



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

Academia de desarrollo Formativo SL



Iniciativa RSE-PYME



## • Carta de Renovación del compromiso



ACADEMIA DE  
DESARROLLO  
FORMATIVO

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Gáldar, 24 de Octubre de 2012

Estimados Señores/as,

Por primera vez, y tras el compromiso de adhesión adquirido con la Red Española del Pacto Mundial, *ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO, S.L.* se complace en presentarles su primer **Informe de Progreso** concerniente al ejercicio **2011**.

La realidad actual nos exige replantear nuestro modelo empresarial para adaptarnos a las nuevas exigencias del mercado y dar respuesta a las expectativas de nuestros principales grupos de interés: plantilla de trabajo, clientes/as, cadena de suministros, comunidad, etc., de tal forma que asumamos la **responsabilidad social de la empresa** no como una gestión puntual, sino como una constante en la estrategia corporativa, dotando de transversalidad el desarrollo diario de los procesos de trabajo.

Nuestro afán por consolidarnos como empresa sostenible reafirma el compromiso de pertenencia a esta iniciativa de carácter internacional y voluntaria que persigue la implantación de Diez Principios básicos de conducta y acción basados en el respeto a los Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Asimismo, nuestra entidad aprovecha para transmitir, una vez más, su intención de apoyar públicamente el Pacto Mundial y sus principios, así como integrar éstos en la cultura organizacional.

Fdo.

Domingo Godoy Aguiar

Administrador

  
ACADEMIA DE  
DESARROLLO  
FORMATIVO  
C.I.F.: B 35745272  
Tlfs.: 928 88 09 86 - 902 96 58 37 Fax: 912 91 97 97  
Web: [www.academiadf.com](http://www.academiadf.com)  
Email: [inforcursos@academiadf.com](mailto:inforcursos@academiadf.com)



## Información general

### Perfil de la entidad: Academia de desarrollo Formativo SL

- **Dirección:** Ctra. Subida a Hoya de Pineda, SN
- **Dirección web:** [www.academiadf.com](http://www.academiadf.com)
- **Alto cargo:** Socio-Administrador, Domingo Godoy Aguiar
- **Fecha de adhesión:** 24/10/2011
- **Número de empleados:** 15
- **Sector:** Educación
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** ENSEÑANZA NO REGLADA
- **Ventas / Ingresos:** 1603650,00
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** En el 2011 la entidad Academia de Desarrollo Formativo, como centro colaborador del Servicio Canario de Empleo, ha sido adjudicataria de subvención cofinanciada en un 80 % por el Fondo Social Europeo, con cargo al eje 2 del Programa Operativo "Adaptabilidad y Empleo" 2007ES05OPO001 "Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres", correspondiente al marco comunitario de apoyo 2007-2013.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Candidatos/as
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Como clientes se considerarán a los/las alumnos/as que estén o hayan realizado algún curso en nuestra entidad. Los clientes representan el eje de actuación de nuestra actividad empresarial. Como "Candidatos/as" todas aquellas personas interesadas en nuestros productos y/o servicios pero que todavía no alcanzan la categoría de "Clientes", el vínculo sería a través de preinscripciones. Los/las empleados/as que desarrollan la actividad diaria de la empresa como productores/as de nuestros productos y servicios.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** Territorio nacional español.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Amplia cobertura al informe, entre los grupo de interés seleccionados, a través de los medios que se habilitarán para su difusión.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** La materialidad de este primer Informe se configura a partir de los datos informativos disponibles en la entidad, entendiéndose éstos como significativos para los grupos de interés seleccionados.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** A través de la página web de la entidad dedicada a la Responsabilidad Social Corporativa, S.L. ([www.academiadf.com/igualdad](http://www.academiadf.com/igualdad)) y redes sociales.



- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* “Distintivo Público de confianza en línea” por el cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 292/2004, de 20 de febrero. La entidad pretende optar a reconocimientos que avalen su buen hacer y compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa.
- *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:* Mediante el conjunto de medios de comunicación interna puestos a disposición de los/las "Empleados/as". Asimismo, el portal web [www.academiadf.com/igualdad](http://www.academiadf.com/igualdad) también acoge un buzón de sugerencias para el empleado/a. En lo que respecta a los "Clientes", mediante encuestas de satisfacción, buzón de sugerencias, hojas de reclamaciones. Para el grupo de "Candidatos/as" están a su disposición las hojas de reclamaciones.
- *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 Dirección de la empresa está ostentada por un único administrador, el cual se encarga de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa, con el apoyo y la colaboración del conjunto de la plantilla.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) La entidad se compromete a instaurar indicadores de progreso en su próximo Informe de Progreso 2012.

### 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) Actualmente la entidad no colabora, pero se compromete a la difusión futura de acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas, a través de sus redes sociales.

### Más información

- *Notas:* En este apartado hacemos constar que gran parte de la información reflejada en este Informe se encuentra disponible en la página web destinada a la RSC: [www.academiadf.com/igualdad](http://www.academiadf.com/igualdad).
- *Dirección web:* [www.academiadf.com/igualdad](http://www.academiadf.com/igualdad)
- *Implantación otros Grupos de Interés:* El Grupo de Interés denominado "Candidatos/as" se puede identificar como un estado previo al de "Clientes/as", esto es, dependerá de que ese/a candidato/a vaya más allá de una simple información o preinscripción en uno de nuestros productos o servicios.
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012



● *Responsable:* Domingo Godoy Aguiar

● *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

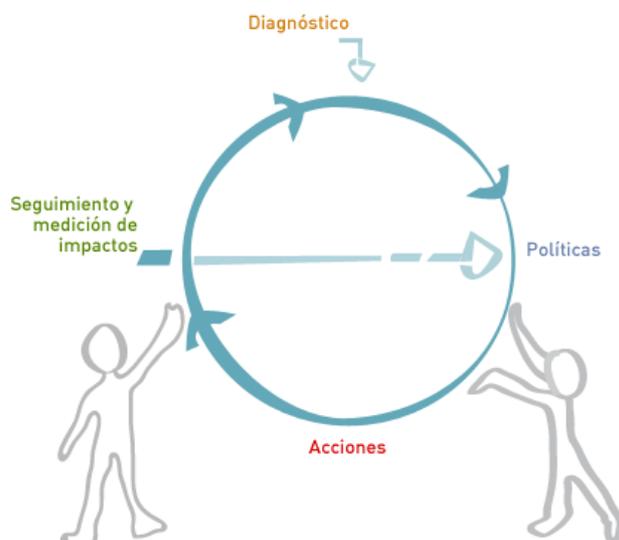
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### 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:** En la actualidad los riesgos relacionados con los/las clientes/as son detectados y solventados mediante encuestas de satisfacción durante y al final de los servicios prestados. Las encuestas empleadas se realizan a través del siguiente gestor online: [www.e-encuestas.com](http://www.e-encuestas.com). En el caso de los cursos asignados mediante subvención por el Servicio Canario de Empleo también se cuenta con un tipo de encuestas prediseñadas y facilitadas por este organismo público.

A principios del presente año, y tras el auge que supone la formación a distancia, se detecta la necesidad de ofertar nuestros servicios online con la máxima calidad posible. De esta manera, nuestro portal([www.estudiencasa.es](http://www.estudiencasa.es)) recibe el otorgamiento del "Distintivo público de confianza en línea: Confianza Online", asumiendo los siguientes compromisos:

1. Respetar las normas del "Código Ético de comercio Electrónico y Publicidad Interactiva" de CONFIANZA ONLINE en sus actividades de publicidad y/o transacciones contractuales con los consumidores realizadas a través de medios electrónicos de comunicación a distancia.
2. Someterse al jurado de la publicidad de AUTOCONTROL para la resolución de las reclamaciones que presenten por supuesta infracción de las normas del "Código Ético" en relación con la publicidad.
3. Someterse al arbitraje de la Junta Arbitral de Consumo para la resolución de las reclamaciones que se presenten por presunta infracción de las normas de "Código Ético" relativas a la contratación electrónica con consumidores, cuando no hayan podido ser resueltas por la mediación de adigital. Acatar y cumplir inmediatamente el contenido de las decisiones que en consecuencia dicte la Junta Arbitral Nacional de Consumo.

En el siguiente link se muestra nuestra entidad adherida a "Confianza Online": [http://www.confianzaonline.es/adheridos/ficha-entidad-asociada/?cod=2119&lang\\_view=es&cod2=5](http://www.confianzaonline.es/adheridos/ficha-entidad-asociada/?cod=2119&lang_view=es&cod2=5)

Se observa que nuestro servicio online carece de poca accesibilidad para el colectivo de personas con discapacidad.



En lo que respecta al grupo de interés de empleados/as se percibe falta de formación en algunos aspectos relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa (medidas de conciliación e igualdad de oportunidades, principios del Pacto Mundial, ...), no así en otros como la Prevención de Riesgos Laborales.

**Objetivos:** - Solventar con la máxima celeridad las reclamaciones, quejas o sugerencias que puedan derivarse de los productos o servicios prestados según las indicaciones descritas en el "Protocolo de sugerencias y/o reclamaciones".  
- Asumir con responsabilidad el compromiso asumido tras el otorgamiento del "Distintivo público de confianza en línea".  
- Diseñar formación que contemple aspectos relacionados con la Responsabilidad Social Corporativa.



### 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:** Gracias a la implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad según la norma UNE-EN ISO 9001, Academia de Desarrollo Formativo, S.L. demuestra su capacidad para proporcionar de forma coherente productos o servicios que satisfacen los requisitos del cliente.  
Particularmente, la entidad dispone de un Protocolo de sugerencias y/o reclamaciones en el que se tratan las quejas o reclamaciones de clientes. Dicho protocolo está visible en los tabloneros de anuncios de todas las sedes físicas donde opera la entidad. Asimismo, se acoge a la LOPD para velar por la privacidad de datos de sus clientes.  
Además, Academia de Desarrollo Formativo cuenta con el Símbolo Internacional de Accesibilidad en sus instalaciones físicas.

La dirección de la empresa, ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO, S.L., dentro de su natural preocupación por la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras, no sólo pretende dar cumplimiento a las prescripciones establecidas por la Ley en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sino que además aspira, aprovechando dicho cumplimiento, a mejorar en todo lo posible las condiciones de vida laboral de sus trabajadores y trabajadoras.

**Objetivos:** La entidad asume la necesidad de definir un código ético capaz de contemplar de forma clara los valores de la empresa.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



### 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:** Entendiendo que la mejora de la actividad debe ser continua, la Dirección de la empresa, ACADEMIA DE DESARROLLO FORMATIVO, S.L., se ha comprometido formalmente en materia de Prevención e Riesgos Laborales a:

- Integrar la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.
- Cumplir con todos y cada uno de los preceptos establecidos en las leyes y reglamentos de aplicación en materia de prevención.
- Comprometer a la organización en el cumplimiento de todos los requisitos preventivos y legales a través de la información, formación, consulta y participación de los/las trabajadores/as.
- Analizar los procesos, técnicas y materias primas utilizadas eligiendo aquellos que generen menos riesgos a los/las trabajadores/as.

De la misma manera, Academia de Desarrollo Formativo prevee una correcta utilización y tratamiento de los datos de carácter personal en los ficheros automatizados de la entidad y sus relaciones con tercero y adecuarlos a la legislación vigente sobre protección de datos y, es por ello, que dispone del asesoramiento continuado mediante consultoría especializada.

- Fomentar la participación de los/las trabajadores/as, a través de los órganos de representación establecidos para ello, en todos aquellos aspectos que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores.
- Asignar recursos técnicos, humanos y económicos suficientes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Crear una cultura positiva en materia de prevención de riesgos laborales.

Dotar de transparencia y credibilidad a las webs de la entidad, acreditando su compromiso ético y social a sus clientes gracias a la adhesión al "Sello de Confianza Online"

**Objetivos:** - Aplicar los preceptos fijados en materia de Riesgos Laborales y protección de datos.

- Además, como objetivo futuro, nuestra entidad pretende certificarse en lo que se considera el primer estándar en el ámbito de la gestión de la calidad de la enseñanza virtual publicado en España como norma UNE 66181 por AENOR (organismo miembro de ISO).

- Asimismo, la entidad valora positivamente la idea de poder dotar a sus web, y en especial a su portal formativo online, con la accesibilidad que se merece, para dar cabida a clientes con discapacidad motriz y sensitiva.

- Solventar la necesidad de formación detectada entre los/las empleados/as en materia de RSE.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La entidad se somete a evaluaciones de diagnóstico y seguimiento para detectar posibles incumplimientos de los Requisitos legales (LOPD, LPRL,...) aplicables. Las auditorías han corrido a cargo de los servicios de consultorías contratados para el correcto tratamiento de incidencias y propuestas de mejora continua.

**Objetivos:** Seguir con las evaluaciones periódicas ya iniciadas mediante auditorías, y contemplar nuevas evaluaciones de control para las nuevas iniciativas que se pretendan implantar a lo largo del año 2012.

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

**Respuesta:** 100 %

**Implantación:** El conjunto de la plantilla siempre permanece informado de los principios éticos adoptados a través de los canales de comunicación interna establecidos para ello.

**Objetivos:** Continuar con las labores de información de cara a las nuevas contrataciones.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo Poca accesibilidad de los productos y servicios	
Empleados	Falta de formación No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad Políticas internas de gestión	Política de Calidad.
Empleados	Políticas internas de gestión	Política de Calidad.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Aplicación de la LOPD. Confianza ONLINE.
Empleados	RSE	Aplicación de la Ley en Prevención de Riesgos Laborales. Aplicación de la LOPD.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Encuestas</li> <li>Procedimiento de gestión de incidencias</li> </ul>	Cumplimiento normativa aplicable y respeto al cliente.
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías</li> <li>Buzón de sugerencias</li> <li>Canales de comunicación</li> <li>Comisión interna de control o Comité Ético</li> <li>Encuesta</li> <li>Protocolos de prevención del acoso y PRL</li> </ul>	Cumplimiento normativa aplicable a los/las trabajadores/as.



## • 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:* La entidad no ha realizado diagnóstico en su cadena de suministros, en el que se evalúen factores de riesgos en Derechos Humanos.

*Objetivos:* La entidad se propone en 2012 realizar un diagnóstico dirigido a sus principales proveedores y/o socios empresariales, con el objeto de detectar posibles indicios de vulneración en Derechos Humanos.



### 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:* No

*Implantación:* La empresa dispone de un sistema de gestión de compras y proveedores, pero en éste no se recogen criterios específicos de RSE.

*Objetivos:* - Incluir en el actual sistema de gestión de proveedores criterios de compras basados en la RSE.



### 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:** En el año 2011 no fijamos acciones concretas en relación a proveedores.

**Objetivos:** Como acciones futuras a implementar nos proponemos:

- Establecer canales de comunicación directa con los principales proveedores y subcontratas, con el fin de dar a conocer sus buenas prácticas en materia de Responsabilidad Social Empresarial.
- Ofrecer acciones formativas centradas en la Responsabilidad Social Corporativa a los proveedores y subcontratas que conforman su principal cadena de suministros.
- Difundir a través de los canales de comunicación externa o redes sociales, noticias relacionadas con el respeto hacia los Derechos Humanos.



## 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:** 0 %

**Implantación:** En la actualidad, la entidad desconoce el tipo y número de certificaciones que ostenta su cadena de suministros.

**Objetivos:** - Identificar a los proveedores y subcontratas con certificaciones concedidas, así como conocer la aplicación de políticas ejercidas en RSE.

- Cuidar de la no complicidad en la vulneración de los Derechos Humanos.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	No tenemos política Procedimiento de compras Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Compras y proveedores



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta	No aplica

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:* La empresa no impide ni limita la capacidad de sus trabajadores y trabajadoras a ejercer su derecho a la negociación colectiva. Aún así, no existe representación legal de los/las trabajadores/as.

No obstante, este año se ha creado un órgano paritario denominado "Comisión de Igualdad", representado de una parte por trabajadores/as designados/as por la empresa, y de otra parte por representantes elegidos/as por los/las propios/as trabajadores/as.

*Objetivos:* La empresa pretende incorporar este derecho, de forma clara y patente, en la "acogida/bienvenida a la empresa" para las nuevas contrataciones que realice.

Asimismo, se hará mención a este derecho en su página web "RSC" ([www.academiadf.com/igualdad](http://www.academiadf.com/igualdad)), con el fin de mantener informada al conjunto de la plantilla



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Aunque no existe una política como tal, la empresa siempre tiene a su disposición canales de comunicación interna en la que el conjunto de la plantilla puede proponer y debatir temas de su interés.

*Objetivos:* Instaurar una política por escrito que refleje los procedimientos a seguir y los medios dispuestos para tratar temas de interés propuestos por los trabajadores y trabajadoras.



### 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:* No

*Implantación:* Actualmente y dado el volumen de trabajadores/as no existe acciones proactivas ni reactivas manifiestas en materia de negociación colectiva.

*Objetivos:* Incorporar en los canales de comunicación interna información concerniente a la negociación colectiva, mediante enlaces que deriven a la normativa laboral actual (Estatutos de los Trabajadores, Convenio Colectivo de aplicación, etc.).



## 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 (P3C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La Dirección de la empresa anima a sus trabajadores/as a enviar propuestas para mejorar la gestión diaria de sus procesos de trabajo. Para ello, habilita un formulario, con posibilidad de anonimato, en su página web: [www.academiadf.com/igualdad](http://www.academiadf.com/igualdad).

*Objetivos:* La Dirección de la empresa pretende seguir fomentando la participación de su plantilla en pro de incentivar actuaciones de mejora.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Otros	Canales de comunicación interna (online).

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Negociación colectiva.



 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:* La actividad de enseñanza a la que se dedica la empresa no comporta riesgos derivados del trabajo forzoso.

*Objetivos:* - Desarrollar formalmente y por escrito Políticas de Conciliación.  
- Adoptar medidas de Conciliación ajustadas a las necesidades de la plantilla.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La empresa apuesta por la conciliación laboral y personal, y es por ello, que intenta facilitar las circunstancias personales de sus trabajadores/as, a las exigencias del puesto de trabajo, mejorando la normativa general aplicable. De esta manera, la Dirección decide recoger por escrito las medidas de Conciliación que hasta ahora se habían puesto en práctica de una manera informal, y todas aquellas que puedan ajustarse a la realidad actual de los/las trabajadores/as mediante la creación del "Programa Conciliemos". Asimismo, esta actuación formará parte del compromiso adquirido por la Dirección en aras de implantar el Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa.

*Objetivos:* Suscitar la Igualdad de oportunidades entre el conjunto de empleados y empleadas mediante la introducción de medidas que optimicen, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la empresa, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

**Implantación:** Se aplica el Convenio Colectivo de Enseñanza no Reglada. En el caso de situaciones especiales pactadas con el/la trabajador/a se especificarán en cláusula anexa al contrato de trabajo.

**Objetivos:** Poner a disposición de la plantilla el Convenio Colectivo de aplicación a través de los medios de comunicación internos establecidos.



## 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:** - Se crea el "Programa Conciliemos" donde figuran por escrito todas las medidas relacionadas con la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Además de lo expuesto en el punto anterior, se propone el siguiente objetivo y las medidas derivadas de éste, para incluirlo en el texto del futuro Plan de Igualdad de Oportunidades:

**OBJETIVO:** "Suscitar la Igualdad de oportunidades entre el conjunto de empleados y empleadas mediante la introducción de medidas que optimicen, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la empresa, el régimen legal y convencional en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral"

**MEDIDA 1:** Garantizar el libre acceso a las medidas de conciliación adoptadas por la Dirección en condiciones de igualdad y no discriminación por razón de género, sin que ello suponga un menoscabo en las condiciones laborales de las y los trabajadoras/es.

**MEDIDA 2:** Utilizar los canales de comunicación interna y externa, expresamente habilitados, para informar a la plantilla de los permisos y licencias que contempla la legislación en materia de conciliación y las mejoras introducidas por la organización a través del "Programa Conciliemos".

**MEDIDA 3:** Formalizar la petición de permisos a través de los canales internos dispuestos por el Dpto. de RR.HH.

**MEDIDA 4:** Realizar acuerdos individuales -en la medida de lo posible- entre trabajadores/as y Empresa, e ir más allá de las previsiones legales, para hacer verdaderamente efectivos los derechos de conciliación.

**MEDIDA 5:** En el marco de la comunicación interna, sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y en el reparto equilibrado de tareas domésticas.

**Objetivos:** - Implementar las medidas propuestas en materia de conciliación, y formalizar su cumplimiento tras la aprobación del futuro Plan de Igualdad que afectará al conjunto de la plantilla.

- Difundir a través de la redes sociales, noticias, enlaces de interés en materia de corresponsabilidad.

- Ofertar a nuestros/as clientes/as formación relacionada con temas de Conciliación personal-familiar-laboral.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Las medidas de conciliación adoptadas están al alcance del conjunto toda la plantilla.

Los mecanismos de control que garanticen el cumplimiento están en proceso de elaboración. La Comisión de Igualdad será el órgano responsable de elaborar los indicadores de seguimiento y evaluación.

*Objetivos:* Anexar los indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas propuestas en el momento que se apruebe el Plan de Igualdad de Oportunidades.

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo	Aplicar la normativa legal vigente.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Conciliar la vida personal y familiar con el puesto de trabajo.

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:* Academia de Desarrollo formativo tiene prohibido, y además rechaza, el trabajo infantil en todas sus formas, en cumplimiento de la normativa legal prevista.

*Objetivos:* Evitar la complicidad en la vulneración de los derechos infantiles, verificando posibles infracciones en nuestra cadena de suministros.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La entidad no dispone de una política específica donde se recalque la prohibición del trabajo infantil.

*Objetivos:* Incluir en nuestra política de RR.HH. la normativa donde se especifique la prohibición del contrato infantil, así como manifestar nuestro compromiso con iniciativas defensoras de los derechos del menor.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

**Implantación:** La entidad dispone en su página web destinada a la RSC, un apartado denominado "Días Solidarios", en el que se pueden visualizar imágenes de los eventos llevados a cabo, gracias a la participación desinteresada tanto de la plantilla como de la Dirección de la empresa (Ej. Visita al Materno Infantil de Las Palmas de Gran Canaria en la que se realizaron actividades de cuenta-cuentos con los/las menores ingresados/as). De la misma manera, destacar la realización de campañas de captación de fondos a favor de causas sociales (Ej. Recaudación económica destinada a UNICEF-Cuerno de África), y la colecta de alimentos para el Banco de Alimentos de Las Palmas.

**Objetivos:** - Difundir a través de los canales de comunicación externa nuestra rechazo a la contratación infantil; conmemorar el día de la infancia, ...  
- Colaborar con entidades que promuevan los derechos de los/las niños/as.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	No tenemos política Normativa vigente	Aplicar la normativa vigente.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Voluntariado corporativo.	

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:* Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades, que la empresa quiere implantar el próximo año, se ha elaborado un diagnóstico en el que se han evaluado factores de riesgos asociados a la discriminación en la contratación, formación y promoción. Aunque no se han detectado riesgos de relevancia, si se ha considerado necesaria la inclusión de estas áreas de actuación en la elaboración del texto del Plan de Igualdad de Oportunidades de Academia de Desarrollo Formativo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos y/o mejorar nuestra formas de actuación en el ámbito de la gestión empresarial.

*Objetivos:* Implementar los objetivos, así como también las medidas, que se hayan incluido en el texto del Plan de Igualdad de Oportunidades en base a las siguientes áreas de actuación reconocidas:

- "Acceso al empleo, selección y promoción"
- "Formación"
- "Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo".
- "Compromiso y comunicación"



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* - En el texto del futuro Plan de Igualdad de Oportunidades de la empresa, y dentro del área de actuación de acceso al empleo, selección y promoción, se han incluido las siguientes medidas relacionadas directamente con este principio:

*MEDIDA 1:* Seleccionar adecuadamente las fuentes de reclutamiento empleadas para evitar cualquier criterio

discriminatorio en los procesos de selección.

**MEDIDA 7:** En los servicios de orientación para el empleo, prestar especial atención a las mujeres que se encuentren con dificultades para la integración laboral, así como las que se encuentran en riesgo de exclusión social.

- Se inicia el procedimiento de tramitación para la autorización de Academia de Desarrollo Formativo, S.L. como agencia de colocación (Real Decreto 1796/2010 de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación). Con fecha 15 de noviembre de 2011 se presenta la solicitud de autorización ante el Servicio Canario de Empleo como órgano competente para su otorgamiento.

**Objetivos:** Elaborar programas de integración y no discriminación, tras la solicitud de homologación como Agencia de Colocación por parte de nuestra entidad.



## ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** - En el segundo semestre del 2011, Academia de Desarrollo Formativo decide formalizar su compromiso con la Igualdad y toma la iniciativa para implantar a principios del año 2012 el Plan de Igualdad de Oportunidades en la empresa. A través de un diagnóstico se analiza la situación previa y se crea la Comisión de Igualdad como órgano responsable del diseño, instauración y seguimiento del Plan.

- Paralelamente, se forma al conjunto de la plantilla con una formación Básica en Igualdad de Oportunidades, y con formación específica a los/as integrantes de la Comisión de Igualdad.

- Se crea una página web destinada a la Responsabilidad Social Corporativa en General, con especial tratamiento a aspectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y a la Conciliación.

- Se Solicita la acreditación como Agencia de Colocación.

- Se aprueba el Protocolo para la prevención de situaciones de Acoso Sexual y por razón de sexo.

- Se elabora y aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

**Objetivos:** - Llevar a la práctica el conjunto de medidas y acciones que conforma el Plan de Igualdad de Academia de Desarrollo Formativo.

- Desarrollar labores de intermediación laboral gratuitas dirigidas a personas en riesgo de exclusión social, mediante la acreditación previa como Agencia de Colocación, previstas en el artículo 20 de la Ley 53/2003 de 16 de diciembre, de Empleo, y en el artículo 2.1 del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre.

- Presentar candidaturas a concursos públicos relacionados con la integración social en general, y en particular, aquellos que tengan que ver con la formación y el acceso al empleo de colectivos en riesgo de exclusión social.



[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

¿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:** Según el informe del Ministerio de Educación del Gobierno de España "Datos y cifras del curso escolar 2010-2011", sitúa la proporción de mujeres y hombres en este sector de docencia no reglada, en un 70% mujeres y 30% hombres. En este sentido, nuestra plantilla está feminizada, con un claro desequilibrio a favor de las mujeres, pues la conforman 19 mujeres y 2 hombres (a fecha 30 de septiembre de 2011). Uno de los dos puestos masculinos lo ostenta el administrador y dueño de la empresa.

Un elemento importante de la cultura empresarial de Academia de Desarrollo Formativo, S.L., lo constituye la igualdad de oportunidades en el empleo. Reflejo de ello, es el compromiso con la Igualdad firmado por la Dirección y la representación de la plantilla (Comisión paritaria de Igualdad) en aras de aprobar, el próximo año, el texto ya elaborado del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) de Academia de Desarrollo Formativo.

Los objetivos generales que se contemplan en el PIO son:

- 1. Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la empresa Academia de Desarrollo Formativo S.L.
- 2. Introducir la perspectiva de género en la gestión empresarial en general (transversalidad de género).
- 3. Fomentar medidas que garanticen la igualdad de oportunidades en el empleo y que tiendan a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El texto íntegro del PIO podrán visualizarse desde la página de RSC habilitada expresamente para este tipo de cuestiones: [www.academiadf.com/igualdad](http://www.academiadf.com/igualdad).

**Objetivos:** Implementar los objetivos generales y específicos contemplados en el Plan de Igualdad de Oportunidades



## 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:** 1 %

**Directivos mujeres:** 0 %

**Directivos hombres:** 100 %

**Mujeres:** 90 %

**Hombres:** 10 %

**Mayores de 45 años:** 4,7 %



*Menores de 30 años:* 33,33 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 23,7 %

*Empleados con contrato temporal:* 76,18 %

**Implantación:** Aunque la Dirección la ostenta el administrador y dueño de la empresa, los diferentes departamentos están liderados por una mayoritaria representación femenina.

**Objetivos:** Dotar al organigrama de empresa de perspectiva de género, para reflejar la ostentación de cargos, en los distintos departamentos, por sexos.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** El canal de comunicación interna empleado para trasladar al conjunto de la plantilla este tipo de información es el Dropbox. Este sistema de almacenamiento de archivos en internet funciona como una intranet que permite guardar y compartir de forma sincronizada información entre varios dispositivos.

**Objetivos:** Mantener actualizado el organigrama en función a los posibles cambios que pudiesen ocasionarse.

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No se ha registrado ninguna denuncia a través de lo medios dispuestos para este fin.

**Objetivos:** - Seguir en la misma línea de prevención de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo mediante acciones de información y sensibilización destinadas al conjunto de la plantilla.

- Difundir al público en general nuestro rechazo a situaciones de acoso, abuso o intimidación en el puesto de trabajo a través nuestra web social corporativa ([www.academiadf.com/igualdad](http://www.academiadf.com/igualdad)) y redes sociales.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Plan de Igualdad	Medidas dirigidas a colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Medidas de género Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	- Diseño de medidas y acciones en pro de la Igualdad de Oportunidades.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Intranet	Comunicar internamente el organigrama de empresa.



## • 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:* Acciones-empleados/as: La empresa pone a disposición de la plantilla información específica en materia de Medio Ambiente mediante su página web de Responsabilidad Social Corporativa. Además, en la incorporación de cada trabajador/a se le remite a dicha información para que conozca de primera mano los posibles riesgos ambientales derivados del puesto de trabajo.

*Acciones-Clientes:* A lo largo del año 2011 Academia de Desarrollo Formativo incluye en las acciones formativas presenciales dirigidas a sus clientes (alumnos y alumnas en situación de desempleo) un módulo denominado "Sensibilización Ambiental" con una duración de 9 horas.

*Asimismo, oferta productos formativos dentro de su línea formativa online ([www.estudiencasa.es](http://www.estudiencasa.es)) relacionados con la Calidad y el Medio Ambiente.*

*Objetivos:* Las acciones futuras planteadas por parte de la entidad son:

- Dirigir formación actualizada en Medio Ambiente, acorde a las características específicas del puesto de trabajo, a sus empleados/as, así como medir el impacto medioambiental del puesto de trabajo como consecuencia de la actividad diaria de cada trabajador/a.
- Difundir a través de sus redes sociales, noticias relacionadas con la sensibilización y el respeto al Medio Ambiente para originar consciencia medio ambiental a la audiencia.



### 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:* 150

*Implantación:* La entidad considera necesario realizar un seguimiento de las acciones encaminadas a la sensibilización en temas ambientales a través de los siguientes indicadores:



- Número de horas de formación dedicadas a la formación medio ambiental, no sólo la dirigida a sus futuros/as clientes, sino también la enfocada al reciclaje de sus trabajadores/as.
- Número de informaciones (noticias, enlaces de interés, ...) publicadas en sus redes sociales y número de comunicaciones efectuadas en sistemas de comunicación interna.
- Seguimiento de facturas de agua y luz.
- Conocer los kilos consumidos en papel.
- Número de elementos de trabajo sujetos a reciclaje.

**Objetivos:** Llevar a la práctica el próximo año los indicadores de seguimiento descritos.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	Formación medioambiental.	
	Sensibilización en materia medioambiental		

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



## • Principio 8

*Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Academia de Desarrollo Formativo solicita en el año 2007 la inscripción en el Registro de pequeños productores de residuos tóxicos y peligrosos (Decreto 51/1995, de 24 de marzo, por el que se regula el Registro de Pequeños Productores de Residuos Tóxicos y Peligrosos generados en las Islas Canarias), Tal inscripción se desestima por parte del Registro señalado, dado que el tipo de residuos (bombillas, fluorescentes, pilas cilíndricas convencionales, envases de productos de limpieza, tóner de impresoras, etc.) que genera la actividad, deben ser gestionados a través de un gestor autorizado.

*Uso de las nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente: plataforma online, formación e-learning. Portal de empleo para la recepción de Currículum Vitae.*

*Objetivos:* La entidad estará al tanto de la producción de nuevos residuos que pueda generar como consecuencia de su actividad.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Academia de Desarrollo Formativo implanta Sistemas de Gestión Medioambiental como la ISO 14001 (Mundial) y EMAS (Europeo) en su afán por reconvertir la amenaza medioambiental en una oportunidad competitiva.

*Objetivos:* Añadir e implantar medidas de mejora que permitan generar conciencia del verdadero impacto

medioambiental dentro de la actividad empresarial, así como tomar medidas en cuanto a la reducción de dicho impacto y la reutilización de los recursos.

[Descargar el documento adjunto](#) 



## 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:* Academia de Desarrollo Formativo apuesta por la ecoeficiencia en sus actividades diarias, usando menos recursos y generando menos residuos y contaminación, a través del uso de nuevas tecnologías.

De forma puntual se han realizado las siguientes acciones:

- La empresa ha hecho entrega de residuos de tóner de impresión con sustancias peligrosas en las instalaciones de una empresa autorizada.

- Se ha revisado las fichas informativas de los productos de limpieza que entran en contacto directo con el personal de limpieza, con el fin de mantenerlas actualizadas y comprobar la compra de nuevos productos.

Otras acciones de reciclaje solidario:

- La entidad ha donado equipos informáticos antiguos en desuso a un centro de formación que los necesitaba para la gestión práctica de un curso denominado "Técnico de Sistemas Microinformáticos".

- La entidad dona productos sobrantes de un curso de peluquería a un cliente (alumno) que iba a montar su propia peluquería.

*Objetivos:* - Nombrar formalmente a un/a responsable de las acciones medioambientales para llevarlas a la práctica con total garantía.

- Dirigir acciones de sensibilización encaminadas al respeto del Medio Ambiente.

- Difundir a través de la redes sociales de la entidad: noticias, enlaces, ... relacionados con el impacto medioambiental.

[Descargar el documento adjunto](#) 



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 0

*Agua:* 0

*Papel:* 0

*Implantación:* En la actualidad no se dispone de datos exactos, y es por ello, que en este primer informe se ha decidido no reflejarlos.



**Objetivos:** - Registrar de forma periódica los kWh de luz y los M3 de agua consumidos mes a mes, de esta forma se obtendrán datos exactos de consumo que serán reflejados en el próximo informe. Ello, además, permitirá gestionar un consumo responsable en función a la actividad diaria de la empresa.

En lo que respecta al consumo de papel, se solicitará la colaboración de las empresas proveedoras dispensadoras de papel, para la obtención de datos objetivos.

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** La entidad se somete periódicamente a auditorías externas como parte de su Sistema de Gestión de Calidad, para evaluar el cumplimiento de objetivos fijados en materia Medio Ambiental.

**Objetivos:** Seguir con los controles periódicos y fijar el cumplimiento de las propuestas de mejora derivadas de las evaluaciones.

## • 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 Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Cuidado y respeto por el medio ambiente

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social RSE	Acciones solidarias en beneficio del Medio Ambiente.



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	Auditorías externas Medioambientales.



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Academia de Desarrollo Formativo, S.L. destaca por consolidar paulatinamente en su gestión interna, formas de trabajo relacionadas directamente con el uso de las nuevas tecnologías. A lo largo del 2011 ha implantado el uso de las siguientes herramientas informáticas que permiten el tratamiento digitalizado de la comunicación e información empresarial:

- Plataforma E-Learning ([www.estudiencasa.es](http://www.estudiencasa.es)) en la que oferta formación online. Este tipo de modalidad formativa permite ahorrar impresiones de materiales didácticos, material escolar fungible, etc, y llegar a un mayor número de candidatos/as interesados/as en formarse en materias específicas, reduciendo de esta manera la brecha digital en la sociedad.
- Portal de empleo ([www.empleoaqui.com](http://www.empleoaqui.com)). Este recurso permite la recepción de currículums digitalizados, evitando el acumulo de papel tanto para candidatos/as seleccionados/as como descartados/as. Asimismo, esta aplicación permite el cumplimiento de la LOPD, garantizando la privacidad de datos de los usuarios/as.
- Sistemas de comunicación interna virtual. Diversos canales son los establecidos para coordinar la información jerárquica vertical y horizontal: [www.yammer.com](http://www.yammer.com) y [www.dropbox.com](http://www.dropbox.com).
- Base de datos digitalizada en la que figuran los datos personales y profesionales, así como las acciones formativas realizadas por nuestros clientes.
- Gestor de encuestas online: [www.e-encuestas.com](http://www.e-encuestas.com). Este sistema permite configurar encuestas adaptadas al cliente, volcar los datos de un manera rápida e ilustrativa mediante gráficos, y con la comodidad de que el cliente pueda realizarla virtualmente sin necesidad de impresiones innecesarias.

Otras acciones llevadas a cabo:

- Se han etiquetado todos los equipos informáticos a disposición de los/las trabajadores y trabajadoras, así como los dispuestos para las acciones formativas (para los/las clientes-alumnado) con el siguiente mensaje: "Apaga el ordenador de la red eléctrica cuando dejes de utilizarlo. Desenchufa el cable o apaga el interruptor de la regleta. La conservación del planeta es también responsabilidad tuya".
- En las aulas formativas de las distintas sedes físicas de la empresa se han habilitado tres papeleras para favorecer el reciclaje de residuos: "Vidrio", "Papel y cartón", "Plástico".

**Objetivos:** - Estar al tanto de nuevos canales de comunicación interna, directamente vinculados con las aplicaciones 2.0, que puedan adaptarse a las necesidades de la empresa para facilitar los sistemas de gestión de trabajo, minimizar el consumo derivado de impresiones (papel, cartuchos de tinta, sistemas de encuadernado,...) y el ahorro energético.

- Perfeccionar nuestra base de datos y dotarla de mayor accesibilidad.
- Fomentar el uso de transporte público entre los grupos de interés (becas de transporte para los clientes potenciales que asistan a cursos presenciales; vehículo compartido entre empleados/as,...).
- Dotar el sistema de iluminación con bombillas de bajo consumo.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** 0

**Implantación:** No se dispone de la cuantía exacta invertida para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

**Objetivos:** Establecer criterios de inversión que permitan estimar anualmente la inversión financiera total realizada en el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas 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	RSE	Aplicación de las TIC. Gestión de residuos.

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



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* La entidad no dispone de diagnóstico y es por ello que no puede determinar el grado de riesgo derivado de este principio.

*Objetivos:* Analizar variables generadoras de posibles situaciones de riesgo derivadas de la anti-corrupción.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En actualidad no disponemos de política específica en este ámbito. No obstante, cabe señalar que en el interior del "Protocolo para la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo" se hace constar lo siguiente:

*"Regalos no deseados: No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en sus destinatarios/as"*

*Objetivos:* - Enumerar posibles multas o sanciones recibidas y grado de resolución.

- Constatar una fiscalidad responsable, evitando prácticas deshonestas en materia de evasión fiscal, pago en plazo, morosidad, etc.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* En la actualidad no se aplican acciones de este tipo en el seno de la organización.

*Objetivos:* Realizar labores de difusión capaces de transmitir de forma interna y externa la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Clientes:* 0

*Empleados:* 0

*Implantación:* No aplica.

*Objetivos:* Establecer indicadores que reflejen el grado de conocimiento de los distintos grupos de interés en relación a este principio.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Aunque en la actualidad no se dispone de una política específica en este ámbito, los/las empleados/as de nuestra entidad disponen de un canal de comunicación interna para hacer llegar a la Dirección cualquier incidencia que consideren oportuna, incluyendo también las relacionadas con la anti corrupción.

*Objetivos:* Creación de buzones de sugerencia destinados a tal fin.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Desinformación	
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	No aplica.
Empleados	Otros	Política de regalos.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	No aplica.
Empleados	No tenemos acción concreta	No aplica.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	No aplica.
Empleados	Otros	Canalizar las incidencias.



## • 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

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	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
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	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.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</a>	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	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	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	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿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

<a href="#">P2C411</a>	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
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿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
<a href="#">P3C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C411</a>	¿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
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿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
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C511</a>	¿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
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</a>	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
<a href="#">P5C211</a>	¿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
<a href="#">P5C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	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

<a href="#">P6C2I1</a>	¿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
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿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.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿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
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	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.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	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	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿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?	
<a href="#">P10C311</a>	¿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
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
<b>ÍNDICE</b>		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12