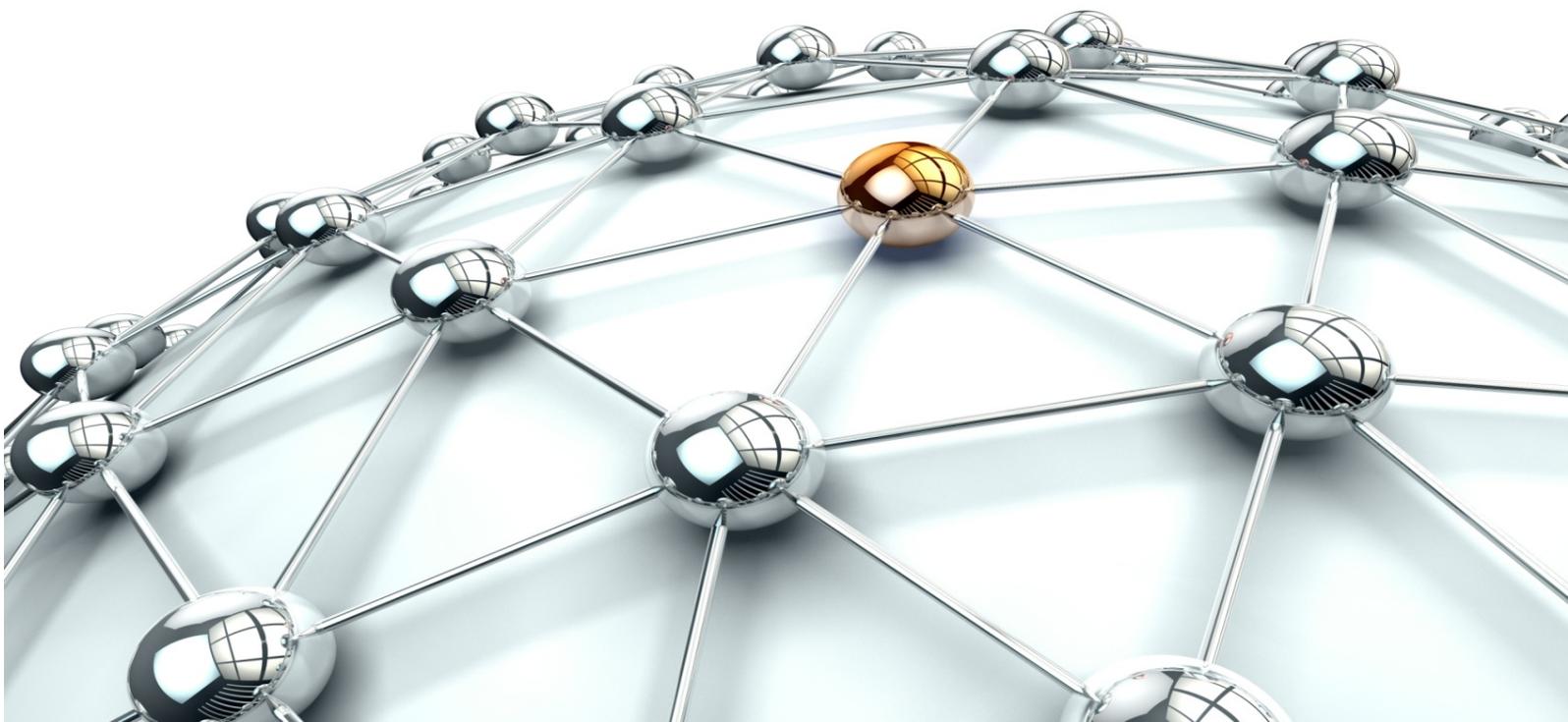


FUNDACIÓN METAL ASTURIAS

INFORME PROGRESO PACTO MUNDIAL 2013





CARTA DE LA DIRECTORA GERENTE AL PACTO MUNDIAL

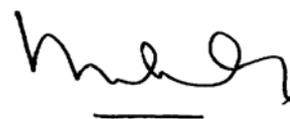
Resulta gratificante presentar nuestro segundo informe de progreso, a través del cual queremos compartir con todos nuestros grupos de interés las iniciativas que, en materia de Responsabilidad Social, hemos puesto en marcha durante el periodo 2012-2013.

No han sido pocas las dificultades que hemos tenido que vencer a raíz de los cambios socioeconómicos actuales, gestionando cuantas medidas consideramos necesarias para garantizar la sostenibilidad de la organización.

Nuestras prioridades se han centrado principalmente en dimensionar la estructura organizativa de acuerdo a la realidad del nuevo volumen de actividad e ingresos, potenciando paralelamente servicios integrales rentables que creen valor a nuestros beneficiarios.

Abordamos el futuro con esperanza e ilusión, convencidos de que a través de nuestro trabajo y esfuerzo lograremos avanzar en la consecución de nuestros objetivos.

Convencidos de que es necesaria una apuesta clara por la transparencia y la sostenibilidad, tal y como recoge la visión de Fundación Metal Asturias, ratificamos nuestro compromiso de colaboración con las iniciativas que en materia de Responsabilidad Social desarrolle la Red del Pacto Mundial en España, así como con los diez principios que éste promulga.



Pilar Suárez Fernández
Directora Gerente
Gijón, 27 de agosto de 2014



Información general

Perfil de la entidad: Fundación Metal Asturias

Dirección: Polígono Industrial de Roces, 5. C/ Juan de la Cosa, 27. 33211 Gijón.

Dirección web: www.fundacionmetal.org

Alto cargo: Pilar Suárez Fernández (Directora Gerente).

Fecha de adhesión: 19/01/2012.

Nº de empleados: 37.

Sector: Otros.

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Servicio integral en el ámbito de la formación y el empleo ligado al sector metal y la industria en general (formación, consultoría, proyectos, etc.)

Venta / ingresos: 3.305.127,33.

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: Ninguna.

Desglose de grupos de interés: Clientes, empleados y proveedores.

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Fruto de la reflexión estratégica y con motivo de la aplicación del modelo europeo de excelencia, el equipo de dirección de la organización identificó a todas las personas, grupos u organizaciones que mantienen una relación directa o indirecta con FMA y que pueden afectar o verse afectados por las actividades que esta desarrolla, diseñando un mapa que integra a los Grupos de Interés y recoge los compromisos que FMA tiene con cada uno de ellos.

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: España.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?: En base al proceso de reflexión estratégica y al desarrollo de la memoria de excelencia de la organización, basada en el modelo EFQM.

¿Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso?: Se hace público a través de la web del Pacto Mundial y de los canales de comunicación establecidos en la organización (servidores, correo electrónico, informes corporativos).

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Distinción a las empresas comprometidas con la igualdad, otorgado por el Ayuntamiento de Gijón.

Distinción, otorgada por la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón, a la labor social a la apuesta de FMA por la formación excelente de los estudiantes de ingeniería.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2012-2013.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Bienal.

Estrategia y gobierno

Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: Durante el proceso de reflexión estratégica, la organización analiza las expectativas, necesidades, demandas y sugerencias de los distintos Grupos de Interés. Toda esta información, permite plantear las líneas de visión que, junto a los factores críticos de éxito y el análisis DAFO, da lugar a la definición de objetivos estratégicos, indicadores y planes de acción que faciliten su consecución.

Indique la estructura de la 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 las empresa.

Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: Los máximos órganos de gobierno y representación de FMA son el Patronato y la Comisión Ejecutiva, integrados por el Gobierno del Principado de Asturias, los Ayuntamientos de Gijón y Avilés, la Federación del Metal, Construcción Y Afines de UGT Asturias, la Federación de Industria de CC.OO. de Asturias y la Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias (FEMETAL). La Gerencia asume las competencias de la dirección y administración de la Fundación, siguiendo los procedimientos y acuerdos alcanzados en el Patronato y/o Comisión Ejecutiva.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Si, como parte integrante del Sistema de Gestión.

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 del Global Compact, etc.): Si, FMA es miembro del Instituto de Responsabilidad Social, promovido por el Club Asturiano de Calidad, para el desarrollo de actividades en materia de sostenibilidad y Responsabilidad Social.

Más información

Día de publicación del informe: 10/10/14

Responsable: Begoña Codina González

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.

Respuesta: NO

Implantación:

Aunque no se ha realizado un diagnóstico específico, FMA no considera que exista riesgo de vulneración de derechos humanos en sus Grupos de Interés.

La profesionalidad, la implicación con la calidad, el desarrollo sostenible y el compromiso social, valores por los que la organización apuesta y aspira a ser reconocida, contribuyen al fomento de comportamientos éticos en relación los distintos Grupos de Interés.

En relación con los riesgos vinculados al personal, FMA lleva a cabo una política preventiva de los riesgos profesionales, adoptando las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidentes y fomentando la información hacia el personal, la formación del mismo y, especialmente, la de sus representantes.

FMA ha constituido un comité de seguridad y salud, como órgano paritario integrado por delegados de prevención, designados por y entre los miembros del comité de empresa, y por representantes de la entidad.

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?

Respuesta: SI

Implantación:

FMA, a través de la Política de su Sistema Integrado de Gestión, muestra su compromiso con la calidad, la protección medioambiental y la responsabilidad social. Para ello, se basa en las normas UNE-EN-ISO 9001, UNE-EN-ISO 14001, en los diez principios que integran el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en la aplicación del Modelo de Excelencia Europea.

El cumplimiento de los requisitos legales, reglamentarios, normativos y de otra naturaleza que la organización suscriba en materia de calidad, medio ambiente y derechos humanos es considerado un principio básico de gestión.

Sus valores (compromiso, profesionalidad y orientación al beneficiario/a) han sido desplegados internamente a todos los niveles y difundidos externamente a través de diversos canales de comunicación (memorias, catálogos publicitarios...) llegando, de este modo a todos los Grupos de Interés.

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.

Respuesta: SI

Implantación:

FMA revisó la Política de su Sistema Integrado de Gestión en abril de 2013, introduciendo cambios relacionados con su Misión, Visión y Valores e incorporando los principios de RSC y los fundamentos del Modelo EFQM.

En referencia a las personas que integran la organización, grupo de interés significativo para FMA, la entidad ha desarrollado:

- Procedimientos para la selección de personal e incorporación al puesto de trabajo que, enmarcados en el sistema de gestión, garantizan la ausencia de discriminación en dichos procesos.
- Manual de acogida que incluye, entre otras cuestiones: política el sistema integrado de gestión, misión, visión, valores, buenas prácticas ambientales y factores de riesgo en FMA.
- Plan de igualdad, que permite integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de gestión de la organización.
- Plan de comunicación interna, instrumento básico para la difusión de valores y normas.
- Plan de formación en PRL para todo el personal.
- Proceso de evaluación de competencias del personal que integra la organización, haciendo especial hincapié en las competencias sociales que engloban de manera intrínseca los valores por lo que se rige la organización.
- Evaluación de la percepción del personal a través de estudios de clima laboral.

En cuanto a nuestros/as beneficiarios/as y entidades beneficiarias, FMA analiza sus expectativas y evalúa su grado de satisfacción.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos.

Respuesta: SI

Implantación:

Atendiendo a su política de recursos humanos, FMA realiza sistemáticamente estudios de clima laboral a través de los cuales valora la percepción del personal de la organización.

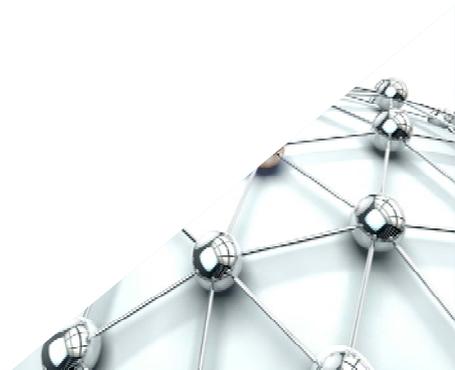
Así mismo, analiza las expectativas y evalúa la percepción de sus beneficiarios/as y entidades beneficiarias en relación a la política del sistema integrado de gestión y los valores por los que la organización apuesta.

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.

Respuesta: 100%

Implantación:

Misión, visión y valores han sido desplegados a toda la organización a través de soportes informativos y manual de acogida.





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.

Respuesta: NO

Implantación:

FMA dispone de procedimientos para la evaluación y seguimiento de sus proveedores a través de los que se valoran aspectos como calidad, proximidad geográfica, prestigio y reconocimiento en el mercado.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación:

FMA cuenta con un Sistema de Gestión de la Calidad certificado, según la norma ISO 9001:2008, en el marco del cual ha desarrollado procedimientos documentados para la gestión de sus compras, así como para la verificación de los productos adquiridos y la evaluación y seguimiento de sus proveedores.

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación:

FMA realiza un seguimiento anual de sus proveedores, al objeto de analizar su desempeño en cuanto a la calidad, cumplimiento de requisitos y otras cuestiones relacionadas con RSE.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación.

Respuesta: 47%

Implantación:

Estos proveedores cuentan con uno o varios sistemas de gestión certificados, destacando porcentualmente la certificación ISO 9001.



PRINCIPIO 3

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: NO

Implantación:

FMA cuenta con un convenio colectivo propio que establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación:

El convenio colectivo establece la constitución de una comisión paritaria de interpretación y seguimiento del mismo. Las personas que integran dicha comisión son designadas por la dirección y por el comité de empresa.

FMA cuenta, además, con comisiones paritarias en temas relacionados con la seguridad y salud, igualdad de oportunidades, medio ambiente y formación interna.

El plan de comunicación interna recoge la sistemática a seguir para que la información llegue al 100% del personal, utilizando para ello diversos canales de comunicación entre los que se encuentran el correo, la agenda, las reuniones, 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.

Respuesta: SI

Implantación:

La comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio mantuvo varias reuniones al amparo del convenio en vigor (2011-2014).

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.

Respuesta: SI

Implantación:

FMA cuenta con un comité de seguridad y salud y con comisiones paritarias relacionadas con medio ambiente, igualdad de oportunidades y formación interna.

Con carácter bienal, la organización realiza estudios de clima laboral que contemplan la percepción de los empleados y empleadas en relación a las siguientes variables: condiciones de trabajo, organización, igualdad de género, estructura organizativa, estilo de gestión, formación, sistema de reconocimiento, trabajo en equipo y comunicación interna.

Además, el personal tiene a su disposición un buzón de sugerencias que se gestiona a través del Sistema Integrado de Gestión.



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.

Respuesta: NO

Implantación:

FMA considera que no existen factores de riesgo relacionados con el trabajo forzoso en las actividades que desarrolla.

La aplicación de la legislación vigente y los acuerdos derivados de la negociación colectiva garantizan la ausencia de riesgos a este respecto.

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?

Respuesta: SI

Implantación:

FMA recoge todas estas cuestiones en su convenio colectivo.

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación:

Durante 2013 FMA ha aplicado las siguientes medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas en su convenio colectivo:

- Permisos, licencia y reducciones de jornada por motivos familiares.
- Jornada laboral de 36,5 horas semanales.
- Cómputo vacacional de 22 días.
- Jornada continua (tres días por semana) entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive) y un día a la semana el resto del año.
- Flexibilidad de horario de entrada y salida.
- Adaptación de jornada por guarda legal.
- Flexibilidad en periodo de lactancia.
- Complemento a las prestaciones de la seguridad social por enfermedad.
- Formación dentro del horario laboral.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

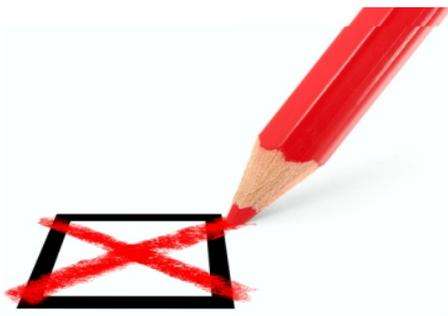
¿Dispone la entidad de mecanismos que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.

Respuesta: SI

Implantación:

FMA cuenta con una comisión paritaria de seguimiento del convenio que, entre sus funciones, contempla la vigilancia del cumplimiento del mismo y de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que en él se recogen.

Los instrumentos de control y la percepción del personal sobre estas cuestiones y el cumplimiento de los aspectos laborales vinculados, son desarrollados por el área de recursos humanos que reporta periódicamente a la dirección y al proceso de medición, análisis y mejora.



PRINCIPIO 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: NO

Implantación:

FMA no presenta factores de riesgo en relación al trabajo infantil. Las actividades desarrolladas por la organización, su ámbito de actuación y las necesidades de cualificación del personal que la integra garantizan el cumplimiento de la legislación vigente.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil?

Respuesta: No

Implantación:

No se considera necesario dado que las diferentes modalidades de contratación realizadas por FMA se rigen por la normativa legal y reglamentaria específica.

No obstante, la organización cuenta con un procedimiento para la selección de personal que implica la aplicación de dicha legislación y, en consecuencia, la prohibición del trabajo infantil.

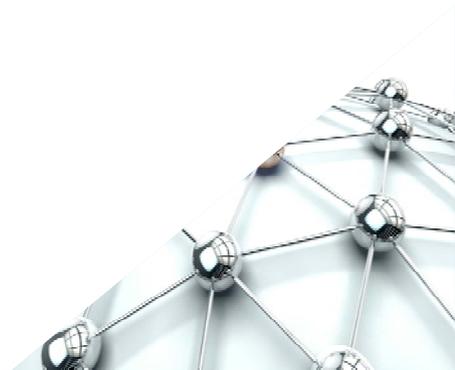
ACCIONES:

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

Respuesta: NO

Implantación:

La ausencia de riesgo hace innecesario la aplicación de acciones a este respecto.





PRINCIPIO 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación.

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgo en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto.

Respuesta: SI

Implantación:

Las políticas de contratación de FMA rechazan cualquier tipo de discriminación tal y como recoge su convenio.

Con motivo de la implantación de su plan de igualdad, la organización analizó el grado de integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de la entidad.

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 riesgos de exclusión?. Descríbalos.

Respuesta: SI

Implantación:

Teniendo en cuenta el respeto a la privacidad del personal que integra la organización, el convenio colectivo recoge medidas acerca de la no discriminación por razón de género, raza, religión, creencias políticas, sindicales, orientación sexual o edad.

FMA cuenta, desde 2009, con un plan de igualdad. Los avances en dicha materia evitan situaciones discriminatorias al respecto.

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.

Respuesta: SI

Implantación:

En el marco del plan de igualdad se ha continuado con la formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Dicha formación ha permitido la elaboración de un protocolo de actuación al respecto.

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.

- Directivos frente a empleados: 12%
- Directivos mujeres: 40%
- Mujeres: 33
- Hombres: 25
- Mayores de 45 años: 39
- Menores de 30 años: 0
- Empleados no nacionales: 0
- Empleados con contrato fijo: 58
- Empleados con contrato temporal: 1

Implantación:

Estos datos reflejan el compromiso de FMA con la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional de las personas y la estabilidad en el empleo.

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

Respuesta: SI

Implantación:

FMA publica la composición de sus órganos de gobierno en su página web y en su memoria de actividad.

Su organigrama global se encuentra recogido en el manual del sistema integrado de gestión y en el manual de acogida, entre otros.

Los indicadores de seguimiento, relacionados con el personal, forman parte del informe de revisión por la dirección y de la memoria de excelencia europea de FMA.

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

Respuesta: 0

Implantación:

No se han registrado incidentes de este tipo.



PRINCIPIO 7

Las entidades deben 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.

Respuesta: SI

Implantación:

FMA tiene implantado un sistema de gestión ambiental, basado en la Norma ISO 14001, a través del cual se realizan actuaciones preventivas en relación a la contaminación y la reducción de consumos.

La campaña de sensibilización ambiental, implementada en 2011, continúa vigente y se encuentra presente en todos los centros formativos a través de carteles que promueven el ahorro energético (calefacción, electricidad), de agua, papel, etc.

Así mismo, cabe destacar que, de forma transversal, un alto porcentaje del alumnado de FMA recibe formación enfocada a la sensibilización ambiental. El uso de material didáctico respetuoso con el medio ambiente complementa dichas actuaciones.

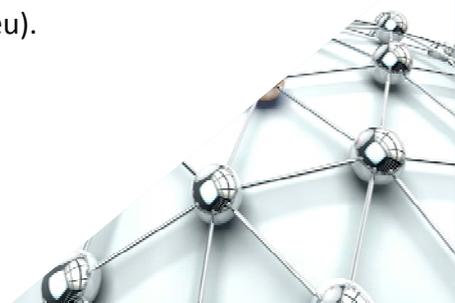
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 400 horas.

Implantación:

Profesorado de FMA, perteneciente al área de electricidad, participó en el testeo del curso de formación sobre vehículos eléctricos, desarrollado en el marco del el Proyecto ELEVTRA (Electric Vehicles Training) *Leonardo da Vinci* (www.electra.eu).





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.

Respuesta: SI

Implantación:

FMA tiene identificado sus aspectos y los posibles riesgos ambientales:

Principales aspectos ambientales: emisiones, vertidos, ruido externo, consumo de recursos naturales y generación de residuos.

Posibles riesgos ambientales: vertido o derrame de material líquido peligroso o contaminante, incendio en nuestras instalaciones y explosión de fuga por gas.

En lo referente a responsabilidades medioambientales, FMA cuenta con un procedimiento documentado par la identificación y actualización de requisitos legales y otros requisitos relacionados con esta materia.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegura 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?

Respuesta: SI

Implantación:

FMA dispone de una política que promueve la creación de una cultura de gestión integral fundamentada en la calidad de servicio, la protección ambiental, la aplicación de los diez principios que integran el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la mejora continua.

Esta política está encaminada a conseguir la satisfacción de usuarios/as, aplicar medidas de RSE y a minimizar el impacto ambiental de sus actividades mediante el control de los aspectos ambientales, la gestión eficiente de los residuos y la prevención de la contaminación.

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.

Respuesta: SI

Implantación:

Durante este periodo, Fundación Metal Asturias ha organizado diversas jornadas de carácter divulgativo, entre las que destacan:

- Seminario, enmarcado en el Proyecto ELEVTRA (Electric Vehicles Training), que responde a una demanda industrial en el desarrollo de un nuevo modelo energético y de movilidad en España y en Europa, respetuoso con el medio ambiente y determinante en el posicionamiento y penetración del coche eléctrico en el mercado automovilístico.
- Jornada sobre el gestor energético en la industria, uno de los perfiles profesionales clave en los nuevos modelos de gestión de las empresas, una labor que se plasma en la implantación de medidas para el ahorro y eficiencia energética de los procesos.

Respondiendo a este objetivo, Fundación Metal Asturias y TÜV Rheinland han diseñado un proceso formativo que, además, permite alcanzar la acreditación de auditor interno ISO 50000 (Sistema de Administración de la Energía)

- Jornada técnica sobre aplicaciones industriales de la termografía.
- Jornada técnica sobre la Norma 1090. Marcado CE de estructuras metálicas

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 26.1292

Agua: 472

Papel: 328,8

Implantación:

En el marco del Sistema Integrado de Gestión se realiza, anualmente, un seguimiento y medición de los consumos de recursos y residuos generados.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales.

Respuesta: SI

Implantación:

Anualmente se establece un programa de gestión ambiental que incluye objetivos y metas. Dichos objetivos cuentan con una serie de indicadores que facilitan el seguimiento y evaluación final a través de la revisión por la dirección.



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.

Respuesta: SI

Implantación:

FMA, consciente de la importancia de contribuir a la sostenibilidad ambiental, apuesta por la implementación de acciones encaminadas a su consecución, entre las que se encuentran:

- Uso de la tecnología en la mejora de la eficacia de los procesos operativos que redundan en la disminución del uso del papel: mensario (comunicación con el alumnado); netopscholl, simuladores virtuales, plataforma de teleformación, etc.
- Diseño y coordinación del Proyecto Elevtra (financiado por el Programa de Aprendizaje Permanente de la Comisión Europea) encaminado al desarrollo de un nuevo modelo energético, industrial y de movilidad en España y Europa, respetuoso con el medio ambiente y determinante en el posicionamiento y penetración del coche eléctrico en el mercado automovilístico. En el marco del proyecto, se desarrolla material didáctico para la cualificación del personal técnico en el mantenimiento y reparación de los principales componentes del coche eléctrico (baterías y motores), así como de las electrolineras.

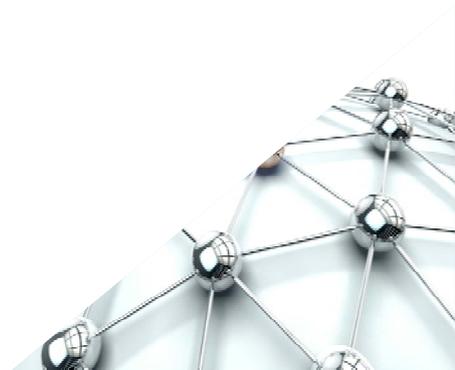
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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.

Respuesta: -

Implantación:

Durante este ejercicio no se han realizado inversiones significativas en esta materia.





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.

Respuesta: NO

Implantación:

FMA cuenta con un código de responsabilidad y conducta ética que se encuentra en fase de revisión.

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?

Respuesta: SI

Implantación:

Los valores y principios que sustentan FMA, incluidos en su código de responsabilidad y conducta ética, sirven de referencia para dirigir la conducta de su personal, estableciendo las pautas generales de actuación que incluyen: conciencia profesional, dignidad, lealtad, independencia, discreción profesional y compromiso con la honestidad y la transparencia.

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.

Respuesta: SI

Implantación:

FMA audita externamente sus cuentas anuales. Así mismo, la organización está sometida a revisión de los Órganos de Intervención de las Administraciones Públicas para sus actuaciones subvencionables.

Los proveedores son seleccionados con criterios de calidad, precio, plazo de entrega y reconocimiento en el mercado, según establece el procedimiento documentado correspondiente.

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.

Clientes: 70

Empleados: 100

Proveedores: 50

Implantación:

FMA ha comunicado a sus grupos de interés más relevantes los valores y principios éticos por los que se rige.

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

Respuesta: NO

Implantación:

No se han producido incidencias al respecto, sin embargo existen canales de comunicación que permiten gestionarlas en el caso de que se presentasen: buzón de sugerencias, cuestionarios, entrevistas, etc.