Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

FEAFES- Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental

• Carta de Renovación del compromiso

FEAFES
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AGRUPACIONES DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

Madrid, octubre de 2012

Estimados amigos y amigas,

A través de esta carta me gustaría expresar en nombre de la Confederación FEAFES, la cual presido, nuestro firme interés en mantener el compromiso adquirido con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios que promueve.

En 2013, la Confederación FEAFES cumplirá 30 años de existencia, durante los cuales nuestros esfuerzos han estado centrados en la mejora de la calidad de vida de las Personas con Enfermedad Mental y sus Familias, la defensa de sus derechos y la representación del movimiento asociativo.

Es precisamente esa defensa de los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familias, y por extensión de las personas y organizaciones que trabajamos con ellas, la que nos llevó en 2007 a suscribir nuestro compromiso con el Pacto Mundial. Los principios que recoge esta iniciativa, basados en Declaraciones y Convenciones Universales, forman parte ya, de una manera u otra, de nuestra cultura y forma de actuar en la organización.

Así, durante 2011 y hasta la fecha, desde la Confederación hemos hecho un importante esfuerzo por mejorar la eficacia de nuestro sistema de gestión y nuestros procesos de planificación estratégica, las condiciones laborales y la calidad de la formación continua recibida por nuestros trabajadores y trabajadoras, los canales de información y comunicación con los grupos de interés, la colaboración con otras entidades aliadas y colaboradoras, la implantación de medidas respetuosas con el medio ambiente, la incorporación de herramientas de nuevas tecnologías y medidas de transparencia en la gestión.

Todas estas acciones, que sin duda nos ayudan a avanzar en el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial, tendrán continuidad en la Confederación FEAFES durante los próximos meses. A pesar de las dificultades económicas y de recursos que asolan actualmente a nuestro país, el respeto a los derechos de las personas para las que trabajamos y con las que colaboramos seguirá siendo de obligado cumplimiento dentro de la Confederación.

Recibid un fuerte abrazo.

José María Sánchez Monge
Presidente de la Confederación FEAFES

Nº Registro Mº Interior: F-456 • Declarada de Utilidad Pública (O.M. 18-XII-1996) • C.I.F.: G-46245247

C/ Hernández Más, 20-24, 28053, Madrid (España) • Tf. 91 507 92 48 Fax 91 785 70 76
feafes@feafes.com • www.feafes.org

Información general

Perfil de la entidad: FEAFES- Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental

- *Dirección:* C/ Hernandez Más, 20-24
- *Dirección web:* www.feafes.org
- *Alto cargo:* José María Sánchez Monge , Presidente
- *Fecha de adhesión:* 10/01/2007
- *Número de empleados:* 19
- *Sector:* Servicios de sanidad
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Servicios de atención a familias y personas con enfermedad mental y defensa de sus intereses
- *Ventas / Ingresos:* 3104861,61 Euros (Ingresos 2011)
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* Ministerio Sanidad IRPF: 1.541.558 Euros M. Sanidad Mantenimiento: 214.200 Euros M Sanidad IMSERSO: 476.680 Euros
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Alianzas - Colaboradores
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* Estos grupos están identificados y definidos en la documentación propia de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad.
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* Todas las actividades y áreas de trabajo de la Confederación. Sin limitaciones, salvo en aquellos casos en los que la información solicitada sea considerada como sensible para la organización o afecte a la protección de datos personales.
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* En base a la información solicitada en el Informe de Progreso, se aportarán los datos necesarios extraídos de nuestras diversas fuentes de información; memorias económicas anuales, informes de auditorías económicas y de calidad, informes de evaluación de los planes opoerativos anuales, Memoria Anuales, Informes de cumplimiento de los presupuestos anuales, informes de evaluación de procesos, de resultados respecto a los objetivos de calidad, informes de seguimiento de los planes estatégicos...
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se han establecido los canales de comunicación para la difusión del informe de progreso por cada uno de los grupos de interés; los canales son diversos, tales como la página web, reuniones de los órganos de gobierno, mail a las entidades asociadas...

- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* Galardón Mentalizados al fomento de la inserción laboral personas Enfermedad Mental ADIEM VEGA BAJA (2010) Premio Mejor Información a Pacientes: Asociaciones de Pacientes que concede la revista Medical Economics (2010).
- *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:* FEAFES ha ejecutado durante 2011 una reflexión interna y planificación estratégica para la elaboración de su Plan Estratégico 2012 - 2016. La relación final de grupos participantes en la recogida de información para la elaboración del Plan Estratégico es: Personas con enfermedad mental y sus familias, Miembros del Comité de Personas con Enfermedad Mental, Miembros de Junta Directiva de la Confederación, Entidades miembro, Personal técnico y Colaboradores y financiadores.
- *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:* Los Órganos de Gobierno, tal y como se marca en neustro organigrama, trabajan en tres niveles; nivel de Asamblea General, nivel de Junta Directiva (formada por diecinueve miembros, representantes de las diferentes federaciones y asociaciones uniprovinciales) y Comisión Permanente, órgano ejecutivo por delegación de Junta Directiva que se reúne mensualmente. El presidente de la Confederación participa y lidera la actividad en estos tres niveles.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Más información

- *Notas:* Ninguno
- *Dirección web:* http://www.feafes.org
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Ninguno

- *Día de publicación del Informe:* jueves, 01 de noviembre de 2012
- *Responsable:* Alfonso Serrano Movilla
- *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

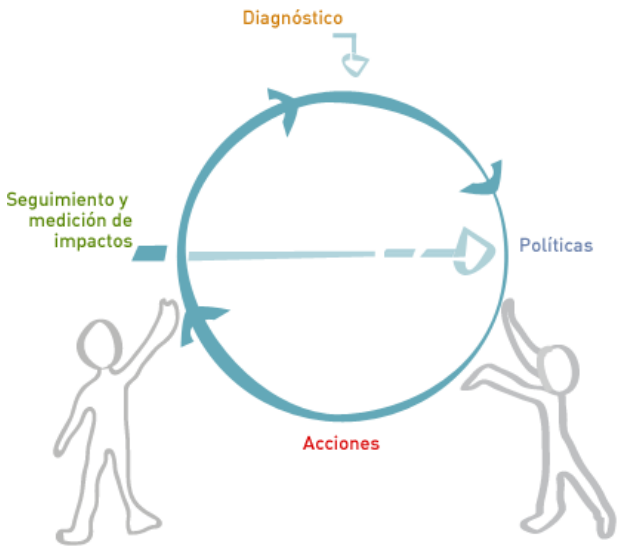
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

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: *SI*

Implantación: *Respecto a los clientes: Por los datos obtenidos, los clientes demandan mayor cobertura de servicios dirigidos a las personas con enfermedad y sus familias, en temas como acceso al empleo o rehabilitación.*
Respecto al personal: Por los datos obtenidos, el personal demanda un aumento de la formación ofrecida por la Confederación, con la que se dé respuesta a sus necesidades de desarrollo profesional.
Respecto a los proveedores: La Confederación utiliza pocos proveedores nuevos, normalmente se tiene ya una experiencia previa con ellos y hasta ahora la valoración que se suele hacer de los mismos es positiva.

Objetivos: Respecto a los clientes: Actualización permanente de nuestra cartera de servicios, así como la información disponible de recursos externos que tenemos en nuestra base de datos y que ofrecemos a los usuarios del Servicio de Información que así lo demandan.

Descargar el documento adjunto

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: *FEAFES cuenta con una declaración por parte de sus órganos de gobierno de la política de*

calidad, documentada y visible dentro de sus instalaciones. Además, dispone de un procedimiento propio para la atención de quejas, sugerencias y reclamaciones, tiene identificados a sus clientes y las vías de comunciación con los mismos y anualmente se recogen datos sobre su satisfacción.

Respecto al personal, todos los aspectos relacionados con la gestión laboral (formación, vacaciones...) está documentado y procedimentado en el Sistema de gestión de Calidad. La identidad de FEAFES es comunicada al nuevo trabajador durante su plan individualizado de acogida. En 2011 se aprueba el diseño de una política retributiva para todo el personald e la Confederación.

Por último, respecto a los proveedores, está documentado dentro del SGC el proceso de Compras. Además, existe una instrucción técnica para la gestión de los proveedores (criterios de selección, seguimiento del pedido y evaluación del proveedor)

Objetivos: Se pretende que para el próximo año se incuyan todas las mejoras necesarias en la documentación de la políticas, tanto para el personal como para los clientes.
Igualmente, se enviará información a todos los proveedores de la identidad de FEAFES (misión, visión y valores).

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 (P1C3I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Desde FEAFES se apoya activamente la protección de los Derechos Humanos fundamentales, especialmente para las personas con enfermedad mental, a través de su participación en actividades como la elaboración de un Informe Conjunto Alternativo con la Comisión de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU o la asistencia a las reuniones organziadas por el CERMI de*
Seguimiento del cumplimiento de los Derechos Humanos presentes en la Convención ONU.

Durante el último año se han desarrollado acciones sobre este principio con el personal, tales como:
- Mejora del proceso de detección, diseño, seguimiento y evaluación de las actividades de formación del personal.
- Aplicación de planes de acogida individuales de las personas incorporadas
- Aplicación de actividades de desarrollo profesional y promoción interna entre el personal
- Formación en Prevención de Riesgos Laborales y establecimientos de equipos de suguridad y prevención
- Evaluaciones del desempeño consensuadas y con orientación a la mejora de competencias.

Objetivos: Respecto a los clientes, se plantea seguir participando y aumentar la presencia de FEAFES en aquellos foros donde sea necesario defender los derechos de las personas con enfermedad mental, tal y como se marca en la Convención de la ONU y la misión de FEAFES.
Respecto al personal, pretendemos cubrir al menos el 75% de las necesidades de formación planteadas para los trabajadores durante sus evaluaciones anuales de desempeño.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *FEAFES cuenta con diversas fuentes de información y comunicación con sus clientes, personal y proveedores, como son las encuestas anuales de satisfacción por ejemplo, que suponen una herramienta importante para el seguimiento de sus actividades y facilitan la identificación de mejoras de sus productos y servicios.*

Objetivos: Para conseguir la satisfacción de los clientes y personal, entendida como la respuesta a sus necesidades y expectativas y el reconocimiento y respeto a sus derechos humanos, es necesario conseguir su implicación en la detección de las mejoras necesarias en la organización.

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

Respuesta: *100 %*

Implantación: *Todos los empleados reciben durante su primera semana en la Confederación la infomación relativa a la identidad de FEAFES (Misión, Visión y Valores) a través de las actividades previstas en su plan de acogida.*

Objetivos: Aplicación sistemática del plan de acogida a los nuevos trabajadores.

Descargar el documento adjunto

• Resumen de Implantación:

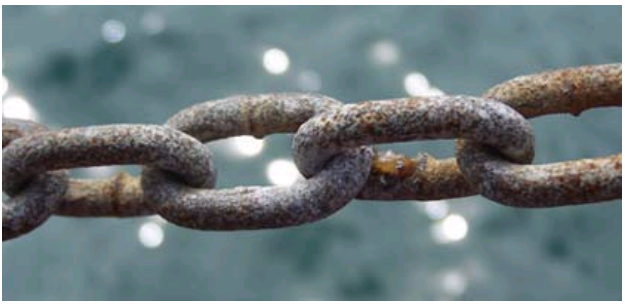
Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Clientes	Poca accesibilidad de los productos y servicios		
Empleados	Falta de formación		
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
Clientes	Política de Atención al Cliente Política de Calidad Políticas internas de gestión		Actualizar y mejorar la definición de las políticas de la Confederación
Empleados	Políticas internas de gestión		Actualizar y mejorar la definición de las políticas de la Confederación
Proveedores	Políticas internas de gestión		Informar a los proveedores adecuadamente de la identidad de FEAFES

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Clientes	Acción social		Aumentar presencia de FEAFES en foros para defender derechos ONU
Empleados	Acción social		Aumentar el nivel de cumplimiento del Plan de Formación para el personal
Proveedores	No tenemos acción concreta		Ninguno

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Clientes	Auditorías Comité de Seguimiento y RSE Encuestas Procedimiento de gestión de incidencias Servicios de atención al cliente Teléfono de denuncias/quejas		Aumentar los niveles de participación de los clientes
Empleados	Auditorías Comisión interna de control o Comité Ético Dirección de RRHH Encuesta Procedimiento de gestión de incidencias Protocolos de prevención del acoso y PRL		Aumentar los niveles de participación de los empleados
Proveedores	Cláusulas en contrato Evaluación Departamento de compras Procedimiento de gestión de incidencias Sistema de clasificación de proveedores		Mejorar la comunciaciçón y seguimiento de neustros proveedores

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora



• 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: *No*

Implantación: *Ninguno*

Objetivos: Informar a los proveedores acerca de la identidad de nuestra Organización.

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: *SI*

Implantación: *Los procesos de compras y de gestión de proveedores están identificados y documentados en nuestro Sistema de gestión de la Calidad. Además, se someten a las auditorías económicas y de calidad establecidas a lo largo del año.*

Objetivos: Pretendemos desarrollar una política de ética comercial, que nos facilite y aporte criterios adicionales relativos al respeto de los derechos humanos para la selección de proveedores.

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: *No*

Implantación: *Hasta ahora, la calidad de los productos y servicios de nuestros proveedores lo hemos supervisados en el momento de la entrega / prestación de los mismos.*

Objetivos: Comentado anteriormente.

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: *50 %*

Implantación: *50*

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
Proveedores	Convenios con proveedores Manual de Calidad Procedimiento de compras Sistemas de clasificación de proveedores		Desarrollar nuestra propia política de ética comercial
	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)		

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Proveedores	No tenemos acción concreta		Desarrollo de la política de ética comercial y difusión de la identidad.

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Proveedores			

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora

• 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 (P3C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *No existe riesgo, dado que la comunicación (canales, calidad, frecuencia) es eficaz dentro de la organización.*

Objetivos: Documentar los sistemas de comunicación y todas las cuestiones relacionadas con la gestión laboral.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Comentado anteriormente.*

Objetivos: Si bien es cierto que existen acuerdos implícitos dentro de la organización acerca de su regulación y funcionamiento, puede ser positivo documentar estas políticas para asegurar su comunicación a todo el personal.

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: *En 2010 se creó un grupo de trabajadores que participaron en el diseño de la evaluación del desempeño.*

Objetivos: A las habituales, reuniones de área, de conjunto, cuestionarios de clima laboral, grupos de trabajo... se pueden promover nuevas herramientas de participación del personal en temas de índole laboral.

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: *Reuniones de equipo, de área, grupos de trabajo, encuestas de clima laboral. Además, anualmente se hacen evaluaciones del desempeño, donde se recogen las mejoras en las competencias y aportaciones del trabajador, así como sus necesidades de formación.*

Objetivos: Comentado en el punto anterior

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	Convenio Colectivo		Documentar el resto de políticas vigentes en la organización.

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	Acción social		Seguir promoviendo nuevas herramientas de participación del personal

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados			

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora

• 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: *En nuestro trabajo no se identifican factores de riesgo relacionados con el trabajo forzoso.*

Objetivos: Ninguno.

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

Respuesta: *SI*

Implantación: *FEAFES mantiene una política de conciliación familiar, basada en la adecuación de tareas y horarios a las personas que por cualquier circunstancia justificada lo requieran, y cumple con los acuerdos presentes en el convenio colectivo.*

Objetivos: Documentar las políticas de conciliación familiar presentes en la Confederación.

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: *Disponemos de mejoras frente al convenio colectivo*

Objetivos: Documentar estas mejoras, puesto que favorecen las condiciones de trabajo.

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: *Los órganos de gobierno consideran positivamente todas las solicitudes que reciben en materia de conciliación familiar, flexibilidad horaria, y desarrollo profesional*

Objetivos: Documentar no sólo las posibilidades de conciliación familiar que ofrece FEAFES, sino además llevar un control de las aplicadas anualmente.

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: *Aunque desde el área de recursos humanos se supervisa y monitoriza la aplicación de estas medidas y el número de beneficiarios, no es un dato que se recoja en documentos de control de resultados de la actividad en la organización.*
El reflejo de la satisfacción del personal con la organización es comprobable a través de las encuestas anuales de satisfacción respecto al clima laboral.

Objetivos: Ofrecer dentro de la organización los datos anuales sobre la aplicación de las medias de conciliación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Evaluación**	**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**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo	☺	Documentar las políticas de RRHH

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	Acción social		Documentar las acciones realizadas

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados			

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora

• 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.(P5C1I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Nuestro país no permite la contratación de men, y esto se refleja en el estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo, los cuales tienen una regulación específica para menores de 18 años, en las que se regulan diversas materias como PRL y otras de contrato.*

Los encargos realizados a proveedores (productos y servicios) en nuestra organización no son susceptibles de ser realizados por menores.

Objetivos: Ninguno

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *Ninguna, porque la normativa laboral de nuestro país no permite el trabajo infantil.*

Objetivos: En la futura elaboración de código ético, incluir una claúsula relativa al rechazo del trabajo infantil.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: *No*

Implantación: *No necesario*

Objetivos: No necesario

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	Convenio Colectivo		Incluir en nuestro futuro código ético el rechazo al trabajo infantil

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos acción concreta		No necesario

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados			

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora

• 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: *No se han detectado indicios de riesgo de discriminación por lo que no se ha considerado realizar un diagnóstico más profundo.*

Objetivos: Ninguno

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: *FEAFES desarrolla proyectos de integración y no discriminación orientados a personas con discapacidad, pero que pueden pertencer o sumarse también a otros riesgo de exclusión.*

Objetivos: Aunque de forma efectiva no se aplican políticas discriminatorias en la contratación de personal dentro de la organización, vemos positivo el establecer ese compromiso de manera escrita en un documento.

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: *No*

Implantación: *A través de la evaluación del desempeño anual de los trabajadores, se establecen las áreas de mejora y las propuestas de formación para que el empleado aumente sus capacidades y se desarrolle profesionalmente.*
Se ha desarrollado una política retributiva en la organización, con la misión de motivar y recompensar a los trabajadores de manera objetiva y reforzar la estabilidad de la plantilla.
Un alto procentaje de los contratos de los trabajadores son fijos y cada puesto de trabajo tiene su propia ficha descriptiva con las dependencias jerárquicas funcionales.
En el organigrama además están descritas las interdependencias entre áreas y con los órganos de gobierno.
Se eligen adecuadamente las fuentes de reclutamiento en los procesos de selección para integrar en ellos a distintos colectivos en riesgo de exclusión.

Objetivos: Participar en programas de organismos públicos que fomenten la igualdad de oportunidades.

¿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: *No*

Implantación: *Ninguna medida concreta, aunque a tenor de la composición actual de la plantilla, se muestra un equilibrio en la composición y distribución de los puestos por género.*

Objetivos: Ninguna

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: 100 %

Directivos mujeres: 45 %

Directivos hombres: 55 %

Mujeres: 47 %

Hombres: 53 %

Mayores de 45 años: 16 %

Menores de 30 años: 32 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 95 %

Empleados con contrato temporal: 5 %

Implantación: Ninguna

Objetivos: Incorporar en nuestra organización a personas de distintos colectivos de riesgos de exclusión.

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: *Esta información está disponible además en las actas de reunión de órganos de gobierno, controladas dentro del Sistema de Gestión de la Calidad y organismos públicos.*

Objetivos: Desarrollado anteriormente

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 dado ningún caso.*

Objetivos: Ninguno

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	Convenio Colectivo		Documentar las políticas internas de no discriminación en FEAFES

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	Plan de Carreras		Participar en programas de igualdad de oportunidades

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Empleados	Informe anual		Valorar incorporar los datos de O.G. y el resto de empleados en FEAFES
	Informe gobierno corporativo		
	Registros oficiales		

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora

• 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 (P7C1I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *FEAFES cuenta en su sistema de gestión de la calidad con una instrucción de trabajo dirigida a favorecer el cuidado del medio ambiente y el ahorro energético, con meidads concretas como la clasificación de desechos.*

Objetivos: Fomentar medidas de ahorro energético, que permitan por una parte el desarrollo de medidas favorables al medio ambiente y por otra parte aumentar la eficiencia de la organización.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: *0*

Implantación: *No se han desarrollado acciones específicas de sensibilización medioambiental.*

Objetivos: Desarrollar acciones específicas de sensibilización medioambiental.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental		Fomentar medidas de ahorro energético

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

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora

• 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 el tipo de trabajo que desarrollamos (de oficina), el impacto medioambiental de nuestra actividad es muy bajo.*

Objetivos: Ninguno

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: *SI*

Implantación: *Ya comentado anteriormente, existe una política medioambiental descrita en nuestro SIstema de Gestión de la Calidad.*

Objetivos: Seguir formando y concienciando al personal sobre la política medioambiental descrita en nuestro SIstema de Gestión de la Calidad.

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: *No*

Implantación: *Reciclaje de materiales, según su composición, uso responsable de la climatización... Además, en el pie de firma en nuestros correos advertimos de la necesidad de valorar previamente la impresión o no de estos correos.*

Objetivos: Desarrollar acciones concretas de respeto al medio ambiente

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 14

Agua: 2

Papel: 1

Implantación: Las cantidades son calculadas en miles de Euros

Objetivos: Reducir el gasto en en electricidad, agua y papel

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

Respuesta: *No*

Implantación: *Ninguna*

Objetivos: Aunque están establecidas en nuestro SGC las medidas a contemplar respecto al medio ambiente, no se han definido indicadores de cumplimiento de las mismas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico

Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo		

Políticas

Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad Política de Reciclaje Sistemas de gestión de calidad		Formar y concienciar al personal sobre esta política

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado	Acción social		Desarrollar nuevas acciones concretas de respeto al medio ambiente

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado	Responsable de Medioambiente		Establecer objetivos concretos respecto al medio ambiente en la organización

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora

• 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: *Ninguna*

Objetivos: Establecer acciones concretas de desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

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: *1*

Implantación: *Utilización de bombillas de bajo consumo y las tintas de las impresoras y el papel utilizado son reciclados.*

Objetivos: No se han realizado hasta la fecha actividades para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	**Riesgos**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	**Políticas**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
No especificado	No tenemos acción concreta		Establecer acciones concretas difusión de las tecnologías respetuosas con el MA

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

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora

• 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: *Ninguna*

Objetivos: Establecer los criterios para la prevención de corrupción en la organización en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

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: *No*

Implantación: *Para poder colaborar con la mayor parte de los financiadores actuales, debemos firmar expresamente políticas de corrupción, extorsión y soborno.*

Objetivos: Incorporar los criterios contra la corrupción en nuestras políticas.

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: *En cuanto a las auditorías económicas, disponemos de auditorías internas (censores de cuentas),*

auditorías externas, auditorías de financiadores y auditorías de calidad.

Objetivos: Difusión de la política a través de actividades de comunicación externa e interna.

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(P10C4I1)

Clientes: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: Ninguna

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: *SI*

Implantación: *Ninguno*

Objetivos: Ninguno

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico

Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Desinformación		
Empleados	Favoritismos		
Proveedores	Control de proveedores		

Políticas

Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Manual de Calidad Política de Anticorrupción		Incorporar los criterios contra la corrupción en nuestras políticas
Empleados	Normas éticas y valores corporativos		Incorporar los criterios contra la corrupción en nuestras políticas
Proveedores	Política de Calidad		Incorporar los criterios contra la corrupción en nuestras políticas

Acciones			
Grupos de Interés	**Acciones**	**Evaluación**	**Objetivos**
Clientes	Otros		Creación y difusión de la política
Empleados	No tenemos acción concreta		Difusión de la política
Proveedores	No tenemos acción concreta		Difusión de la política

Seguimiento			
Grupos de Interés	**Seguimiento y medición de impactos**	**Evaluación**	**Objetivos**
Clientes	Auditorías Visitas de verificación		Ninguno
Empleados	Auditorías Visitas de verificación		Ninguno
Proveedores	Auditorías Visitas de verificación		Ninguno

Leyenda: Progresa adecuadamente Progreso dificil de analizar Con potencial de mejora

• 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	Identifcación 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

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 interes 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	

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	

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