la federación se da prioridad a personas con discapacidad. En 2011 el 45% del personal contratado tiene discapacidad.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

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

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 45 %

Directivos mujeres: 80 %

Directivos hombres: 20 %

Mujeres: 64 %

Hombres: 36 %

Mayores de 45 años: 9 %

Menores de 30 años: 9 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 82 %

Empleados con contrato temporal: 18 %

Implantación: El 62,5% del personal contratado son mujeres. De los 5 cargos directivos 4 son ocupados por mujeres y 4 de estos cargos no están contemplados en los porcentajes de empleados, ya que al ser una entidad no lucrativa no son cargos remunerados.

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

Respuesta: SI

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

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

Respuesta: 0

Implantación: No existe ningún expediente ni abierto ni resuelto.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Política de Contratación y Selección Política de Integración Social	Continuar con las políticas de no discriminación.
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Mantener el objetivo de un mercado laboral inclusivo.
Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Informe gobierno corporativo Registros oficiales Web	Continuar con la transparencia.



• Principio 7

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



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

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



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

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social	Medidas de mejora de nuestra eficiencia energética.
	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. (P8C1I1)

Respuesta: No

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



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política 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? (P8C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos la política por escrito pero está incluido dentro de nuestro reglamento interno. Por la naturaleza de compromiso social que tiene la federación se dispone de una política de reciclaje. Las actividades realizadas no conllevan mayor impacto ambiental que el consumo de energía, agua, papel, gas y cartuchos para las impresoras



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

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

equipos informáticos, y cartuchos de impresoras.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 48298

Agua: 392

Papel: 0

Implantación: La cantidad de papel no se ha registrado quedando pendiente como área de mejora para el año que viene.

El consumo de gas en 2011 fue de 140.096 KW/H

Objetivos: Establecimiento de nuevos indicadores para el papel.

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

Respuesta: SI

Implantación: Existe dentro del organigrama de la entidad un proceso de medioambiente en el que su responsable es la persona que debe velar por el correcto uso de los elementos del centro, así como la reducción de los indicadores de consumo.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo	Continuar con la política actual de reducción del consumo y de reciclaje
Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Incluiremos medio-ambiente como un epígrafe más del reglamento interno



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales Responsable de Medioambiente	Reducir los consumos en electricidad, gas, agua y papel.



• Principio 9

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



ACCIONES:

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

Respuesta: No

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



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

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

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones		Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta		Valoración de compensación de energía reactiva.

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 (P10C1I1)

Respuesta: No

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

Objetivos: Transparencia en la gestión.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La federación es transparente tanto en su funcionamiento, como en su toma de decisiones. Publica memoria de actividades y económica anualmente. Rinde cuentas de forma trimestral al Consejo Regional y de forma anual a todos los socios e instituciones públicas, así como privadas con las que trabaja o colabora.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La federación es transparente tanto en su funcionamiento como en su toma de decisiones. Publica memoria de actividades y económica anualmente. Rinde cuentas de forma trimestral al Consejo regional y de forma anual a todos los socios e instituciones públicas así como privadas con las que trabaja o colabora.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Cientes: 0

Empleados: 0

Implantación: La federación tiene clientes de dos tipos: Clientes entidades y clientes personas usuarias. Tanto estos grupos como los profesionales conocen los valores de la federación, ya que éstos son públicos a través de las memorias que emite la misma.

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro sistema de gestión transparente

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Políticas internas de gestión	Redacción del Código Ético
Empleados	Políticas internas de gestión Reglamento interno	Redacción del Código Ético



Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Difusión de la política	Redacción del Código Ético
Empleados	Comunicación interna y externa Difusión de la política	Redacción del Código Ético

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Buzón de sugerencias	Redacción del Código Ético y de conducta
Empleados	Buzón de sugerencias	Redacción del Código Ético y de conducta

• 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

P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad 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
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un 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

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C3I1	¿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
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12