



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Florida Centre de Formació, Coop. V



Iniciativa RSE-PYME



- Carta de Renovación del compromiso



## Información general

### Perfil de la entidad: Florida Centre de Formació, Coop. V

- **Dirección:** Rei Jaime I, 2
- **Dirección web:** [www.florida-uni.es](http://www.florida-uni.es)
- **Alto cargo:** Empar Martínez Bonafé, Directora General
- **Fecha de adhesión:** 11/10/2007
- **Número de empleados:** 150
- **Sector:** Educación
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Formación superior, técnica y de negocios
- **Ventas / Ingresos:** 10645000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Las vinculadas a la actividad del Centro de Formación Secundaria, que imparte ESO y Bachilletaros, como Centro Concertado financiado por el Gobierno Valenciano.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros, No especificado
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Clientes (ex alumnos, alumnos y sus familias), Socios de Trabajo, Asociados, Instituciones Públicas.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Matriz de priorización de grupos de interés, respondiendo al criterio de mayor influencia en las actividades de la organización y grado de influencia de estos grupos en la misma.
- **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:** Los contenidos de este Informe de Progreso corresponden al período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011. La Memoria describe nuestra actividad como centro de formación y cubre todas las actividades y servicios que se realizan en nuestras instalaciones y en los centros de nuestros clientes. También incluye las actividades y servicios que la Fundació Florida de la Comunitat Valenciana realiza como complemento de nuestra actividad. No obstante, hemos de señalar que, al ser este el primer año que se publica este Informe de Progreso, no ha sido posible obtener algunos datos dado que todavía no hemos creado los mecanismos necesarios para recogerlos. Es objetivo de Florida disponer de datos más completos en la elaboración de los siguientes Informes.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** Con el fin de cumplir con el principio de materialidad, hemos procurado que la información presentada incluya aquellos aspectos e indicadores que reflejan los impactos sociales, ambientales y económicos de Florida Centre de Formació Coop. V. (en adelante, Florida). Asimismo, hemos incluido aquellos temas que son susceptibles de ejercer algún tipo de influencia en las evaluaciones y decisiones



de los grupos de interés. Para abordar correctamente el contexto de la sostenibilidad, hemos procurado incluir la contribución, presente y futura, en la mejora o el deterioro de las condiciones sociales, ambientales y económicas derivadas de la actividad realizada durante 2011.

- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* Se está trabajando para difundirlo en el curso escolar 2013-14 a los alumnos del nivel universitario.
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* PREMIO CENTRO EDUCATIVO EMPRENDEDOR. Premio Día de la Persona Emprendedora Comunidad Valenciana a Florida Secundaria por el proyecto "Integración de las competencias emprendedoras en la cultura de centro". Noviembre 2011
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2008
- *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 forma jurídica de Florida, Cooperativa de Trabajo Asociado, facilita la total participación de los trabajadores socios en la estrategia de la empresa, pues ésta es aprobada en la Asamblea General.
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* El Consejo Rector de la cooperativa está formado por siete personas socias que son elegidos democráticamente por la Asamblea (una persona, un voto). Este Consejo Rector delega la gestión de la cooperativa en un Equipo de Dirección formado por 5 personas, no pudiendo ser ningún miembro del Equipo de Dirección integrante del Consejo Rector, ni viceversa, para separar las funciones de Gobierno de las de Gestión. El Consejo Rector junto con el Equipo de Dirección son los responsables ante la Asamblea de responder de sus actuaciones de acuerdo con los valores propios de la cooperativa y de la implantación de los 10 Principios en el día a día de la cooperativa.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) Están en proceso.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Florida, a través de diversos representantes, participa en las actividades que el Pacto Mundial organiza en Valencia, que aprovechamos para señalar que son escasas pues la gran mayoría se hacen en Madrid y algunas en Barcelona.

## Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:* [http://www.florida-uni.es/web\\_es/corporativa/presentacion/39/-](http://www.florida-uni.es/web_es/corporativa/presentacion/39/)



- *Implantación otros Grupos de Interés:* Como objetivo principal para el ejercicio 2012 y siguientes, Florida está trabajando para integrar en todos los niveles educativos que imparte (Enseñanza Secundaria, Ciclos Formativos, Enseñanza Universitaria, Postgrado, Formación para el Empleo, Universitat dels Majors y Escuela María Moliner de Ciudadanía) la sensibilización, información y formación de los 10 Principios que conforman el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. De hecho, en todos los Cursos Superiores y de Postgrado, ya existe un módulo de Responsabilidad Social de la Empresa.
  
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 31 de octubre de 2012
  
- *Responsable:* Ana M. Company Pausa; José Portilla Sogorb
  
- *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.



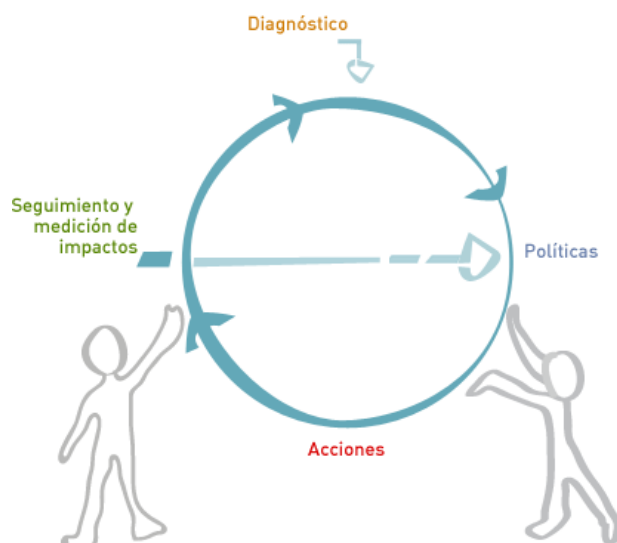
### ACCIONES

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:** No

**Implantación:** No. La entidad es una cooperativa de trabajadores, en la que la mayoría de éstos son socios, por lo que las decisiones que se toman en la cooperativa en cualquier ámbito son aprobadas por su Asamblea en la que las decisiones se toman por mayoría, teniendo cada persona socia un voto.

**Objetivos:** La entidad apuesta por:

Utilización del talento y capacidades de las personas para el desarrollo de procesos, tecnologías, productos

Oferta de oportunidades y apoyo el comportamiento creativo e innovador

Adecuada acogida de las personas incorporadas

Acceso a la formación y la cualificación-reciclaje interno y externo

Posibilidades de desarrollo profesional y promoción interna

Creatividad e innovación mediante la gestión del conocimiento (generación, difusión, mantenimiento, desarrollo y uso), también en materias vinculadas a la RSE

Participación de las personas de la organización en la elaboración de la política de PRL y su seguimiento

Comunicación e información interna sobre PRL

Posibilidad de formación en prácticas relativas a los Derechos Humanos, incluyendo personal de seguridad

Formación en Prevención de Riesgos Laborales



### 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:* Florida Centre de Formació hace partícipes a sus empleado@s y soci@s trabajadores de su misión, visión y valores, a través de la Intranet de la cooperativa, accesible a todos ellos. Igualmente, la cooperativa informa y comunica a sus empleados todos estos aspectos y su estrategia anual, a través de las Juntas Generales y Asambleas, además de con un documento esencial como la Memoria Anual del año 2011.

Florida Centre de Formació cuenta con un protocolo de bienvenida para todos aquell@s nuev@s emplead@s o estudiantes en prácticas que se incorporan a la Cooperativa, que incluye la entrega de un Kit de bienvenida (presentación del Grupo, descripción organizacional, manuales de usuario de los Sistemas de Información, Servicios, resumen Memoria anual). Con respecto a los proveedores, la mayoría de la Comunitat Valenciana, Florida tiene una política clara de colaboración y compromiso, de forma que se trata de priorizar la contratación con proveedores y subcontratistas que incorporen criterios sociales y ambientales en su gestión.

Florida es firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas desde el año 2007, con el que adquiere el compromiso de informar y publicar sus informes de progreso. De igual manera, Florida ha asumido el compromiso de informar de su gestión a través de la publicación de su Memoria de Sostenibilidad, cada 2 años. La primera se elaboró en 2008 y en estos momentos, estamos trabajando en la de 2011-2012.



## ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* \* Las definiciones básicas de Florida (Misión, Visión y Valores) figuran en la página web corporativa por lo que es accesible para toda persona que tenga interés en conocerla. Dichas definiciones también están en la Intranet corporativa al alcance de todo el equipo de trabajo.

### CLIENTES

\* Evaluaciones anuales de los alumnos hacia los profesores. El 100% de los 127 profesores y profesoras que imparten docencia en Universitària y Ciclos (independientemente del nº de horas que den y de su vinculación laboral: soci@s, contratad@s tiempo completo, a tiempo parcial, etc) son evaluados por el alumnado. En estudios universitarios se pasa una encuesta, y en Ciclos, una valoración, que el delegado de clase expone ante los profesores en reuniones trimestrales, previas a la evaluación. En esta reunión, se tratan temas como las posibles incidencias en el aula, con la materia, con los compañer@s, etc, para su valoración y resolución.

### PROVEEDORES

\* Florida trata de realizar las contrataciones de servicios ajenos a su actividad (limpieza, recogida de residuos, transporte, etc) con empresas de la Comunitat Valenciana y priorizando siempre la contratación con organizaciones cooperativas, como ocurre con la contrata de limpieza.

### EMPLEAD@S





\* *Publicación de la Memoria Anual 2011, donde Florida comunica su misión, valores y principios a todos sus soci@s y sociedad en general*

\* *Implementación del Manual de bienvenida, donde se comunica la forma de organización de Florida, así como su cuál es su misión, valores y principios a todos aquell@s nuev@s emplead@s.*

\* *Como cooperativa de trabajo asociado, Florida posee una organización empresarial basada en una estructura y funcionamiento democráticos, bajo el principio "una persona, un voto". Todas las personas socias participan directamente en la fijación de objetivos y tienen derecho a voto en la Asamblea (el máximo órgano de gobierno de la cooperativa). Además, existe una representación legal para el personal laboral no socio (125 empleados en 2011), a través de tres sindicatos: UGT, CCOO y STE.*

\* *Florida es una organización vinculada con la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de aprendizaje. Por eso, entre nuestras principales estrategias de RRHH se encuentran: el acceso a formación continua para la actualización de conocimientos, el reciclaje técnico y el desarrollo de competencias según perfiles (Directivo, Docente y Personal Administración y Servicios).*

### ENTORNO-ACCIÓN SOCIAL

\* *En cuanto a proyectos de acción social en países en vías de desarrollo, Florida ha invertido en 2011 (y cada año desde 1995) un total de 4.200 euros del Fondo de Solidaridad en 3 proyectos en países en vías de desarrollo. Esta cantidad se reparte de forma igualitaria entre los proyectos seleccionados (según criterios de beneficio aportado, seguimiento de la aplicación de la ayuda, etc). Los proyectos han sido:*

- *"Vacaciones por la paz, dirigir a Refugiados Saharais" en Tinfouf (Argelia) de la entidad Gent Solidaria de l'Horta Sud*
- *Colaboración en el desarrollo de la infraestructura de una escuela, en la colonia Nueva Capital en Tegucigalpa (Honduras) de ACOES*
- *Colaboración en la construcción de un local para la escuela Chimalli, de la cooperativa "La escuela, tarea de todos" de Mexico.*

\* *A nivel local, la acción social de Florida se sustenta en el patrocinio del equipo de balonmano de Catarroja (junto a Caixa Popular) y los Premios de literatura Rosa de Paper, en las modalidades "narrativa" y "poesía", que tiene por objetivo promover la creación literaria entre el alumnado, con una aportación total en premios de 1.000 euros.*

[Descargar el documento adjunto](#)



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

**Respuesta:** SI

**Implantación:** CLIENTES

\* *Encuestas y valoración de profesores (Universitaria a través de encuestas y en Secundaria a través de valoraciones trimestrales).*

\* *Reuniones periódicas con las familias, jornadas de puertas abiertas.*

### EMPLEAD@S

\* *Plan de Igualdad, que contiene un Protocolo de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*



\* La dirección de RRHH mantiene un contacto fluido con los emplead@s a través de la intranet y comunicados vía e-mail.

\* Previo a la Asamblea General, se realizan 2 Asambleas informativas previas donde el emplead@ se mantiene informado de todos aquellos temas relevantes en cuanto a objetivos anuales, gestión, actividades, calendario laboral anual, etc.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨

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

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* El 100% de los emplead@s tiene acceso a la información sobre principios éticos, valores y misión de la cooperativa, a través de la documentación descrita anteriormente (Memoria Anual), la intranet, así como la presencia en Asambleas y Juntas Generales, donde rige el principio cooperativo de "una persona, un voto".

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de RSE	Objetivo: publicación bianual de la Memoria de Sostenibilidad según GRI.
Empleados	Política de RRHH Política de RSE Políticas internas de gestión	Compromiso con los emplead@s, transparencia e información.
Proveedores	Política de RSE Políticas internas de gestión	Compromiso con proveedores locales, compras responsables.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	RSE	Encuestas de valoración de los alumnos hacia el profesorado.
Empleados	Acción social	Formación del empleado y prioridad de las personas sobre el interés económico.
	RSE	
Proveedores	RSE	Compra responsable y priorizando la contratación entre cooperativas.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Encuestas	Atención al alumnado y a sus familias a través de reuniones periódicas.
	Procedimiento de gestión de incidencias	
Empleados	Canales de comunicación	Establecimiento de canales de comunicación abiertos con emplead@s
	Dirección de RRHH	
	Protocolos de prevención del acoso y PRL	
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento	No existe



## • 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:* SI

*Implantación:* No se ha detectado riesgo alguno en el diagnóstico. Todos los proveedores y subcontratas son de ámbito local (provincia de Valencia o resto de la Comunidad Valenciana) o nacional (resto de España) por lo que el gobierno regional o español supervisa su actuación en el marco de la legislación de obligado cumplimiento para todas las empresas legalmente constituidas.



### 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 con los que trabaja Florida, la mayoría de la Comunitat Valenciana, son un grupo de interés a los que queremos hacer partícipes de los compromisos que tenemos asumidos en materia social y ambiental. El compromiso de la cooperativa es priorizar el trabajo con proveedores y subcontratistas que incorporen criterios sociales y ambientales en su gestión.



### 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:* Florida trata siempre de mantener vínculos y lazos de cooperación con sus proveedores, con los que establece relaciones a medio y largo plazo, fomentando la confianza mutua. Los proveedores con los que trabajamos, la mayoría de nuestro entorno local más cercano, son un grupo de interés al que queremos hacer partícipes de los compromisos que tenemos asumidos en materia social y ambiental.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

*Respuesta:* 0 %

*Implantación:* Información no disponible

### • 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	El objetivo es seleccionar los proveedores más cercanos al entorno local.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Vinculación con el territorio y prevalencia de proveedores locales.

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:* Como cooperativa de trabajo asociado, Florida posee una organización empresarial basada en una estructura y funcionamiento democráticos, bajo el principio "una persona, un voto". Todas las personas socias participan directamente en la fijación de objetivos y tienen derecho a voto en la Asamblea (el máximo órgano de gobierno de la cooperativa).

Sin embargo, existe una representación legal para el personal laboral no socio (125 empleados en 2011), a través de tres sindicatos: UGT, CCOO y STE.

El personal de Florida está adscrito a 3 convenios diferentes, según su perfil, de manera que, periódicamente, se celebran las pertinentes elecciones para elegir representantes en cada uno de los 3 convenios.

Florida facilita la celebración de las elecciones sindicales, prestando sus salas de reuniones a los interesados, además de realizar las convenientes comunicaciones al censo, tanto de la fecha de convocatoria de elecciones como del resultado de las mismas.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Para Florida es muy importante tener en cuenta la opinión y necesidades de nuestros grupos de interés, e intentamos establecer complicidades y colaboraciones con cada uno de los grupos que tenemos identificados.

- Clientes (alumnado y sus familias): Página web, Campus Virtual, envíos correo electrónico y soporte papel, boletín digital antiguos alumnos, las revistas Florida Oberta y La Cassola, las visitas a nuestras instalaciones, las jornadas de puertas abiertas, las reuniones de clase, las reuniones con madres y padres, las jornadas técnicas y la reuniones de presentación.



- *Equipo Humano (plantilla y soci@s): Intranet, listas de distribución de correo, reuniones informativas, Asambleas, reuniones del Consejo Rector, Equipo de Dirección y Junta Directiva, las reuniones de área/departamento y las sesiones formativas.*
- *Proveedores (priorizando los próximos y los que incorporan criterios ambientales y sociales): Cartas, órdenes de compra y reuniones de trabajo.*
- *Colaboradores (formación, consultoría, empresas, asociados): Reuniones periódicas con cada uno de ellos, además de cartas y asamblea de asociados.*
- *Entorno (localidad, comarca de l'Horta Sud, Comunidad Valenciana y España): Encuentros de participación con diferentes colectivos relacionados con las actividades que se realizan, visitas a Florida, comunicaciones, página web, etc.*



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Florida facilita la celebración de las elecciones sindicales, prestando sus salas de reuniones a los interesados, además de realizar las convenientes comunicaciones al censo, tanto de la fecha de convocatoria de elecciones como del resultado de las mismas.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Cualquier persona que trabaja en Florida, sea o no socia, participa en las diversas reuniones que se organizan en su ámbito de trabajo: reuniones de etapa y de curso (Centro de Secundaria); reuniones de titulación, reuniones de departamento, reuniones de asignaturas o áreas de conocimiento (Centro Universitario y Ciclos Formativos); reuniones de trabajo en el área de Formación para el Empleo, y en otras áreas. Además de las propias del ámbito cooperativo como reuniones preparatorias, asambleas generales y reuniones de Consejo Rector.

\* Se adjunta como ejemplo un cuestionario de revisión de asignatura, que realiza el alumnado de Ciclos hacia sus profesores y la materia.

[Descargar el documento adjunto](#)

### • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Falta de comunicación e información con el empleado sobre sus derechos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo  Otros Política de RSE	Como cooperativa de economía social, prevalece la persona sobre el capital.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Apoyo a la negociación colectiva

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			





## • Principio 4

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en Florida.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El total de la plantilla, a fecha de la realización del presente informe, es de 230 personas, de las cuales 135 son mujeres (59%) y 95 son hombres (41%). Se observa de este modo una plantilla ligeramente feminizada, donde la mayor presencia de mujeres puede tener su explicación en el tipo de actividad que desarrolla la empresa, ya que la educación es un sector en el que habitualmente podemos encontrar a más mujeres. Aun así, los porcentajes de presencia de hombres y mujeres se encuentran dentro de unos márgenes de representación equilibrados.

En cuanto a las responsabilidades familiares de la plantilla, encontramos que el 53,04% de la plantilla tiene descendencia. Concretamente el mayor porcentaje, el 28,26%, corresponde a personas que tienen 2 hijos/as, le sigue el 21,30% con 1 hijo/a y finalmente con un 3,48% con 3 o más hijos/as.

El 46,96% de la plantilla no tiene descendencia.

Con respecto a horas de formación, de las 7.816,24 horas de formación realizadas en 2011, las mujeres han realizado 4.591,96 horas y los hombres 3.224,28 horas.

Con estos datos obtenemos que las mujeres han realizado una media de 45,92 horas de formación y los hombres una media de 58,62 horas. Además, obtenemos que el 74,07% de participación corresponde a las mujeres y el 57,89% a los hombres.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La política ha sido elaborada por el equipo de dirección, aprobada por el Consejo Rector y ratificada por la Asamblea General de la cooperativa.

\* Se adjunta como ejemplo el Calendario laboral del curso escolar 2011-2012, a disposición de tod@s los emplead@s de Florida.

[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. (P4C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* A lo largo del período 2009-2011, período de vigencia del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Florida, se ha procurado formar a un gran volumen de personas de la organización en materia de igualdad a través del Plan de Sensibilización y Formación en IO. Concretamente se han realizado acciones formativas de las siguientes temáticas:

- Sensibilización en IO entre mujeres y hombres
- Conciliación
- Lenguaje no Sexista
- Acoso sexual

Se ha trabajado en la elaboración de la Guía de Conciliación, quedando pendiente su aprobación a propósito de la elaboración e implantación del segundo Plan de Igualdad, para su posterior difusión entre toda la plantilla de la cooperativa.

Para conocer las prácticas existentes en materia de flexibilidad laboral e identificar su impacto, en 2011 se ha elaborado una plantilla en la que se pretende recoger a partir del año 2012 el horario que realiza todo el personal del Centro para el curso académico 2011 – 2012. Los datos de esta plantilla se recogerán a partir de 2012 coincidiendo con la puesta en marcha del nuevo Plan de Igualdad, ya que su implantación va muy estrechamente ligada a la aprobación final de la Guía de Conciliación que se está elaborando.

### 1. Medidas explícitas

?Flexibilidad horarios.

?Reducciones especiales.

?Hora de lactancia acumulada.

?La baja por maternidad se puede alargar compartiendo la baja con horas de trabajo de manera que se prolonga la baja por maternidad.

En la empresa, quienes más hacen uso de este tipo de medidas y de los permisos legales y en concreto, de los referidos a



las responsabilidades familiares, son las mujeres, pero porque hay un mayor número de mujeres que de hombres en la empresa. Aún así cada vez es más habitual que los hombres empiecen a utilizar la baja por maternidad.

### 2. Medidas implícitas

#### ?Flexibilidad horaria

Podemos afirmar que la flexibilidad de horarios se da prácticamente en toda la organización. Cada área o servicio adapta los horarios a las necesidades del personal, siempre y cuando se cumpla el nivel de servicio requerido. A la finalización del curso escolar, se le pide tanto a los docentes de Secundaria como de Universitaria que especifiquen particularidades referidas a los horarios, hora de entrada salida etc... y se intenta atender a las mismas (siempre que sea posible). Con el personal PAS (administración y servicios) igualmente, se adaptan los horarios a las necesidades de cada persona. Podríamos hablar de un 95% de emplead@s que, en algún momento del año, han disfrutado de flexibilidad horaria.

En cuanto a las vacaciones anuales, al ser una empresa de formación, son en el mes de agosto. Desde el año 2006, el personal de Florida tiene acordadas las siguientes condiciones laborales aprobadas para el colectivo tanto para personas socias como contratadas:

Colectivo ambito docente de formación reglada jornada total: 1400 horas ( 200 días laborales, 40 semanas). Jornada semanal: 35 horas. Vacaciones: navidad y pascua: igual que los alumnos. Julio: a partir del 15 de julio (variable según año). En el ambito de universitaria se mantiene la atención a los alumnos en esos periodos. Todo el mes de agosto. En el periodo de vacaciones se mantiene la atención a los alumnos en el ámbito docente de universitaria en los periodos de: navidad , pascua y julio .

Colectivo ámbito no docente jornada total: 1596 horas ( 210 días laborales, 42 semanas). Jornada semanal: 38 horas. Periodos de jornada intensiva: navidad, pascua y julio (35 horas semanales) la jornada intensiva es de 35 horas semanales. Días de libre disposición cada año. Vacaciones: todo el mes de agosto.

El Calendario laboral de Florida (del 1septiembre – 31 agosto), se indican los días de apertura del centro y dependiendo de esto el personal de administración y servicios-PAS y el directivo-PD, disponen de unos días de libre disposición (el numero de días varia cada año). El personal docente también dispone de unos días de libre asignación que suele disfrutar en periodos no lectivos.

En cuanto a beneficios sociales, el personal de Florida disfruta de la gratuidad formativa (formación reglada) para personal socio y contratado, y sus hijos/as y parejas, tanto matrimonios como parejas de hecho. En total, durante el 2011, 12 emplead@s de Florida pudieron disfrutar de estas condiciones especiales para sus hij@s o parejas.

La formación no reglada (idiomas, Masters no oficiales, escuela infantil), el personal de Florida y sus hijos/as y parejas, tienen unas condiciones especiales, que combinan descuentos en matrículas y en las mensualidades.

Documento adjunto: Solicitud prestación social estudios Florida 2011-2012

[Descargar el documento adjunto](#) 



## 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? Describalos. (P4C511)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El departamento de Recursos Humanos informa al Equipo de Dirección y éste al Consejo Rector de las acciones realizadas. Además, el Departamento de RRHH lleva un control que garantiza el cumplimiento de estas medidas de conciliación y de los beneficios sociales, a través de tablas e informes excel.

En cuanto a los beneficiarios de las medidas de conciliación, como ejemplo, podemos indicar que 6 mujeres han disfrutado su permiso de maternidad durante 2011, y 4 hombres han solicitado y disfrutado su permiso de paternidad también durante 2011.

Por lo que respecta a la flexibilidad horaria, podemos afirmar que prácticamente la totalidad de la plantilla (95%) ha necesitado y ha obtenido algún tipo de flexibilidad en el horario.

### • Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH	Política de RRHH donde se establecen las categorías y salarios

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	- Calendario laboral y flexibilidad de horarios - Beneficios sociales

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



## • Principio 5

*Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.*



### DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. (P5C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe riesgo de trabajo infantil en la organización



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No lo vemos necesario pues toda nuestra actividad se desarrolla en territorio español y europeo.



### ACCIONES:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se considera necesario dado el ambito de actividad.

## • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No disponemos de política, ya que no representa riesgo.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No disponemos de acciones, ya que no representa riesgo.

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:* Florida ha realizado un diagnóstico de la situación real de la igualdad entre hombres y mujeres en la organización, que culminó en 2009 con la redacción del I Plan de Igualdad de Florida. En él se ha trabajado en la Guía de Conciliación, en el Protocolo de Prevención del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo y en la formación al personal de Florida en sensibilización en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

*En el año 2012 se ha puesto en marcha el II Plan de Igualdad, que amplía y continua con el trabajo iniciado en 2009.*

*Pese a los esfuerzos realizados, Florida Centre de Formació no ha sido capaz de poder cumplir con la LISMI (la organización cuenta con 5 trabajadores con minusvalía).*

*Florida es una organización vinculada permanentemente con la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de aprendizaje. Por eso, el acceso a la formación continua de sus perfiles de competencias (Directivo, Docente y PAS) es una de nuestras principales estrategias de RRHH. Sin embargo, Florida carece de una sistemática que valore el desempeño, un reto que la cooperativa pretende alcanzar durante el año 2012 y sucesivos.*



### 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:* El I Plan de Igualdad de Florida abarca el período 2009-2011, y en él se ha trabajado en la Guía de Conciliación, en el Protocolo de Prevención del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo y en la formación al personal de

*Florida en sensibilización en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.*

*En el año 2012 se ha puesto en marcha el II Plan de Igualdad, que amplía y continua con el trabajo iniciado en 2009.*

*Florida, como cooperativa dedicada a la formación, trabaja a diario en favor de la capacitación de sus alumnos y alumnas y su inserción efectiva en el mercado laboral. Florida es un centro especializado en formación técnica superior y de negocios, y por tanto, se encuentra orientada a la empresa y la sociedad. En este sentido, colabora estrechamente con empresas del entorno para la inserción del alumnado a través de las prácticas.*

*En cuanto a la política de RRHH, decir que un total de 476 empleados de Florida han recibido, durante 2011, formación relativa a sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, conciliación, lenguaje no sexista y acoso sexual/por razón de sexo. Todas estas medidas están contempladas en el I Plan de Igualdad de Florida, que abarca los años 2009 - 2011.*

*De igual manera, en Diciembre de 2011 se publica el "Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y acoso discriminatorio en Florida".*

*Finalmente, el departamento de RRHH ha acumulado un total de 108 horas de formación en relación a su capacitación en temas de igualdad de oportunidades, formación ciudadana con perspectiva de género y elaboración e implantación de planes de igualdad.*

[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 (P6C3I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** En primer lugar, decir que Florida no ha registrado ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo durante el año 2011.

*Sin embargo, y fruto del diagnóstico de diversidad de género iniciado en 2008, se ha acometido la implementación del I Plan de Igualdad, que ha culminado en 2011. Su principal objetivo ha sido incorporar el enfoque de género en la organización. Este Plan ha traído consigo la publicación de varios documentos y mecanismos muy importantes para la consecución de los objetivos marcados:*

- \* Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, acoso laboral y acoso discriminatorio*
- \* Guía de Conciliación*
- \* Plan formativo del personal de Florida en sensibilización en materia de conciliación y diversidad de género.*
- \* Guía de lenguaje no sexista*

*Son 7 las áreas de intervención del Plan de Igualdad: Área de acceso al empleo; conciliación; clasificación profesional, promoción y formación; retribuciones; salud laboral; comunicación y lenguaje no sexista y finalmente, área mainstreaming*





de género (transversalización de las medidas de género).

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** El personal del departamento de RRHH durante el año 2011, ha garantizado la realización de procesos de selección no discriminatorios.

Se han realizado 12 procesos de selección para incorporar personal a diferentes puestos: Personal docente universitario con los perfiles de pedagogía, psicología, psicopedagogía, biología, filología castellana, sociología, medicina (pediatría) y sociología; Personal técnico en recursos humanos; y Responsable comercial y de ventas.

Durante este año no se ha producido ninguna incorporación ni en el área de administración ni en las áreas técnicas.

En total, 14 Personas contratadas en 12 Procesos de Selección:

- 115 candidaturas (81 mujeres y 34 hombres)
- 14 personas seleccionadas (4 hombres y 10 mujeres)

En cuanto a los órganos directivos, podemos distinguir los dos principales, que son:

\* Consejo Rector. Son 7 miembros (4 hombres y 3 mujeres): El Presidente es hombre. El Vicepresidente es hombre. El Secretario es Hombre. Vocales: 3 mujeres y 1 hombre.

\* Equipo directivo. Son 5 miembros (3 mujeres y 2 hombres). La Directora General es mujer.

Los procesos de selección de Florida incorporan la perspectiva de género, con el objeto de prevenir la discriminación indirecta en los mismos. Para ello, y durante el I Plan de Igualdad, se han revisado los procesos para incorporar este modelo en la Gestión por competencias. De igual forma, se ha dado formación para su sensibilización a las personas clave de RRHH que intervienen. Además, se han diseñado una serie de acciones positivas para tratar de equilibrar la presencia de mujeres y hombres en aquellos departamentos o áreas que, por su contenido académico o por la feminización o masculinización del mercado laboral, presentan una composición más desequilibrada.

Por último, resaltar una acción en áreas o departamentos de particular visibilidad encaminadas a la ruptura de estereotipos: experiencia piloto de incorporación de hombres en el área de administración y de mujeres en las áreas técnicas.



### 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:** 0,1 %

**Directivos mujeres:** 62,5 %



*Directivos hombres:* 37,5 %

*Mujeres:* 59 %

*Hombres:* 41 %

*Mayores de 45 años:* 28,7 %

*Menores de 30 años:* 13,47 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 72,17 %

*Empleados con contrato temporal:* 27,83 %

**Implantación:** El total de la plantilla a fecha de la realización del presente informe es de 230 personas, de las cuales 135 son mujeres (59%) y 95 son hombres (41%). Se observa de este modo una plantilla ligeramente feminizada, donde la mayor presencia de mujeres puede tener su explicación en el tipo de actividad que desarrolla la empresa, ya que la educación es un sector en el que habitualmente podemos encontrar a más mujeres. Aun así, los porcentajes de presencia de hombres y mujeres se encuentran dentro de unos márgenes de representación equilibrados.

Se trata de una plantilla cuya edad está comprendida mayoritariamente en la franja de edad de 30 a 45 años (57,83%), en la que encontramos 81 mujeres (60%) y 52 hombres (54,74%), a continuación le sigue la franja de edad de personas de 46 y más años (28,70%), en la que se hayan, 33 mujeres (24,44%) y 33 hombres (34,74%) y en las otras franjas de edad la presencia es bastante menor, 13,04% en la franja de 20-29 años y 0,43% en la franja de menos de 20 años. Analizando la presencia de hombres y mujeres en todas las franjas de edad analizadas, se desprende que no existen diferencias por sexo.

Dependiendo de la duración del contrato, podemos observar que la modalidad de contratación que más predomina es la de indefinido/a (72,17%). Dentro de esta modalidad, existen tres tipos de contratación, socio/a indefinido/a (52,61%), indefinido/a a tiempo completo (10%) e indefinido/a a tiempo parcial (9,56%) siendo la primera la más representativa.

Analizando las diferencias por sexo observamos que en la modalidad de contratación socio/a indefinido/a, existe una mayor presencia de hombres (58,95%) que de mujeres (48,15%), si atendemos a la proporción total de ambos sexos en la plantilla. Aun así, en ninguna de las modalidades no se aprecian diferencias significativas de representación entre mujeres y hombres.

Analizando la estructura de la plantilla por antigüedad en la empresa, encontramos que el grupo más importante con un 42,61% tiene una antigüedad de más de 10 años, 51 mujeres (37,68%) y 47 hombres (49,77%), le sigue el intervalo de antigüedad de 3 a 10 años, donde se halla el 24,78% de los trabajadores y trabajadoras, 34 mujeres (25,19%) y 23 hombres (24,21%), después encontramos con un 18,70% de representación el intervalo de antigüedad de 6 meses a 3 años, y por último, con menos de 6 meses de antigüedad, el 13,91%.

A partir de la representación gráfica observamos que no existen diferencias por sexo en ninguno de los intervalos de antigüedad analizados.

Si observamos cómo se distribuye la plantilla por categoría profesional, encontramos que la categoría más representativa es la de Personal Docente con un 60,43%, siendo 78 mujeres (57,78%) y 61 hombres (50%). La segunda categoría más representativa es la de PAS (Personal de Administración y Servicios) con un 29,13%, encontrándonos a 42 mujeres (31,11%) y 25 hombres (26,32%). Y por último, se encuentra la categoría de Personal Directivo, con un 7,39% de representación, siendo 15 mujeres (11,11%) y 9 hombres (9,47%).

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Los miembros del Consejo Rector son elegidos democráticamente por la Asamblea General de la cooperativa en la que rige el principio "una persona, un voto". El Consejo Rector ratifica a la persona que asume la Dirección General de la cooperativa que a su vez nombra a su equip de dirección, nombramientos que son aprobados posteriormente por el Consejo Rector.

Además, toda la información referente a la composición de los órganos rectores y directivos, se encuentra publicada tanto en la intranet como en la web de Florida, así como en los documentos Memoria Anual y Kit de bienvenida a nuev@s emplead@s.

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Florida no ha registrado ningún expediente por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño Discriminación de género Incumplimiento de la Ley LISMI	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Convenio Colectivo Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección Política de Igualdad Política de RRHH Política de RSE	Promoción sistemática y planificada de la igualdad de hombres y mujeres.



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Formación Implantación del Plan de Igualdad LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI Medidas de género Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Implementar Plan de Igualdad como mecanismo de visibilización de las medidas.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual Intranet Memoria sostenibilidad	Hacer partícipes a los soci@s y trabajadores de los valores de Florida.



## • 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:* Aunque no realizamos una actividad industrial, somos conscientes que el colectivo de más de 3.000 alumnos y alumnas que cada año pasan por nuestras instalaciones, junto con los 230 trabajadores y trabajadoras de Florida, generan un impacto medioambiental que tratamos de reducir al máximo.

La comisión Medioambiental se creó en septiembre de 2011 y está formada por seis personas de diferentes áreas de Florida que se presentaron voluntariamente y la comisión está liderada por el Presidente del Consejo Rector y de la Cooperativa para garantizar la implicación de la empresa en los resultados de los trabajos de la comisión. Se crea para promover el análisis de posibles áreas de mejora en las actividades de Florida vinculadas a temas medioambientales. Su objetivo es reducir los impactos medioambientales de la actividad de Florida, y su ámbito de trabajo será la gestión de los residuos generados, la reducción de los consumos de insumos energéticos (electricidad, gas y gasóleo), la reducción del consumo de agua, y la reducción del consumo de papel. Para ello trabajará la sensibilización, formación e información de todo el colectivo de trabajo de Florida y de todo el alumnado. Algunas de las líneas de trabajo iniciadas giran en torno a la sensibilización para reducir el consumo de papel (clave en la actividad de Florida) con una gestión eficiente de las fotocopiadoras y de la Intranet (comunicaciones internas) y del Campus (comunicaciones con el alumnado) y el energético (comunicando la necesidad de hacer un uso racional de la electricidad y de la climatización).

Es un objetivo de Florida para 2012 la consolidación del Comité, de manera que se responsabilice de documentar los impactos ambientales significativos que se derivan de nuestra actividad y avanzar en las políticas y acciones medioambientales a seguir en nuestra organización, como por ejemplo la elaboración de un manual de buenas prácticas ambientales genéricas para difundirlo entre todo el personal para que tenga la posibilidad de aplicarlas y así contribuir a la mejora ambiental.

El compromiso de Florida es definir anualmente nuevos objetivos medioambientales encaminados a reducir los impactos ambientales significativos como son el consumo de agua y de energía y la gestión de los residuos generados. Hemos de destacar que en 2011, al igual que en años anteriores, Florida no ha recibido ninguna sanción o multa por incumplimiento de la legislación ambiental.

Volviendo al primer punto, y conscientes del impacto que supone el traslado de más de 3.000 alumnos cada año y más de 230 trabajadores, Florida ha implementado un servicio de autobuses para su alumnado, de manera que se les recoge y se les lleva a la estación de RENFE (Catarroja) y de metro (Paiporta), evitando así el desplazamiento individual en sus vehículos particulares. Estimamos que cada día viajan en este transporte más de 130 alumnos, reduciendo así las emisiones de CO2 a la atmósfera.

Asimismo, comprometidos con la labor formativa de su alumnado, Florida trabaja con ellos durante el curso escolar diferentes acciones y materias relacionadas con el ahorro energético, el cuidado del entorno, de la diversidad, de gestión mediambiental, etc.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

**Implantación:** Tal como hemos indicado anteriormente, Florida realiza diferentes acciones orientadas a la concienciación medioambiental y respeto a la diversidad entre sus alumnos, sin embargo, estas horas lectivas no están contabilizadas.


### • 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	Sensibilizar al personal y al alumnado en el respeto al Medio Ambiente.
	Sensibilización en materia medioambiental	



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



## • Principio 8

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



### DIAGNÓSTICO:

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Como se ha indicado anteriormente, Florida no realiza ninguna actividad industrial que genere riesgo medioambiental. Sin embargo, es consciente que el colectivo de más de 3.000 alumnos y alumnas que cada año pasan por sus instalaciones, junto con los más de 200 trabajadores y trabajadoras de Florida, generan un impacto medioambiental que se trata de reducir al máximo.

*Los residuos generados (papel y cartón, plásticos, vidrio, etc.) con tratados de acuerdo a la normativa legal. Los sistemas de calefacción son revisados periódicamente y cumplen la normativa vigente.*



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* Pese a que Florida no dispone de una política medioambiental por escrito, sí que es consciente de su actividad y sus impactos, tratandolos de reducir al máximo en cada acción. Asimismo, tiene como objetivo para 2012 la consolidación del Comité medioambiental, que se responsabiliza de documentar los impactos ambientales significativos que se derivan de la actividad y avanzar en las políticas y acciones medioambientales a seguir en la organización, como por ejemplo, la elaboración de un manual de buenas prácticas ambientales genéricas para difundirlo entre todo el personal de la organización.

*No obstante, siempre se han llevado a cabo medidas para el ahorro de agua como por ejemplo que todos los grifos sean*





automáticos para evitar el consumo excesivo de agua por dejárselos abiertos. En cuanto a contaminación lumínica, dado que ninguna de las luminarias exteriores de Florida, excepto los focos o proyectores, son de baja dispersión hemisferio superior, es objetivo de la organización ir sustituyéndolas por otras que sí lo sean a medida que se vayan renovando.

Con respecto a las afectaciones al suelo, decir que Florida no trabaja con sustancias líquidas peligrosas, sustancias solubles, etc., la afectación al suelo asociada a nuestra actividad no es un aspecto que contemplemos. Por otra parte, Florida no desarrolla su actividad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, y por tanto no hay impactos significativos en estas zonas.

Uno de los aspectos ambientales derivados de nuestra actividad es el consumo de electricidad. Florida ha venido reduciendo ligeramente el consumo de electricidad en los últimos años, ya que todas las luminarias interiores de Florida son de bajo consumo, entre otras acciones como la propia concienciación del personal y el alumnado.

En cuanto al uso del papel, Florida se abastece de papel reciclado ó blanqueado libre de cloro en todos sus departamentos y áreas. Ha ido sustituyendo las antiguas fotocopiadoras por unas más modernas, que permiten ahorrar consumos energéticos y consumo de papel, al permitir fotocopiar o imprimir a doble cara. Asimismo, Florida pone a disposición de todos sus soci@s y emplead@s cualquier documentación de interés en la intranet, lo cual ha supuesto un gran ahorro de papel.



### 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:** La sustitución progresiva de grifos por nuevos con pulsador, así como de luminarias de bajo consumo, han ido reduciendo el consumo directo de recursos tan valiosos como el agua y la luz.

Además, el personal de Florida se encuentra muy concienciado sobre este tema, y de forma periódica se plantean acciones puntuales de ahorro energético, mediante carteles en los edificios que recuerdan la necesidad de hacer un buen uso de los recursos, apagar la luz cuando se sale del despacho, apagar las pantallas de ordenador sino se están usando, ahorrar agua en los baños, etc.

En este sentido, el Departamento de Sistemas, que controla todos los equipos electrónicos de la organización, ha instaurado un sistema de apagado inteligente de las pantallas de ordenador en todos los edificios, de forma que se activa un salvapantallas cuando el tiempo de inactividad del ordenador supera 1 minuto.

Por contra, debido a que Florida se ubica fuera de las rutas de transporte público, ha dispuesto de un autobús gratuito para su alumnado que conecta las estaciones de Metro y de Renfe más próximas para facilitar el uso del transporte público frente al privado, y que mensualmente utilizan más de 500 alumnos.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 945027

*Agua:* 6092

*Papel:* 8062,5

*Implantación:*

Emissiones de CO2 debidas a consumo eléctrico: 0 Kg CO2.

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No los consideramos necesarios debido al tipo de actividad de la organización.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política Política de Reciclaje Política de Reducción de Consumo	La organización carece de política por escrito.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Acciones relacionadas con la concienciación del personal y el alumnado.



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	No necesarios por la actividad de Florida



## • Principio 9

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



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Con respecto a la comunicación del uso de tecnologías limpias, Florida predica con el ejemplo hacia su alumnado, a través de la utilización de varios soportes de comunicación que tienen por objeto promover las tecnologías limpias. De esta forma, se ha implementado un Campus Virtual donde los alumnos acceden a las materias del curso, así como a cualquier notificación por parte del profesorado. Asimismo, las notas de cada asignatura son comunicadas vía móvil a los alumnos, evitando así la impresión de papel.

Por otro lado, Florida ha reducido enormemente la tirada de folletos y catálogos de publicidad, ya que realiza difusión de los mismos vía correo electrónico a sus listas de distribución.

La utilización de fotocopiadoras, un actividad clave en la actividad formativa, permiten además la impresión de documentos a doble cara y dos hojas por cara. Toda persona que trabaja en Florida tiene acceso a un ordenador personal por lo que no tiene porqué imprimir la documentación de trabajo.

Finalmente, desde el Departamento de Sistemas Informáticos se ha programado el apagado automático de las pantallas, después de un determinado tiempo de inactividad. De esta forma, se consigue ahorrar energía de las pantallas de ordenadores encendidas.

La creación de la comisión medioambiental a finales de 2011 va a posibilitar que, en el futuro, Florida sea consciente de los impactos generados por su actividad empresarial y estudie el uso de tecnologías más limpias, respetuosas con el medioambiente.

En cuanto a la gestión de residuos, cabe decir que Florida realiza una recogida selectiva de papel, cartón y plástico, de los tóners de impresoras, fotocopiadoras y faxes, del equipamiento informático que no tiene reparación, de los tubos fluorescentes, de la chatarra metálica, así como de los aceites, ácidos y taladrina generados en los talleres y del aceite usado en la cocina, todo ello a través de empresas especializadas (designadas por el Ayuntamiento de Catarroja). Los contenedores de estos residuos son de responsabilidad municipal.




## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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


*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se ha cuantificado la inversión financiera total del año para el desarrollo y divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.


### • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			


  

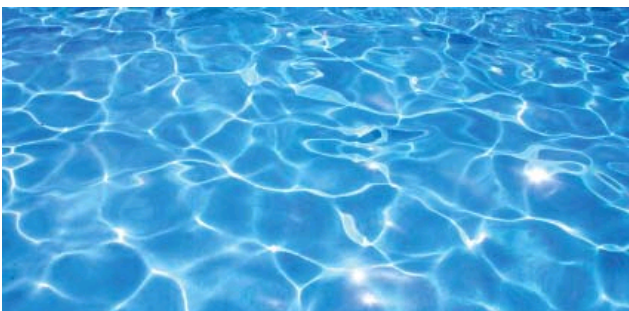
 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Difusión entre personal y alumnado de tecnologías limpias.

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



## • Principio 10

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



### DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La actividad de Florida no propicia la corrupción en sus relaciones externas, y aún menos en las internas.



### 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:* La organización no dispone de políticas por escrito, porque sus valores rechazan la corrupción y prácticas similares. Florida por principios ni acepta ni genera dinero negro.



### 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:* No

*Implantación:* No existen



## 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:* 100

*Empleados:* 100

*Proveedores:* 100

**Implantación:** Los principios y valores de Florida aprobados en Asamblea, la forma jurídica de Cooperativa de Trabajo Asociado, y las prácticas de gestión hacen de la transparencia un elemento clave en su quehacer diario. Las relaciones con la administración pública valenciana en los ámbitos formativos son totalmente transparentes y cumplen las normas legalmente establecidas.

Florida rechaza las prácticas de soborno y corrupción pues atentan, entre otros a la libre competencia, y no financia a ningún partido político.

No tiene establecida ninguna política de aceptación de regalos pues estos no son relevantes.

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* No existe por no considerarse relevante.

## • Resumen de Implantación:

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

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	No existe
Empleados	No tenemos política	No existe
Proveedores	No tenemos política	No existe



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	No existe
Empleados	No tenemos acción concreta	No existe
Proveedores	No tenemos acción concreta	No existe

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	No existe
Empleados	No tenemos seguimiento	No existe
Proveedores	No tenemos seguimiento	No existe





## • Tabla de contenido

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

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

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

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

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