



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2011

Federación Empresarial Andaluza de
Sociedades Laborales (FEANSAL)



• C



federación
empresarial andaluza
de sociedades laborales

CARTA RENOVACIÓN COMPROMISO FEANSAL

Resulta importante para la Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (en adelante FEANSAL) poder renovar un vínculo recientemente adquirido e involucrarnos de lleno en un compromiso al que nos hemos sumado, por entender que es imprescindible representar los valores de la Economía Social en un contexto, en el que, la Defensa y Difusión de los Derechos Humanos, el respeto al Medio Ambiente y la Lucha Anticorrupción forma parte de un modelo empresarial que tiene asumidos estos valores de forma intrínseca, la representación de un tejido asociativo –el de las sociedades laborales– en el que prima la persona.

FEANSAL como entidad representativa de la Economía Social Andaluza tiene una trayectoria de más de 20 años fomentando los intereses de nuestro tejido asociativo, un modelo económico que apuesta por la Sostenibilidad en su más amplia acepción. Un modelo de hacer empresa en el que se conjuga el interés empresarial con el interés personal, un modelo de empresa en el que los trabajadores y trabajadoras son el motor de la misma.

Por todo lo expuesto, por creer firmemente en las oportunidades que ofrece el desarrollo sostenido de nuestra institución, por el respeto que nos merece como organización el respeto a los Derechos Humanos, y el seguimiento de una ética laboral y profesional como pilares del propio desarrollo, nos comprometemos con los 10 Principios, utilizando además todos los medios a nuestro alcance para dar a conocer a nuestra sociedad, empresas asociadas, grupo de trabajadores y trabajadoras nuestras preocupaciones y como las mismas afecta a nuestra política empresarial.

Para terminar con la exposición, hacer saber que para FEANSAL esta rúbrica supone un medio de crecimiento organizacional, una herramienta para dar a conocer a nuestros grupos de interés la forma de entender y ser empresa, es, en definitiva, una guía de propósitos por los que establecer y dar a conocer la ruta emprendida.

Atentamente,

Ramón Moreno Jiménez

Presidente FEANSAL



feansal es
miembro de

confesal
sociedades laborales
de España





Información general

Perfil de la entidad: Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL)

- **Dirección:** Avda. Hytasa. Plaza Alegre, 41
- **Dirección web:** www.feansal.es
- **Alto cargo:** Ramón Moreno Jiménez, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 14/02/2012
- **Número de empleados:** 22
- **Sector:** Fundaciones, asociaciones y ONG
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Representación y apoyo en la gestión empresarial de las sociedades laborales andaluzas
- **Ventas / Ingresos:** 1.130.079,22€
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** sindicatos, otras asociaciones, grupos políticos, etc.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** CLIENTELA: por INFLUENCIA, por DEPENDENCIA y por CERCANÍA EMPLEADOS Y EMPLEADAS: por DEPENDENCIA, por INFLUENCIA, RESPONSABILIDAD y CERCANÍA PROVEEDORES: por CERCANÍA, RESPONSABILIDAD y DEPENDENCIA
- **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:** El alcance del informe queda determinado por lo establecido en los 10 Principios.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** En base a necesidades (contrastadas mediante evaluación interna) y avances propios. Del flujo constante de la información entre los distintos Departamentos de la Federación empresarial Andaluza de Sociedades Laborales en la revisión del Plan Actuación 2008-2012 en RSE de FEANSAL.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Notas de Prensa en la Edición Nacional de la Publicación "Economía Social" -prensa escrita- y en la edición web. Del mismo modo y a nivel autonómico se aprovechará la cobertura del Periódico de la economía Social Andaluza: ESInforma. En cuanto a medios de difusión propios: www.feansal.es y las Redes Sociales (gestionadas desde el Dpto. comunicación y Relaciones Institucionales) fundamentalmente en el Canal Youtube y en el Facebook de la Federación, así mismo contamos con Boletines Digitales (40) que llegan a más de 3.000 destinatarios y destinatarias.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** Plan de IGUALDAD



● *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:* la entidad se sostiene en buena medida en las recomendaciones y obligaciones que impone el Sistema de Calidad UNE EN ISO 9001:2008 y el UNE EN ISO 14001:2004, a ello se le suma una herramienta propia (CRM) por el que se gestiona la recogida de las sugerencias-quejas-reclamaciones y soluciones que se aportan a nuestro grupos de interés. Con todo, cobra especial importancia las encuestas anuales que se realizan a las empresas asociadas y/o proveedores (el 95% de nuestros proveedores son SS.LL.)

● *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:* ORGANIGRAMA:
ASAMBLEA GENERAL - CONSEJO DIRECCIÓN PRESIDENCIA Ramón Moreno Jiménez VICE
PRESIDENCIA María Jesús Reina Fernández Juan Manuel Barrios Blázquez SECRETARÍA Leandro
Piedra Muñoz TESORERÍA Begoña Mayoral Vaquero VOCALES Felipe Berenguel Bruque Manuel
Noguera Martínez Juan Antonio Piote Ons Gabriela Ostos Alcalá Clemencia Rufo Quiles Rosa Aguilera
Hatero Inés Alarcón Fuertes M^a Dolores García de Leániz Jiménez GERENTE José M^a Algora Jiménez
*Más Información en la Memora FEANSAL 2011

● *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) En cualquier caso se ha de enfatizar que: dada la Naturaleza de esta organización y los valores que representa la Economía Social (donde se incardina FEANSAL como representante de uno de los modelos más utilizados por los emprendedores y emprendedoras andaluzas) los principios son asumidos velando por las características de un forma de entender y hacer empresa que asume indirectamente los principios del Pacto Mundial.

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) Está previsto elaborar las Memorias de la Federación en Base al GRI III en el primer semestre de 2013

Más información

● *Notas:* .

● *Dirección web:* <http://>

● *Implantación otros Grupos de Interés:* .

● *Día de publicación del Informe:* viernes, 02 de noviembre de 2012

● *Responsable:* José María Algora Jiménez



☉ *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.



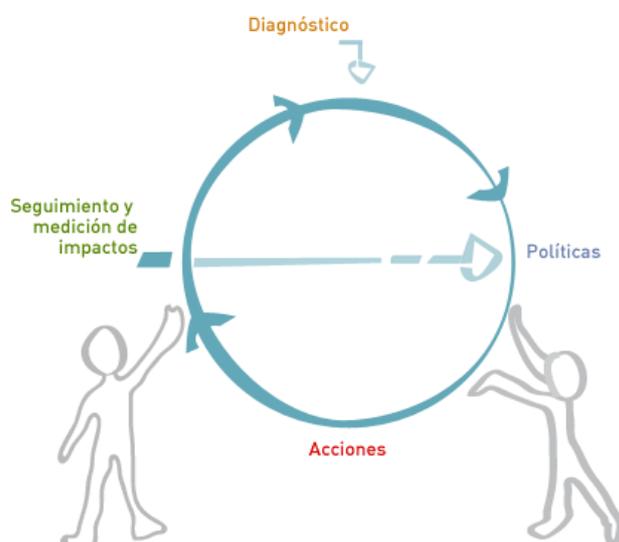
ACCIONES

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: CLIENTES: existe un seguimiento efectivo por parte de FEANSAL por tratar de mejorar las relaciones con nuestras empresas asociadas, ampliando las posibilidades de participación con la Federación (habría que hacerlo más extensivo)

EMPLEADOS: el ambiente de trabajo en FEANSAL dado su tamaño, ha sido siempre satisfactorio, no obstante hemos de trabajar en la prevención de insatisfacciones (flexibilidad, horarios, etc.) el esquema de comunicación es horizontal en Mandos Intermedios, a partir de ahí existe una mayor Verticalidad (representantes)

PROVEEDORES, asegurar la fidelización en base a relaciones de confianza y fluidez en la comunicación .

Objetivos: CLIENTES: aumentar la relación/participación de las empresas en actividades/proyectos/programas, etc. y que perciban la accesibilidad a FEANSAL

EMPLEADOS: facilitar instrumentos que motiven al grupo de empleados y empleadas (más allá de cuestiones económicas) a formar parte de FEANSAL (flexibilidad horaria, teletrabajo, eventos de cohesión, etc.)

PROVEEDORES: Fomentar la transparencia



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: Tenemos avanzadas cuestiones en el



Plan Estratégico 2008-2012

Plan de Gestión 2011

Objetivos: Normas UNE EN ISO 9001/14001 (fomentarlas)

Código Ético (elaborarlo) - primer semestre 2013

Código Conducta (elaborarlo) primer semestre 2013

Memorias GRI III (elaborarlo) primer semestre 2013

[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: Se vienen realizando avances concretos que se han visto refrendados, por ejemplo, con la participación de 20 sociedades laborales en el RSEPYME 2011

Objetivos: Fomentar el conocimiento de las actividades relacionadas con la RSE que realiza FEANSAL



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: CLIENTES: Potenciar el contacto por ejemplo a través de la web para que puedan dejar incidencias, sugerencias, preguntas, gestionar desde el site: encuestas, valoraciones, etc. Especificar la importancia de acudir a las Asambleas.

EMPLEADOS/AS: recogida efectiva, abundando en el sistema de Calidad de lo expuesto con anterioridad, aprovechar la potencialidad a estos efectos de ntro. CRM

PROVEEDORES: Potenciar la transparencia y la comunicación, herramienta indispensable: Asambleas

Objetivos: CLIENTES: primer semestre 2013

EMPLEADOS: finales 2012

PROVEEDORES: primer semestre 2013

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

Respuesta: 40 %

Implantación: Dirección y Mandos Intermedios



Objetivos: 100% del grupo de empleados y empleadas, mandos Intermedios, Directivos y a nuestros grupos de interés

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Falta de comunicación y transparencia Insatisfacción del cliente	
Empleados	Falta de comunicación Mal ambiente laboral	
Proveedores	Corrupción y quejas Desconfianza y pocos contratos a largo plazo Falta de colaboración	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Atención al Cliente Política de Calidad Política de RSE Políticas internas de gestión	Normas UNE EN ISO 9001/14001; Código Ético, Código Conducta, Memorias GRI III
Empleados	Política de RRHH Política de RSE	Plan Acogimiento, Normas UNE, Código Ético, Código Conducta, Memorias GRI III
Proveedores	Política de Calidad Política de RSE Política de Transparencia	Normas UNE EN ISO 9001/14001; Código Ético, Código Conducta, Memorias GRI III



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Acción social	En RSE: Memoria GRI En Acción Social: Memoria de Actividades Polígono Sur
	RSE	
Empleados	Acción social	RSE: Formación ; ACCIÓN SOCIAL: incentivar participación eventos locales
	RSE	
Proveedores	RSE	RSE: Informar de los avances; ACCIÓN SOCIAL: feedback de actividades

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías	Facilitar contacto directo FEANSAL (herramienta Web)
	Buzón de sugerencias	
	Encuestas	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Empleados	Auditorías	Potenciar la Recogida de Incidencias a través del CRM interno
	Buzón de sugerencias	
	Dirección de RRHH	
	Encuesta	
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias	Potenciar la participación en las Asambleas, ejercicio de transparencia
	Auditorías	
	Encuestas y cuestionarios	
	Sistema de clasificación de proveedores	



• 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: En el caso que nos ocupa nuestros proveedores son las propias administraciones o bien microempresas, con lo que la exposición del Grupo Proveedores y sus "Riesgos" no resultan preocupantes, entendiendo con ello que damos por hecho que no se incumplen los Derechos Humanos en la Administración ni en empresas de este tamaño, la exigencia pasa por contar con empresas de Economía Social, tratando siempre de favorecer y reconocer a su Tejido Empresarial

Objetivos: Desarrollar un protocolo de colaboración con Proveedores en el que se expongan claramente las condiciones del Pacto, se llevará a cabo en el Primer Semestre de 2013



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: Los proveedores son sociedades laborales, ya que entendemos que debemos ayudar y potenciar a nuestro tejido asociativo. De esta manera entendemos que estamos potenciando y visibilizando una forma de hacer empresa responsable.



ACCIONES:

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

principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Seguir incidiendo en el tema de la RSE



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: 1 %

Implantación: Hemos de recordar que se trata en muchos casos de Microempresas, no obstante muchos de ellos se encuentran sensibilizados o trabajando en esas cuestiones, ya que han participado directamente en proyectos relacionados con la RSE

Objetivos: Seguir fomentando el conocimiento de la RSE ya que, muchas de nuestras empresas asociadas no exponen su buen quehacer porque desconocen que están realizando RSE

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	Sistemas de clasificación de proveedores	Visibilizar la relación con nuestro tejido asociativo como proveedores FEANSAL	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	RSE	Sistema de Calidad UNE EN ISO 9001:2008 y UNE EN ISO 14001:2004	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Los riesgos se han minimizado ya que además se han conformado grupos de interés y participación en los temas que vienen afectando a la Organización.

Objetivos: Favorecer la organización de los trabajadores
Favorecer la comunicación



POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ha venido trabajando en un borrador de convenio colectivo que no ha sido de aplicación de momento por las circunstancias de incertidumbre que nos rodean

Objetivos: Convenio Colectivo



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha trabajado y puesto en marcha todas las medidas que se nos han indicado desde el PLAN de

IGUALDAD, asegurando un papel relevante de la mujer en nuestra organización, tanto a nivel ejecutivo como representativo.

Objetivos: Fomentar las líneas de trabajo marcadas en el Plan de Igualdad



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: Éste aspecto se lleva tiempo trabajando, en tanto en cuanto que se han venido convocando Comités de Gestión en los que se ha fomentado la Comunicación con el Grupo de Empleados y Empleadas, tanto los objetivos reflejados en el Plan de Gestión, como las directrices específicas con claridad y la libertad de actuación de las personas trabajadoras con responsabilidades (mandos intermedios) en la mayoría de los casos ha dado lugar a tener conciencia de mejoras. Siempre hemos de tener presente que el grupo de trabajadores y trabajadoras tiene la posibilidad de dejar constancia a través de CRM

Objetivos: - Fomentar el CRM para comunicar incidencias
- Incidir en mejoras en de los impactos

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Otros	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Comunicación con el Empleado Política de RSE	Desarrollo del Convenio Colectivo

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Visibilizar y poner en valor los objetivos conseguidos respecto a RSE



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: En nuestra entidad no tiene cabida el trabajo forzoso

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

Respuesta: SI

Implantación: Queda recogido en el Plan de Igualdad



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 ha desarrollado un IDEARIO de Igualdad en el que se marcan los hitos, en los contratos de trabajo aparecen claramente las horas y la dedicación, la política de RSE se marca entre sus objetivos dar cuenta de esta cuestión



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. (P4C411)

Respuesta: SI

Implantación: Existe sensibilización en el Plan de RSE en el que se ha de profundizar



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: Alcanza en primera instancia al grupo de empleados y empleadas de FEANSAL, del mismo modo que la intencionalidad es la de hacer llegar a las empresas asociadas.

Objetivos: - Plan de Conciliación

- Fomento del Teletrabajo

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla		
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)		
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Contrato de trabajo Política de Conciliación Política de RSE	Convenio Colectivo	
Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Poner de manifiesto el trabajo colaboraciones realizadas en ZNTS (Polígono Sur)	
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: FEANSAL como entidad representativa de la Economía Social en general y de las Sociedades Laborales en particular, no tiene relación alguna con la explotación infantil.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Incluir un punto en el que se especifique con claridad el rechazo por parte de FEANSAL a este tipo de prácticas. No obstante, una de las cuestiones que nos lleva a formar parte de la Red del Pacto Mundial es alejarnos como institución representativa de la Economía Social de este tipo de prácticas, dejando clara la postura de FEANSAL



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: Se ha de indicar con claridad la postura contraria a la práctica del trabajo infantil y apoyo expreso a la erradicación de esta práctica.

en cualquier caso, existe un "protocolo" en temas de vía Web y comunicación 2.0

Se han cerrado colaboraciones con entidades sin ánimo de lucro y que centran su actividad en colectivos con riesgos importante de exclusión

Objetivos: Aprovechar nuestros canales habituales de comunicación (Web, revistas internas, etc) para reforzar los avances realizados.

- Formalizar al menos 2 convenios de Colaboración con entidades sin ánimo de lucro y administraciones públicas

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RSE	Especificar claramente este punto

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Incluir en la Memoria un punto que rechace de plano esta acción empresarial
	No tenemos acción concreta	

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: Todas las cuestiones que se han señalado están tratadas en el Plan de Gestión 2011 y en el Plan de Igualdad de la Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales.

Objetivos: Lucha contra la discriminación por razones de sexo, raza, edad o religión

Análisis de los Puestos de Trabajo

Ajustes personalizados en la Formación



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 cuanto a temas de Integración Social, FEANSAL tiene una dilatada experiencia, siendo participe en distintos proyectos y/o programas de referencia en ZTS (Polígono Sur), aparte de ello se ha impulsado una empresa de Inserción Social, dando la oportunidad a la vecindad de la Barriada de Polígono Sur.

Objetivos: Política de Contratación y Selección



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 FEANSAL se han dado pasos importantes en este aspecto, ya que se ha implantado el Plan de Igualdad, se ha Diagnosticado y se han tomado medidas, no obstante quedan pendientes objetivos como los referentes al Plan de Carreras, LISMI o la aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso, así como fomentar la Formación en este aspecto.

Objetivos: Protocolo Acogimiento Personal

LISMI

¿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: Se han dado todos los pasos oportunos en Mandos Intermedios y en la esfera de la influencia política, ya que se ha comprometido por escrito.

Objetivos: Fomentar y dar a conocer con mayor ahínco los pasos que se han dado en este aspecto por parte de FEANSAL

[Descargar el documento adjunto](#) 



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: 30 %

Directivos mujeres: 0 %

Directivos hombres: 100 %

Mujeres: 55 %

Hombres: 45 %

Mayores de 45 años: 0 %

Menores de 30 años: 16 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 61 %

Empleados con contrato temporal: 40 %

Implantación: La edad media de la Plantilla se sitúa entre los 26-40 años



Objetivos: 1 .Formación y Entrenamiento específico en Igualdad

2. CONSOLIDAR las políticas de RRHH que pueden mejorar la presencia de la mujer
3. Comunicación sobre las acciones en materia de Igualdad
- 4.ADOPTAR medidas que permitan evidenciar la estrategia sobre igualdad
- 5.Calidad y Evaluación: estructurar la medición de la Igualdad con indicadores
- 6.Establecer equilibrios entre la Vida Personal y Profesional
- 7.ESTABLECER el Calendario y asignación presupuestaria al Plan de Igualdad
- 8.PROPICIAR el Acuerdo y Compromiso del equipo profesional con el Plan de Igualdad
- 9.Introducir en todos los objetivos: estratégicos y operativos, la Igualdad

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: Se publica Vía Web

Memoria de Gestión del año

Públicamente en las Asambleas Anuales

Objetivos: Realizar una Memoria de Sostenibilidad

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

Respuesta: 0

Implantación: No se han dado ninguno de estos supuestos en el seno de FEANSAL

Objetivos: No se produzcan estos hechos, en cualquier caso existe un protocolo

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño	
	Desinformación de las características de los puestos de trabajo	
	Discriminación de género	
	Discriminación por edad	
	Discriminación por raza	
	Falta de formación	
	Incumplimiento de la Ley LISMI	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Plan de Igualdad	Convenio Colectivo
	Política de Contratación y Selección	
	Política de Igualdad	
	Política de RSE	

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso	Protocolo de Acogimiento de Personal
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	
	Plan de Carreras	

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros	Memoria de Sostenibilidad
	Registros oficiales	
	Web	



• 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: Estamos certificados bajo la Normativa Europea UNE EN ISO 14001:2004



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: 30

Implantación: Resulta muy complejo especificar esta parte ya que, por un lado somos una entidad en la que el tema de generación de residuos y contaminación está muy controlado, respondemos en este caso a la Norma y cumplimos con las obligaciones de la ISO, no obstante si que es cierto que se ha ido más allá de la misma y se han tomado iniciativas que ayudan a reducir los impactos medioambientales con temas de luz, agua, etc, del mismo modo a través de cartelería y notas internas se advierte al grupo de personas empleadas de la entidad de: puntos limpios cercanos, reciclaje de papel, tóners, etc.

• 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 Sensibilización en materia medioambiental	Medir y compensar la Huella de Carbono en nuestros desplazamientos

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



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Estamos incardinados por actividad en Oficinas y Despachos, por lo que la actividad es de muy bajo impacto, quedando ratificada por los criterios de la Norma UNE EN ISO 14001:2004.

Objetivos: Fomentar el uso responsable de consumibles, reciclados, etc. entre los grupos de interés, especialmente en nuestros empleados y empleadas



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: Resultaría de especial interés el realizar una Auditoría energética en la que señalar puntos críticos para mejorar

Objetivos: Auditoría energética a lo largo del próximo ejercicio



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Racionalizar uso de energía, consumibles, etc. Especialmente con el grupo de empleadas y empleados fomentar la sostenibilidad energética en las Sedes.

Objetivos: Evidenciar medidas de ahorro efectivas
Sensibilizar al grupo de empleados y empleadas de la bonanza de estas medidas



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 0

Agua: 0

Papel: 0

Implantación: Quedan pendientes confirmar estos datos

Objetivos: Reducción de los mismos, especialmente en electricidad y papel

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

Respuesta: SI

Implantación: FEANSAL tiene un bajo impacto ambiental, por su actividad principal : Oficinas y Despachos
FEANSAL viene consumiendo insumos reutilizables y reciclados (tintas, tóner, papel y papelería)

Objetivos: Reciclado de residuos.

Disminución del consumo de energía, principalmente eléctrica.

Disminución del consumo de papel.

Disminución del consumo de tinta.

Reducido en un 10%

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Sistemas de gestión de calidad Sistemas de gestión medioambiental (SGMA)	Auditoria Energética



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Fomentar sostenibilidad energética en las distintas sedes

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	superar UNE EN ISO 14001:2004
	Responsable de Medioambiente	



• 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: Uso de las NNTT y de una comunicación eficaz (CRM) con la idea de ser más eficientes y eficaces.

Comunicación al grupo de empleados y de empleadas, así como a nuestros proveedores y empresas de las ventajas de las energías renovables.

Objetivos: Fomentar a través de las herramientas de la Economía Social el uso eficiente y eficaz de la energía.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: En el caso que nos ocupa, no podemos cuantificar la inversión, ya que, además en la mayoría de las ocasiones aprovechamos las sinergias con otras organizaciones de Economía Social para dar a conocer las ventajas de la Eficiencia Energética (en Andalucía se realiza a través de Fundación Innoves)

Objetivos: Apoyar eventos que sensibilicen y den a conocer a nuestro tejido empresarial las ventajas de la Eficiencia Energética.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Fomentar el uso de las renovables en nuestro Sector

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



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C11)

Respuesta: SI

Implantación: Promoción de la Transparencia: FEANSAL expone su Memoria de Gestión Anual en las Asambleas Anuales, donde se exponen a todos los grupos de interés las acciones realizadas.

Objetivos: Promoción de la Transparencia



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C21)

Respuesta: No

Implantación: FEANSAL debe realizar un Código Ético y cerrar su Política de RSE en los aspectos mencionados.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C31)

Respuesta: No

Implantación: En el caso que nos ocupa deberíamos hacer un esfuerzo en comunicar eficazmente nuestra postura y realizar la Difusión de la Política



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

Proveedores: 0

Implantación: No hemos trabajado en este principio, aunque tenemos claro el hito cara al próximo año que será el de Difundir la Política frente a la corrupción.

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

Respuesta: SI

Implantación: Seguimiento de la Difusión de la Política a través de mails, web, boletines, etc.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Desinformación Favoritismos Malversación	
Empleados	Competencia desleal Malversación Tráfico de influencias	
Proveedores	Competencia desleal Control de proveedores Cumplimiento de la normativa Favoritismos Soborno Tráfico de influencias	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	Código Ético y Política RSE
Empleados	No tenemos política	Código Ético y Política RSE
Proveedores	No tenemos política	Código Ético y Política RSE

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	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	Objetivos
Clientes	Auditorías Comités de gestión Visitas de verificación	Difusión de la Política
Empleados	Comités de gestión No tenemos seguimiento	Difusión de la Política
Proveedores	Auditorías Buzón de sugerencias Comités de gestión Control financiero No tenemos seguimiento Visitas de verificación	Difusión de la Política



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12