



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

Federación Empresarial Andaluza de Sociedades
Laborales (FEANSAL)



CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO DE FEANSAL CON EL GLOBAL COMPACT Y LOS 10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL POR LOS DERECHOS HUMANOS

Mediante la presente y en representación de la Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL), manifestamos nuestro compromiso con los requisitos propuestos desde el Global Compact, y además consideramos el Informe de Progreso del Pacto Mundial 2012 como un instrumento mediante el cual, ponemos a disposición de la Sociedad, en general, nuestro compromiso con los 10 Principios y los avances y objetivos que aparecen en la redacción del informe que se adjunta.

Para FEANSAL es imprescindible seguir trabajando en la Sostenibilidad, en su más amplia acepción. Queremos ser referente de la Economía Social, a nivel andaluz, nacional, europeo y mundial. Para conseguir estas metas, apostamos por la transparencia y el compromiso a nivel medioambiental, social y económico.

Ha sido este 2012 un año complejo a todos los niveles, donde la coyuntura actual ha jugado un papel preponderante y ha afectado a cuestiones económicas, políticas, sociales. Nuestra Sociedad se ha visto convulsionada en muchas ocasiones por estas circunstancias. Como organización empresarial nos hemos visto inmersos e imbuidos por todo este escenario socio-económico, hemos incrementado nuestro compromiso con el tejido asociativo y de la economía social. El papel desarrollado por nuestras empresas, y por nuestro equipo de trabajo ha sido el que ha logrado que FEANSAL salga reforzada.

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 un año más 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, todo ello queda reflejado tanto en el Informe como en los Objetivos marcados.

En Sevilla, a 28 de Octubre de 2.013.

Fdo.: Ramón Moreno Jiménez.

Presidente.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Información general

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

Dirección: Avda. Hytasa. Plaza Alegre, 41

Dirección web: www.feansal.es

Alto cargo: Presidente Ramón Moreno Jiménez

Fecha de adhesión: 14-02-2012

Número de empleados: 36

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 (miles de euros): 4.719

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno (miles de euros): 3.729

Desglose de Grupos de Interés: Clientes Empleados Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés: Otras entidades de la Economía Social

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 externa) 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 Estratégico 2008-2012 de FEANSAL.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Medios electrónicos, Web de Feansal, boletín



Informe de Progreso Pacto Mundial

de noticias, etc.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: A través del sistema de gestión de la calidad ISO 9001:2008 se establecen distintos mecanismos de control de incidencias y reclamaciones, así como la evaluación de la satisfacción de los distintos grupos de interés que generan información para alimentar el seguimiento del plan estratégico

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: 1.- Asamblea General
2.- Comisión ejecutiva.

Presidencia: Ramón Moreno Jiménez

Vicepresidencia: Juan M Barrios Blázquez, M^a Jesús Reina Fernández

Secretaría: Leandro Piedra Muñoz

Tesorería: Begoña Mayoral Vaquero.

Vocales: Felipe Berenguel Bruque, Manuel Noguera Martinez, Juan Antonio Piote Ons, Gabriela Ostos Alcalá, Clemencia Rufo Quiles, Rosa Aguilera Hatero, Inés Alarcón Fuertes, M^a Dolores García de Leániz Jiménez

4.-Gerencia: José M^a Algora.

El presidente del máximo órgano de gobierno no ocupa un cargo ejecutivo.

3.- Comité dirección.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

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) en este caso específico podemos decir que hemos ayudado a 20 empresas asociadas a desarrollar sus Memorias en Base a GRI III

Además se puede indicar el "servicio despertador" de polígono Sur como actividad propia

Más información

Notas: Colaboramos con entidades como ATTAC, Plataforma por el Compromiso Social para el Progreso, CEAR, Fundación Atena GID, Economistas sin fronteras, CEPAIM Huelva y Sevilla,



Informe de Progreso Pacto Mundial

Acoge Sevilla, Granada y Málaga

Dirección web: www.feansal.es

Implantación otros Grupos de Interés: Otras organizaciones empresariales de la Economía Social, Sindicatos, otros agentes sociales, Universidades, etc.

Día de publicación del Informe: 06-11-2013

Responsable: José María Algora Jiménez/ M Paz Reina

Tipo de informe: A

Metodología



DIAGNÓSTICO

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.





Informe de Progreso Pacto Mundial



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)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: La no protección y apoyo de los derechos humanos en nuestro ámbito de influencia puede generar los siguientes riesgos relacionados con nuestros clientes/asociados: Insatisfacción del cliente y mala reputación de nuestra entidad, falta de calidad en los servicios que les prestamos, problemas en la accesibilidad a nuestros servicios. Falta de Comunicación y transparencia.

En relación con los empleados nuestros principales riesgos son:

Mal ambiente laboral, falta de comunicación, falta de compromiso de nuestros empleados con la entidad, falta de formación del empleado.

En relación con nuestros proveedores el no respeto de los derechos humanos nos trae riesgos de falta de colaboración, falta de confianza y pocos contratos a largo plazo, problemas de calidad y posibilidades de corrupción y quejas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: "Nuestro objetivo es ser una organización de referencia para las Sociedades Laborales en los distintos marcos asociativos a nivel regional, nacional e internacional por su modelo de gestión, la satisfacción de las empresas asociadas y las personas de la organización, su rentabilidad económica y su compromiso con la Responsabilidad Social".



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los



Informe de Progreso Pacto Mundial

valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Normas UNE en ISO 9001:2008 /14001:2004



ACCIONES:

¿Dispone su 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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Se han realizado encuesta de satisfacción de clientes.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar ofertando la posibilidad de realizar planes de RSE a nuestros asociados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Los mecanismos de seguimiento en relación con el apoyo y respecto de la protección de los derechos humanos se ha realizado a través del procedimiento de gestión de incidencias de nuestra entidad. Y la realización de encuestas a los empleados. Según nuestros procedimientos de calidad se realizan evaluación de la satisfacción con nuestra organización a los distintos grupos de interés definidos. Se dispone de un responsable de Calidad que vela por el seguimiento y cumplimiento del sistema de calidad.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Los objetivos para el siguiente ejercicio con respecto a los mecanismos de seguimiento de los derechos humanos, con respecto al siguiente ejercicio estaría en mejorar la accesibilidad a Feansal de nuestros clientes, potenciar el uso del procedimiento de gestión de incidencias del sistema de calidad por parte de nuestros empleados e incorporar en los contratos con nuestros proveedores de clausulaas relacionadas con la protección de los derechos humanos.

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

Respuesta: 100%

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Se han realizado encuestas de satisfacción del cliente con la entidad

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Falta de calidad Insatisfacción del cliente y mala reputación Poca accesibilidad de los productos y servicios Falta de comunicación y transparencia		No



Informe de Progreso Pacto Mundial

Empleados	Falta de formación Mal ambiente laboral Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad Falta de comunicación		No
Proveedores	Falta de colaboración Desconfianza y pocos contratos a largo plazo Calidad Corrupción y quejas		No

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	Políticas internas de gestión		Revisar los valores definidos en plan estratégico de la organización
Empleados	Políticas internas de gestión		Realizar una actualización del plan de Gestión de Recursos Humanos de la entidad
Proveedores	Políticas internas de gestión		Redefinir la homologación de proveedores.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	RSE		Continuar ofreciendo el servicio de imprantación de RSE en las empresas asociada
Empleados	RSE		No



Informe de Progreso Pacto Mundial

Proveedores	RSE		No
-------------	-----	---	----

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Procedimiento de gestión de incidencias Encuesta		Facilitar el contacto con FEANSAL,
Empleados	Encuesta		Potenciar la recogida de incidencias a través del sistema de calidad
Proveedores	Procedimiento de gestión de incidencias		Revisar el sistema de gestión de incidencias con 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 (P2C211)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: En el caso que nos ocupa nuestros proveedores son las propias administraciones o bien pymes de ámbito regional, con lo que la exposición del Grupo Proveedores y sus riesgos no resultan preocupantes, entendiéndose con ellos que damos por hecho que no se incumplen los Derechos Humanos en la Administración ni en las empresas de este tamaño, la exigencia pasa por contar como proveedores con el máximo posible de empresas de economía social, tratando siempre de favorecer y reconocer su tejido empresarial.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Realizar diagnóstico factores de riesgos en Derechos Humanos en nuestros proveedores, ya que actualmente no tenemos herramientas para poder evaluarlos.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: La preferencia de contratación se realiza potenciando como proveedores a sociedades laborales o empresas de economía social, ya que entendemos que debemos potenciar y ayudar a nuestro tejido asociativo. Entendemos que la Economía Social es una forma de hacer economía responsable.y sostenible.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar con la contratación de servicios de empresas de economía social o empresas participadas.



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Se ha mantenido la oferta a nuestros proveedores/clientes para que implanten la RSE en sus empresas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Incluir en el procedimiento de gestión de proveedores criterios relacionados con los derechos humanos.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 2

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: En este caso podemos hablar de que en los últimos años hemos ayudado a certificar



Informe de Progreso Pacto Mundial

bajo las Normas UNE EN ISO a cerca de un centenar de SSLL en cuanto a empresas reconocidas directamente por Normativa en RSE alguna de las empresas con las que trabajamos utiliza el estandar SGE21

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Reforma del sistema de Calidad

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		Realizar diagnostico factores de riesgos en Derechos Humanos en nuestros provee

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)		Contratación empresas participadas por los trabajadores

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	RSE		Actualización Procedimiento Gestión 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 (P3C111)

Respuesta: No

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Se cumple con la legislación vigente, se aplica el convenio de nuestro sector.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La política queda establecida en el manual de calidad ISO 9001:2008, en el plan de gestión de RRHH

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No

[Descargar el documento adjunto](#)



Informe de Progreso Pacto Mundial



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Superamos los índices de la normativa vigente, en los órganos directivos y mandos intermedios se ha aumentado la presencia de mujeres en un porcentaje superior al de hombres, se potencia la figura de la mujer emprendedora a través de participar en programas URBAN-AMESAL. Se realizan comités de gestión periódicamente con los trabajadores.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Fomentar la comunicación, consulta y negociación de los trabajadores. Avanzar en el desarrollo del Plan de Gestión de RRHH



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Cuestionarios sobre satisfacción del personal. Se realizan reuniones de seguimiento de gestión cada dos semanas en la que se pueden plantear posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas, etc.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Evaluar anualmente la satisfacción del personal, Realizar al menos 24 comités de gestión al año.

Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros (especificar política en el campo de notas)		No

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta		Fomentar la comunicación, consulta y negociación de los trabajadores



Informe de Progreso Pacto Mundial

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: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: El trabajo bajo unas condiciones poco flexibles puede dar lugar a trabajo forzoso o bajo coacción

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Los riesgos identificados que inducen a tener necesidades de conciliación son que parte de nuestro personal tiene cargas familiares, sobre todo niños, así como personal que pretende desarrollar su carrera profesional teniendo una mayor formación

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Dar flexibilidad en el horario de comida, dar flexibilidad en el horario de entrada/salida.. Posibilidad en de cambio en el horario de entrada/ salida de padres y madres con hijos menores de 3 años.

[Descargar el documento adjunto](#)



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: La política de Gestión de RRHH viene definida en nuestro plan de gestión de RRHH, Se ha definido un ideario de igualdad que se ha distribuido al personal, la política de RSE se marca entre sus objetivos esta cuestión. Se ha marcado un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razones de sexo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Se ha establecido el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Realizar un manual de acogida del personal que facilite la incorporación a su puesto de trabajo y el conocimiento de sus derechos y obligaciones. como trabajador, la política referente a la igualdad, etc.

[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? (P4C511)

Respuesta: Si

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Existe un comité de igualdad y uno de calidad que analizan las situaciones producidas

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)		Los objetivos quedan recogidos en nuestro plan de igualdad

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Política RRHH Política RSE Contrato de trabajo		No



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		No



Informe de Progreso Pacto Mundial



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Feansal cumple con la normativa vigente de contratación. Desarrollamos trabajos en una Zona de Transformación Social por lo que la concienciación al respecto es máxima.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Los valores de la organización empresarial Feansal son entre otros:
Solidaridad: El compromiso de colaborar con organizaciones y colectivos para contribuir a la sostenibilidad y el equilibrio entre el desarrollo humano, social y económico. desarrollado en nuestro plan estratégico.



Informe de Progreso Pacto Mundial

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No

[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 (P5C3I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Programa "Educación familiar y hábitos saludables a través del servicio despertador", gestionado por FEANSAL desde el año 2009 en el polígono sur de Sevilla. El objetivo principal de este programa es impulsar el desarrollo de las acciones específicas con la infancia y adolescencia en sus contextos de desarrollo en el ámbito de la promoción, prevención y reinserción, Dándoles el carácter de integralidad necesario, facilitando su protección y bienestar social e incrementando la calidad de la atención a la infancia y la adolescencia, desde el apoyo a las familias en su labor cuidadora y psico-educativa. La integración escolar de los/as menores y la inserción social de las personas residentes en el Polígono Sur y beneficiarias del programa es la meta a la que dirige su labor la Federación, para lo cual la autonomía personal y la adquisición de hábitos de vida saludables se hace imprescindible.

Por tanto, desde FEANSAL y en colaboración con los Servicios Sociales de la Zona trabajamos para favorecer la autonomía doméstica, organización del tiempo, normas de convivencia y apoyo en las relaciones familiares de las personas beneficiarias del programa.

Más de 40 familias han sido beneficiarias de dicho servicio desde el inicio del mismo, valorando en cada caso la necesidad de una intervención socio-educativa en el ámbito familiar y creando una relación de ayuda positiva.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Continuar realizando el "Servicio despertador"



Resumen de Implantación:

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

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Normativa vigente Política RSE		No

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Acción social		No



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

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Los posibles riesgos de nuestra entidad relacionado con la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación pueden venir de la ausencia de una evaluación eficaz del desempeño y de la falta de formación suficiente para el desempeño de las tareas de los empleados.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: El objetivo para el siguiente año es desarrollo de las acciones definidas en el sistema de Calidad referentes a la gestión de los RRHH y la implantación del plan de igualdad de la federación.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas por escrito, 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 (P6C211)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio



Informe de Progreso Pacto Mundial

Respuesta: En nuestro Plan estratégico se marcan una serie de líneas estratégicas a seguir en referencia a este principio.

Línea estratégica 8. Favorecer la participación de la mujer en las sociedades laborales

La expansión de la actividad empresarial de las mujeres es una realidad tanto en la comunidad andaluza como en el ámbito nacional e internacional, y en este sentido, la participación de la mujer como socia trabajadora en las sociedades laborales supone una realidad cercana al 40% en el conjunto total de los trabajadores de sociedades laborales, según el último estudio elaborado por Feansal.

Una tendencia de crecimiento que va unida a los cambios en los roles de mujeres y hombres, y a la lenta aparición de una nueva cultura en las empresas que revaloriza cualidades tales como la flexibilidad, el trabajo en equipo o la capacidad de negociación, y que ha sido aportada en gran medida por las mujeres en el desarrollo

de su actividad empresarial.

Para lograr favorecer la participación de la mujer en las sociedades laborales se han elaborado los siguientes objetivos y acciones.

Línea estratégica 9. Impulsar el empleo y la inserción sociolaboral en el sector de la Economía Social

La inserción sociolaboral y la necesidad de impulsar el empleo de calidad en el sector de la economía social surge como respuesta a las elevadas tasas de desempleo y a la precarización del empleo. Feansal lleva más de una década trabajando para favorecer la inserción en el mercado de trabajo de personas desempleadas y de colectivos desfavorecidos. La economía social, y las sociedades laborales, en particular, constituyen modelos de empresas solidarios, que facilitan y fomentan la empleabilidad de estos colectivos en riesgo de exclusión social.

La gestión de programas de inserción y empleo y el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral son solo algunas de las prácticas que Feansal ha puesto en marcha en diferentes zonas con necesidades de transformación social.

Los objetivos y acciones que facilitarán el logro de estos retos son:

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Objetivo 8.1.- Fomentar acciones dirigidas a la población femenina que promuevan la creación de sociedades laborales

Objetivo 8.2.- Incrementar la competitividad de las empresas asociadas gestionadas por mujeres

Objetivo 8.3.- Fomento de actuaciones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las sociedades laborales

Objetivo 8.4.- Potenciar el intercambio de conocimiento, experiencia y saber hacer de las mujeres empresarias y trabajadoras de sociedades laborales de Andalucía.

Objetivo 8.5.- Alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en los Órganos Sociales de FEANSAL

Objetivo 9.1.- Impulsar la inserción laboral de personas desempleadas en empresas de economía social.

Objetivo 9.2.- Impulsar la inserción sociolaboral de personas con dificultades para acceder al mercado



Informe de Progreso Pacto Mundial

laboral, por cuenta propia o por cuenta ajena



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: En relación con la discriminación por razón de sexo se ha creado un comité de igualdad, se han aprobado y difundido el ideario de igualdad, se han incorporado mujeres en los mandos intermedios, se ha aprobado el protocolo de actuación relacionado con el acoso sexual. Se han desarrollado diversos proyectos relacionada con la inserción laboral de los desempleados con especiales características, entre ellos migrantes, mujeres, larga duración, insertando laboralmente en nuestra propia entidad..

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Plan de gestión de RRHH y Plan de Igualdad. Sistema de Calidad, La implantación del plan de igualdad y la realización de planes de apoyo a personas con riesgo de exclusión.

¿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

Indique con que mecanismos de acción se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Memoria técnica de Actividades



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género,



Informe de Progreso Pacto Mundial

edad y otros indicadores de diversidad (P6C511)

% de directivos frente a empleados

Respuesta: 36%

% de directivos mujeres

Respuesta: 53

% de directivos hombres

Respuesta: 47

% de mujeres

Respuesta: 72

% de hombres

Respuesta: 28

% de mayores de 45 años

Respuesta: 10

% de menores de 30 años

Respuesta: 10

% de empleados no nacionales

Respuesta: 0

% de empleados con contrato fijo

Respuesta: 70

% de empleados con contrato temporal

Respuesta: 30



Informe de Progreso Pacto Mundial

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Diagnostico del Plan de 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

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Se realiza la publicación de nuestros organos directivos y el organigrama técnico en nuestra memoria anual. así como en la web describiendo quienes somos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No

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

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Comité de igualdad, realización y publicación de un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Falta de formación Ausencia de evaluación del desempeño		Plan de gestión de RRHH y Plan de Igualdad. Sistema de Calidad

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros (especificar política en el campo de notas)		Plan estratégico y plan de gestión 2013.

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad Proyecto de inserción laboral Otros (especificar acción en el campo de notas)		Continuar con la implantación del plan igualdad y los planes de apoyo

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual Web		No



Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Campaña de reciclado de papel por parte del personal de Feansal, Campaña de reducción de toner.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Siguiendo los objetivos en nuestro sistema de Gestión Medioambiental basado en la ISO 14001:2004 Para conseguir el objetivo de disminución de consumo de papel, se ha propuesto reducir la generación de papel al estrictamente necesario y fomentar la digitalización de la documentación



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 10

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Evaluación de objetivos según marca el sistema de gestión medioambiental ISO 14.001:2005



Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Sensibilización en materia medio ambiental Otros (especificar acción en el campo de notas)		Disminuir la generación de papel, incremento de la documentación escaneada



Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Nuestra actividad está catalogada en el sector de oficina y despachos, por lo que es de muy bajo impacto, quedando organizada por los criterios establecidos en la norma ISO 14001:2004

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Disminución de la generación de papel impreso.



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

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: FEANSAL es consciente de que nos encontramos en un mercado plenamente competitivo y sustentado fundamentalmente en los pilares:
? Clientes cada vez más exigentes y mejor informados.



Informe de Progreso Pacto Mundial

- ? Una tecnología cada vez más sofisticada.
- ? Una competencia cada vez más agresiva.
- ? El respeto por el entorno natural y el entorno social.

Para poder crecer y obtener la plena satisfacción de nuestros/as clientes por medio de los servicios que les prestamos, FEANSAL ha decidido implantar un Sistema de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente, que nos ha permitido ofrecer un servicio adaptado a las empresas afiliadas y al mismo tiempo comprender las necesidades y expectativas de nuestros/as clientes, todo ello contemplando el máximo respeto al medioambiente.

Es a raíz del nuevo enfoque orientado al cliente, a la calidad de nuestros servicios y el medioambiente, cuando FEANSAL se plantea integrar los requisitos de calidad y medioambiente marcados por las normas UNE-EN-ISO 9001:2000 y UNE-EN-ISO 14001:2004 a su estructura organizativa.

En la definición de funciones de los medios intermedios se incorpora entre sus funciones: Sensibilizar en el cumplimiento de buenas prácticas ambientales a todo el personal a su cargo.

? Identificar los aspectos ambientales aplicables a la organización en su ámbito de trabajo.

? Controlar al personal subcontratado por su área, transmitiéndoles las directrices de la empresa en materia ambiental y asegurando su completo compromiso y conocimiento de las directrices marcadas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Poder realizar una auditoría energética a lo largo del próximo ejercicio, en la que conocer el impacto real de nuestra actividad en el consumo energético.



ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: Campaña de reciclado de papel, campaña de disminución de tinta y toner.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)

Electricidad

Respuesta: 0

Agua

Respuesta: 0

Papel

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: Están pendiente de confirmar datos.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: Disminución del consumo de papel.

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: No

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa		Disminución de la generación de papel impreso.

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Sistema de gestión medioambiental (SGMA)		Poder realizar una auditoría energética a lo largo del próximo ejercicio

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado	RSE		Disminución en el consumo de papel



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
No Especificado	Responsable de Medioambiente		No



Informe de Progreso Pacto Mundial



Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)

Respuesta: Si

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: No

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: No



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: No

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No



Resumen de Implantación:

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No Especificado			No



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 impactos (P10C111)

Respuesta: Si

Describa los "riesgos" identificados en relación a este principio

Respuesta: Un tipo de nuestros clientes es la administración pública, en nuestro trabajo con ellos puede darse el riesgo de soborno, favoritismos, incumplimiento de las normativas, malversación y tráfico de influencias. Muchos de estos riesgos se minimizan al existir medidas de concurrencia competitiva para acceder a la financiación de determinados proyectos. Con nuestros asociados podemos tener riesgo de competencia desleal entendiendo esta como que podamos ofrecer determinados servicios que ya preste alguno de nuestros asociados. En relación con nuestros empleados podrían darse riesgos de soborno, favoritismos, aceptación de regalos de alguno de nuestros proveedores que llevasen a la contratación de los mismos casi exclusivamente.

Respecto a nuestros proveedores podríamos tener riesgo de soborno, favoritismo, competencia desleal entendiendo esta cuando somos clientes mayoritarios de algun proveedor en el que se establecen por nuestra parte condiciones concretas que le puedan afectar desmesuradamente, también se tiene riesgo de malversación ya que la mayoría de nuestros fondos provienen de la administración pública.

En relación con los tres grupos definidos existe riesgos de tráfico de influencias entendiendo esto como el uso de la influencia personal en ámbitos públicos y empresariales para la obtención de favores o un tratamientos preferencial.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en este indicador

Respuesta: No



Informe de Progreso Pacto Mundial



POLÍTICAS:

Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)

Respuesta: Si

Describa las "políticas" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: Hasta el momento la única política relacionada está implicada en el Sistema de Gestión de Calidad en lo referente al procedimiento de gestión de proveedores. En el procedimiento se da importancia a la valoración de proveedores que tengan sistemas de gestión de la calidad. Actualmente dicho procedimiento se encuentra en revisión. En nuestro Plan Estratégico existe la definición de los valores corporativos entre los cuales se incluye la responsabilidad, la transparencia, el compromiso y el enfoque hacia nuestra empresas asociadas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Una vez analizados los riesgos que tienen nuestra entidad nos marcamos como objetivos realizar un código ético de la entidad que incluya el código de conducta de los trabajadores.



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

Describa las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Respuesta: No se han realizado acciones relacionadas con este principio

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Se debería realizar 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 corrupción y soborno de la entidad (P10C411)

Clientes

Respuesta: 0

Empleados

Respuesta: 0

Proveedores

Respuesta: 0

Indique con que mecanismos se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

Respuesta: No se ha realizado ninguno.

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

Respuesta: Si

Describa los "mecanismos de seguimiento" desarrolladas en relación a este principio

Respuesta: En nuestra entidad se realizan auditorías contables y del sistema de gestión de la calidad y medio ambiente que son publicadas en la asamblea de socios. También se realizan comités ejecutivos y de gestión, mensualmente y cada dos semanas según el caso en los que se pueden detectar posibles circunstancias relacionadas con la corrupción. También se realizan visitas de verificación de cumplimiento de contrato a nuestros proveedores como forma de velar por los fondos que gestionamos. Así como visitas de verificación por parte de nuestros clientes verificando que se cumplen las normas establecidas.

Si aplica, desarrolle los objetivos identificados en el campo "objetivos para el siguiente ejercicio"

Respuesta: Una vez desarrollado el código ético propuesto se podría proponer como objetivo la



realización de comités para el seguimiento de los riesgos de corrupción.

Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Soborno Favoritismos Competencia desleal Desinformación Tráfico de influencias Incumplimiento de la normativa Malversación		No
Empleados	Aceptación de regalos Soborno Favoritismos Tráfico de influencias		No
Proveedores	Soborno Favoritismos Competencia desleal Incumplimiento de la normativa Malversación Tráfico de influencias		No



Informe de Progreso Pacto Mundial

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos política		Código Ético
Empleados	No tenemos política Normas éticas y valores corporativos		Código Ético
Proveedores	Política de Calidad		Revisar la política de calidad referente a selección de proveedores.

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

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento	Evaluación	Objetivos
Clientes	Auditorías Comités de gestión Visitas de verificación		No
Empleados	Comités de gestión		No
Proveedores	Visitas de verificación		No



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
13		2.6
14		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



Informe de Progreso Pacto Mundial

17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	
	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 (P1C1I1)	
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? (P1C2I1)	
P1C3I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)	



Informe de Progreso Pacto Mundial

P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos(P1C4I1)	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 (P1C5I1)	
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)	
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? (P2C2I1)	
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 (P2C3I1)	
P2C4I1	Indique el porcentaje de proveedores que disponen de una certificación sobre el total (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)(P2C4I1)	Dimensión social / Derechos Humanos / Evaluación y seguimiento / HR2
PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (P3C1I1)	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política de consulta por escrito que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? En caso afirmativo, descríbalos (P3C4I1)	LA12
PRINCIPIO 4		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica (P4C1I1)	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)	
P4C3I1	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)	EC3, LA3, Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P4C4I1)	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? (P4C5I1)	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla (P5C1I1)	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)	Dimensión Social / Prácticas Laborales y Ética del Trabajo / Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P5C3I1)	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas por escrito, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos (P6C2I1)	4.12, Dimensión Social/Prácticas Laborales y Ética del Trabajo/ Política



Informe de Progreso Pacto Mundial

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 (P6C3I1)	
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 (P6C4I1)	
P6C5I1	Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)	LA13
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)	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 (P7C1I1)	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 (P7C2I1)	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad (P8C1I1)	
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? (P8C2I1)	
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 (P8C3I1)	
P8C4I1	Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año (P8C4I1)	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)	
PRINCIPIO 9		



Informe de Progreso Pacto Mundial

P9C1I1	¿Dispone su entidad de una acción concreta en relación a este Principio que se haya llevado a cabo durante el presente ejercicio? En caso afirmativo, descríbala (P9C1I1)	
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 (P9C2I1)	
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 impactos (P10C1I1)	
P10C2I1	Indique si la entidad posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales (P10C2I1)	Dimensión Social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P10C3I1)	Dimensión Social/Sociedad/Formación y Sensibilidad
P10C4I1	Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad (P10C4I1)	
P10C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción? (P10C5I1)	SO4, Dimensión Social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12