

Informe de Progreso 2012 Pacto Mundial

**Asociación para el Empleo y la
Formación de Personas con
Discapacidad
(FSC Inserta)**

Carta de Renovación del compromiso

Completamos nuestro primer año desde la adhesión de la Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad (FSC Inserta) al Pacto Mundial y queremos renovar nuestro compromiso con el desarrollo de sus diez principios, el respeto a los derechos humanos y el cumplimiento efectivo de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

De modo particular FSC Inserta, como consultora de Recursos Humanos de la Fundación ONCE, trabaja para hacer realidad el principio 6 del Pacto Mundial en las empresas, colaborando para que las entidades apoyen la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación de las personas con discapacidad. Colectivo éste que sufre los efectos de la crisis de manera profunda, al igual que otros grupos en riesgos de exclusión.

Durante 2012 hemos colaborado con 733 empresas, las cuales han incorporado en sus plantillas a más de 5.100 personas con discapacidad, por medio de la intermediación experta de FSC Inserta, haciendo realidad el principio de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo en una decisión que entronca con los valores de la responsabilidad social empresarial y el aprovechamiento del talento y la capacidad de este colectivo. Así mismo FSC Inserta ha desarrollado más de 500 acciones de formación de personas con discapacidad, bien para mejorar su empleabilidad y de esta manera conseguir un puesto de trabajo, bien para desarrollar su instinto emprendedor y su idea de negocio a través del autoempleo.

En FSC Inserta mantenemos un diálogo permanente con nuestros principales grupos de interés (empleados, demandantes de empleo con discapacidad, empresas, Administraciones públicas, Universidades y escuelas de negocio, etc.) con la finalidad de analizar situaciones, establecer objetivos y diseñar y ejecutar proyectos conjuntos con la finalidad de desarrollar los principios del Pacto Mundial. Os invitamos a que los conozcáis en el Informe de Progreso que a continuación presentamos.

Un cordial saludo

Virginia Carcedo
Secretaria General de FSC Inserta

Francisco Botía
Director General de FSC Inserta

La Asociación para el Empleo y la Formación de Personas con Discapacidad – FSC Inserta

Datos generales:

Dirección: C/ Bernardino Obregón, 26

Dirección web: www.fsc-inserta.es

Altos cargos: Virginia Carcedo Yllera, Secretaria General y Francisco Botía Robles, Director General

Fecha de adhesión: 24/10/2011

Número de empleados: 295

Sector: Fundaciones, asociaciones y ONG

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Formación y empleo

Desglose de Grupos de Interés: Empleados, Proveedores, Otros

Desglose de otros Grupos de Interés: clientes (demandantes de empleo y empresas), poderes públicos, agentes sociales, sociedad en general.

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Son aquellos interlocutores que pueden incidir, directa o indirectamente, en la promoción de la formación y empleo de personas con discapacidad

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: Toda la asociación.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Mediante un análisis de la misión, valores, fines y máximas por las que se rige FSC Inserta y su relación con los grupos de interés

¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?: Se va a publicar en la web de la Red Española del Pacto Mundial

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Dirección web: <http://www.fsc-inserta.es/>

Gobierno de la entidad:

FSC Inserta incorpora las **sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión** mediante la celebración de reuniones con compañías y corporaciones empresariales, como principales agentes de empleo; encuestas de satisfacción a demandantes de empleo y empresas; reuniones con representantes de trabajadores; buzón de Iniciativas y Mejoras en el portal del empleado; reuniones con proveedores; reuniones con movimiento asociativo de la discapacidad, administraciones públicas, universidades, escuelas de negocio y otras instituciones; etc.

La Junta Directiva se compone de un presidente, un vicepresidente, tres vocales y la secretaria general. El Comité de Dirección y el Comité Territorial supervisan el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial y miden su progreso.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Todas las actividades desarrolladas por FSC Inserta están dirigidas a la promoción de los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos, especialmente los siguientes: el artículo 3, que establece que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de... cualquier condición”, incluida la discapacidad; el artículo 7, que indica que “todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación, incluida la producida por razón de la discapacidad de la persona, que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal



Fundación ONCE



discriminación; el artículo 23, que señala que “toda persona tiene derecho al trabajo”.

Igualmente, todas las actividades desarrolladas por FSC Inserta están dirigidas al cumplimiento efectivo de la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad de 13 de diciembre de 2006. De manera concreta, FSC Inserta realiza sus actividades con la finalidad prioritaria de “promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”, entre las que se incluyen “el acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua” (artículo 27 de la convención).

Implantación otros Grupos de Interés: FSC Inserta tiene un procedimiento de calidad que se aplica a la prestación de los servicios de intermediación laboral y formación de las personas con discapacidad que se encuentran en situación de desempleo

Principio 1:

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DIAGNÓSTICO:

FSC Inserta ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgo en Derechos Humanos, determinando que *no existen riesgos de vulneración de derechos humanos en los grupos de interés.*

Las actividades de FSC Inserta implican la promoción, formación y mejora de las capacidades de las personas con discapacidad que demandan un empleo, para favorecer su empleabilidad y con ello su acceso al mercado de trabajo, en igualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos.

También se fomenta la sensibilización de las empresas (que son también clientes nuestros) con la discapacidad y su necesidad de inclusión socio-laboral mediante la realización de jornadas específicas.

FSC Inserta realiza acciones formativas para los empleados.

FSC Inserta ha realizado un diagnóstico de prevención de riesgos laborales. Igualmente existen acciones formativas para los empleados sobre PRL. Concretamente, se ha impartido formación a nuevos trabajadores sobre los posibles riesgos de su puesto de trabajo y a las personas con responsabilidades en actuaciones de evacuación y emergencias (equipos de intervención).

Se ha constituido el comité de seguridad y salud laboral de FSC Inserta, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y



Fundación ONCE



periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Este comité está integrado por dos delegados de prevención, designados por y entre los miembros del comité de empresa, y por dos representantes de la empresa.

Este comité se ha reunido para informar y debatir sobre las medidas de prevención de riesgos que se han de poner en práctica en la asociación.

POLÍTICAS Y ACCIONES:

FSC Inserta ha establecido en su política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de la entidad.

FSC Inserta, a través de su comité de dirección, su comité de seguridad y su comité de prevención, vela por la seguridad y la prevención de riesgos. Estas políticas son divulgadas a la totalidad de la plantilla.

FSC Inserta contempla la calidad como un factor que debe impregnar el conjunto de actividades de la asociación y que es responsabilidad de todos y cada uno de sus empleados. Nos planteamos, por tanto, un sistema global de gestión de la calidad que oriente a la asociación hacia la mejora continua y atienda:

- La Calidad de los servicios

Aspiramos a obtener el mayor nivel de satisfacción por parte de sus beneficiarios y usuarios. En este sentido, controlamos los niveles de satisfacción de:

Las personas con discapacidad beneficiarias de acciones de formación y mejora de la empleabilidad y/o usuarias de sus servicios de selección e intermediación.

Los empresarios usuarios de los servicios de selección e intermediación.

- La Calidad de la gestión



Fundación ONCE



Extremamos el rigor en la calidad de nuestra gestión empresarial, especialmente la que se refiere a la actividad financiada con fondos de origen público. A tal fin aplicamos una gestión presidida por parámetros de rigor y transparencia y que garantiza la utilización eficaz y eficiente de los medios puestos a nuestra disposición y al cumplimiento de los objetivos económicos y sociales inherentes a la Fundación ONCE.

- La Calidad de los resultados

Sin abandonar por un momento el cumplimiento de los objetivos cuantitativos establecidos, FSC Inserta presta una atención especial a la fijación y el seguimiento de objetivos cualitativos en relación con el conjunto de sus actividades. De acuerdo con los objetivos fundacionales de la Fundación ONCE, nuestra entidad prima el cumplimiento de sus objetivos sociales.

FSC Inserta posee la certificación de la norma UNE EN ISO 9001:2008 desde el año 2001, cuyo desarrollo se encuentra incluido en el Manual de Calidad de la asociación.

En cuanto a las acciones con los empleados, existen diversas medidas de conciliación de las que se benefician los trabajadores de FSC Inserta: ayudas para la familia (ayudas de guardería, flexibilidad horaria, etc.); ayudas para la formación y el deporte (convenios con centros deportivos, tutorías para nuevos empleados, formación específica, etc.); ayudas asistenciales y sanitarias (complemento por enfermedad, accidente o maternidad, seguros de accidente, seguro de vida, servicio médico, etc.); beneficios socio- laborales (reconocimiento profesional a través de la Comisión de Valoración de Incentivos, adaptación del puesto de trabajo por motivos personales, contratación de personas con discapacidad, etc.); otros beneficios (premios a la innovación, acuerdos con entidades bancarias, etc.).



Fundación ONCE



En cuanto a los proveedores, la articulación de compras está regulada por un procedimiento de licitación basado en el principio de libre concurrencia, en el marco de las normas que rigen la gestión de fondos europeos.

De acuerdo con este procedimiento, entre los requisitos que se exigen al contratista en el caso de licitadores con 50 o más trabajadores/as, deberán acreditar que al menos el 2 por ciento de la plantilla está compuesta por personas con discapacidad, conforme al art. 38.1 de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de Minusválidos. Complementaria o subsidiariamente, la empresa licitadora podrá acreditar su cumplimiento a través de las medidas alternativas de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de Minusválidos previstas en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Mecanismos de seguimiento:

En cuanto a los empleados, existen mecanismos de seguimiento de las políticas de recursos humanos, como el buzón de iniciativas y sugerencias, auténtico instrumento de escucha de los empleados, y el protocolo de actuación en casos de acoso y acoso por razón de sexo.

Se han realizado encuestas de satisfacción a los empleados.

Todos los empleados de FSC Inserta están informados de la misión y valores de esta asociación.

Estos principios éticos están publicados en la web de FSC Inserta.

En cuanto a los proveedores, los mecanismos de seguimiento son aplicados por cada ámbito organizativo con relación al servicio prestado.

Principio 2:

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

DIAGNÓSTICO

En la cadena de suministro de FSC Inserta no concurre ningún factor de riesgo en Derechos Humanos

Los diferentes elementos que configuran las políticas de proveedores garantizan los principios de objetividad y libre concurrencia en la adjudicación de las contrataciones.

Acciones concretas:

Nuestro ámbito de alcance es el nacional, no existe riesgo de vulneración de derechos humanos por los proveedores. Los proveedores con los que trabaja FSC Inserta son pequeñas y medianas empresas que no tienen presencia en el extranjero.

En el procedimiento de contrataciones no se exige a los proveedores la certificación de calidad.

De acuerdo con la aportación documental por parte de los proveedores que participan en las licitaciones, entre un 55 y un 60% de los proveedores de formación, consultoría y compras tienen una certificación de calidad.

Principio 3:

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

DIAGNÓSTICO:

Existe un reconocimiento de la libertad de asociación y afiliación, así como un libre ejercicio de ambos derechos en FSC Inserta.

Los empleados y sus representantes están informados de sus derechos, en los términos establecidos en el convenio colectivo del sector y en el Estatuto de los Trabajadores.

POLÍTICAS Y ACCIONES:

De manera periódica, existen reuniones entre los órganos de representación de los trabajadores y la dirección de la asociación en las que se consulta o se informa de las medidas que se van a poner en marcha y que pueden incidir en los derechos de los trabajadores. En estas reuniones se abordan diversas cuestiones que afectan a las condiciones laborales de los trabajadores, a solicitud de los representantes de los mismos.

En 2012, se han llevado a cabo varias reuniones con dicha finalidad.

Así mismo, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (que regula los derechos de información y consulta y competencias), la asociación informa regularmente a los órganos de representación de los trabajadores de cuestiones establecidas en dicho precepto: situación económica de la asociación, aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, índices de absentismo, previsiones de contratación de trabajadores y entrega de copia de nuevos contratos realizados y prórrogas de los mismos, etc.

Existe un Buzón de Iniciativas y Mejoras (dentro del Portal del Empleado), dirigido a los trabajadores de Fundación ONCE y Grupo Fundosa (entre los que se incluye a FSC Inserta), a través del cual pueden enviar aquellas propuestas o ideas de mejora que consideren convenientes para su centro de trabajo, para su empresa o para toda la Fundación ONCE y el Grupo Fundosa.

El comité de sugerencias de FSC Inserta, en el que participa un representante de los trabajadores en tanto miembro del comité de empresa, valora con carácter periódico las distintas iniciativas presentadas por los empleados y les da el curso correspondiente.

Principio 4:

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

DIAGNÓSTICO:

No existe riesgo de vulneración de este principio.

Todos los trabajadores pueden informarse a través del Portal del Empleado de un documento sobre medidas de conciliación y ayudas sociales de las que pueden beneficiarse: ayudas para la familia, ayudas para la formación y el deporte, ayudas asistenciales y sanitarias, beneficios socio- laborales, etc.

FSC Inserta está comprometida con la conciliación de la vida personal y laboral de sus empleados, compromiso que ha sido reconocido mediante la obtención de la certificación de empresa familiarmente responsable (efr).

POLÍTICAS Y ACCIONES:

La asociación dispone de una política de conciliación. Así mismo, existen normas internas de recursos humanos que regulan algunas de estas cuestiones. Existe una circular de procedimiento que regula el calendario laboral de cada año, indicando las horas que se han de trabajar a la semana, su distribución, la jornada intensiva en determinadas épocas del año, las vacaciones y permisos retribuidos, etc. También existe una instrucción que regula el permiso para realizar exámenes.

FSC Inserta pone en marcha mecanismos para el cumplimiento en el tiempo y la mejora de su modelo de empresa familiarmente responsable.

El Departamento de Recursos Humanos ha elaborado diversos documentos sobre medidas de conciliación; beneficios sociales; horario de los trabajadores,



Fundación **ONCE**



de acuerdo con su elección; disfrute del derecho a la jornada laboral en los supuestos establecidos en la normativa laboral vigente, etc. Estos documentos están a disposición de todos los trabajadores.

Fundación ONCE, a la que pertenece FSC Inserta, está sometida a controles periódicos y auditorías en materia de conciliación, para comprobar el cumplimiento de requisitos y el progreso en el modelo de empresa familiarmente responsable, cuyo certificado posee.

Principio 5:

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

No tenemos riesgo en cuanto al trabajo infantil por el tipo de actividad al que se dedica FSC Inserta.

POLÍTICAS Y ACCIONES:

No existe riesgo de trabajo infantil ni en el ámbito de la asociación ni en el de sus proveedores. Por lo tanto no tenemos una política al respecto.

No existe riesgo, por lo que no tenemos ninguna acción concreta

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

Empleados No tenemos riesgo

Grupos de Interés Políticas Objetivos

Empleados No tenemos política No procede debido a que no existe riesgo

Grupos de Interés Acciones Objetivos

Empleados No tenemos acción concreta No procede

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:

FSC Inserta promueve la igualdad de oportunidades de todas las personas en el empleo, la formación y promoción, especialmente con relación a las personas con discapacidad. Dentro de la propia asociación se cumple el principio de igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación.

POLÍTICAS Y ACCIONES:

De acuerdo con los Estatutos de FSC Inserta, los fines de la asociación serán el impulso de la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad para su inclusión social, especialmente a través del acceso, el mantenimiento y la promoción en el empleo.

FSC Inserta ha aprobado un Plan de Igualdad que consagra estos principios. Así mismo, existe una política de estabilidad en el empleo de sus trabajadores.

Todas las actividades de promoción de la inserción laboral de personas con discapacidad realizadas por FSC Inserta están dirigidas al cumplimiento de este principio 6.

El Plan de Igualdad de FSC Inserta se aplica de manera eficaz. La participación de la mujer en las funciones de la asociación, incluido el acceso a cargos directivos, supera a la de los hombres. En el propio plan se establece un diagnóstico de la igualdad en la asociación.



Fundación ONCE



Por otra parte, más del 70% de los empleados son personas con discapacidad, por lo que esta asociación hace realidad el principio de igualdad de oportunidades en el empleo con relación a las personas de este sector social.

En consecuencia, se superan con creces las exigencias de la LISMI.

Existe una política de sensibilización interna sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades, mediante la formación de los empleados como agentes de igualdad.

El Plan de Igualdad de FSC Inserta establece:

"Se proclama en FSC Inserta y Asociación FSC Discapacidad la ausencia total de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, promoviendo la eliminación de barreras para la incorporación de mujeres, su capacitación y clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo. Asimismo se proclama, con la misma formalidad, que estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo a los valores del Grupo Fundosa y Fundación Once".

FSC Inserta hace realidad el principio de igualdad de acceso a los cargos directivos con independencia del género, como se pone de manifiesto en el hecho de que hay más mujeres que hombres ocupando puestos directivos.

Composición de los órganos directivos y del resto de empleados en FSC Inserta:

Directivos frente a empleados: 8 %

Directivos mujeres: 58 %

Directivos hombres: 42 %

Mujeres: 72 %

Hombres: 28 %



Fundación ONCE



Mayores de 45 años: 31 %

Menores de 30 años: 6 %

Empleados no nacionales: 0 %

CONTRASTAR CON RRHH

Resumen de Implantación:

Empleados con contrato fijo: 74 %

Empleados con contrato temporal: 26 %

Implantación: En FSC Inserta se hace realidad el principio de igualdad en el empleo por razón de género y de discapacidad.

En cuanto al género, se ha insertado a un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, y existe mayoría de mujeres ocupando cargos directivos.

En cuanto a la discapacidad, más del 80% de los trabajadores son personas con discapacidad, favoreciendo con ello la inclusión socio- laboral de las personas de este colectivo.

Por otra parte, la política de estabilidad en el empleo se aplica con eficacia, ya que el 74% de los trabajadores tiene un contrato fijo.

Los cargos directivos de FSC Inserta están publicados en la Memoria de Actividad 2012.

En el Plan de Igualdad se indica que es necesario continuar trabajando para alcanzar una cultura de la igualdad en gestión de personas y una situación de igualdad efectiva en FSC Inserta.

En el comité de dirección y en el conjunto de direcciones territoriales de FSC Inserta se promueve el acceso de las mujeres a los puestos directivos. En el



Fundación **ONCE**



comité de dirección hay 4 hombres y 7 mujeres. También hay 8 directoras territoriales frente a 4 directores territoriales.

No se ha producido ninguna solicitud de apertura de expediente por acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Principio 7:

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

Se utilizan algunos sistemas de reciclado de factores contaminantes utilizados en la actividad de FSC Inserta, como tóner y otros elementos de las impresoras.

También se fomenta el ahorro en desplazamientos para el establecimiento de contactos y la celebración de reuniones con sus clientes empresas, buscando alternativas menos contaminantes y más sostenibles, como las *conference* telefónicas.

Nuestra entidad ha invertido sus recursos en acciones de sensibilización social (concretamente, con relación al colectivo de las personas con discapacidad). Por ahora no se han realizado acciones de sensibilización con el medio ambiente.

Principio 8:

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

DIAGNÓSTICO:

Por el tipo de actividad que desarrolla FSC Inserta, no existe ningún riesgo.

POLÍTICAS Y ACCIONES:

FSC Inserta no tiene una política por escrito integrada basada en la gestión medioambiental eficiente, aunque cumple en todo momento la legislación sobre la materia.

No se ha realizado ninguna acción concreta

Se estudia establecer algún sistema de seguimiento medioambiental en FSC Inserta.

Principio 9:

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

POLÍTICAS Y ACCIONES:

Por el tipo de actividad que FSC Inserta realiza, no existe ninguna acción concreta.

No se ha desarrollado ninguna acción

Principio 10:

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

DIAGNÓSTICO:

FSC Inserta es consciente del riesgo que existe en el grupo empleados (sobre todo, directivos- mandos intermedios) y en el grupo de interés proveedores.

Por ello ha implantado un Código Ético de Conducta para directivos y mandos intermedios, y un procedimiento de concurrencia para la adjudicación de contratos, respectivamente.

POLÍTICAS Y ACCIONES:

En cuanto al grupo de interés proveedores, FSC Inserta se rige por un procedimiento de selección de proveedores basado en los principios de libre concurrencia, igualdad y no discriminación, y objetividad, inspirado en la Ley de Contratos del Sector Público, que impide favoritismos.

Existe un Código Ético de Conducta para directivos, mandos intermedios y responsables de gestión sin rango directivo de la ONCE y su Fundación (en adelante directivos y mandos intermedios).

Este Código Ético establece que “la ONCE y su Fundación entienden que el comportamiento de los directivos y mandos intermedios debe orientarse por los más altos criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa.

Esto se concreta en 11 valores éticos:

- Comunicación
- Solidaridad



Fundación ONCE



- Confidencialidad
- Equidad
- Confianza
- Honestidad
- Humildad
- Respeto
- Compromiso
- Profesionalidad
- Responsabilidad”

Por otra parte, el Código Ético establece que “Todas las personas que trabajamos en la ONCE y su Fundación actuamos de buena fe y sin dobles intenciones. La integridad, claridad y homogeneidad de nuestro comportamiento se demuestra en nuestra coherencia con los valores de la ONCE y su Fundación y en nuestra seriedad y rigor profesional, bases fundamentales para la credibilidad de ésta.”

Por otra parte, el Código Ético no permite la aceptación de regalos por los Directivos, Mandos Intermedios y otros Responsables de Gestión sin rango directivo, salvo que tengan un valor muy reducido.

También se establece en dicho código un régimen de incompatibilidades para dichos directivos y mecanismos de corrección de comportamientos no éticos.

En cuanto al grupo de interés proveedores, FSC Inserta se rige por un procedimiento de selección de proveedores basado en los principios de libre concurrencia, igualdad y no discriminación, y objetividad, inspirado en la Ley de Contratos del Sector Público, que impide favoritismos.

Acciones:

Se ha creado un Comité de Ética de la ONCE y su Fundación que aprobó unas Medidas para la implantación del Código Ético de Conducta.



Fundación **ONCE**



Así mismo, todos los contratos que realice FSC Inserta que superen una determinada cuantía se adjudicarán de acuerdo con el procedimiento de concurrencia mencionado.