



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales



EL VALOR DE LAS SOCIEDADES LABORALES

feansal
sociedades laborales
de Andalucía

25 Aniversario
1989-2014

participación · personas · cohesión
responsabilidad social · democracia
emprendimiento · cohesión social · empleo
innovación · reinversión · internacionalización ·
participación · personas · cohesión territorial ·
solidaridad · emprendimiento · redistribución ·
autogestión · innovación · reinversión · i
democracia · solidaridad · participaci
internacionalización · empleo de
empleo estable · empleo de

INFORME DE PROGRESO
2014

Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales
(FEANSAL)
Avda. Hytasa. Plaza Alegre, 41
Sevilla

Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | COE
- 05 | Análisis
 - Administración
 - Socios/Accionistas
 - Empleados
 - Comunidad/Sociedad Civil.
 - Proveedores

Sevilla a 26 de octubre de 2015.

El informe que le presentamos expresa una vez más el compromiso de la Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL) con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. A través del mismo ponemos a disposición de la Sociedad los avances realizados y los nuevos objetivos planteados respecto a nuestra responsabilidad social.

Para FEANSAL es imprescindible seguir trabajando en el Desarrollo Sostenible, en su más amplia acepción. Para conseguir estas metas hemos trabajado por la inclusión de los principios en nuestro modelo de gestión y por hacer extensivo a nuestros asociados la importancia del cumplimiento de los 10 principios del Pacto Mundial por las Naciones Unidas.

Los años 2013 y 2014 han sido complejos, la coyuntura actual ha jugado un papel preponderante y ha afectado a cuestiones económicas, políticas y sociales. Como organización empresarial hemos incrementado nuestro compromiso con el tejido asociativo y de la economía social, hemos apostado por implementar herramientas de transparencia hacia nuestros asociados y la sociedad en general como es el portal de la transparencia instalado en nuestra web.

Creemos firmemente en las oportunidades que ofrece el desarrollo sostenido y sostenible, por ello nos comprometemos a continuar trabajando por el cumplimiento de los principios, ya aumentados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) el pasado 25 septiembre de 2015 en Nueva York, en nuestra propia organización, así como dar a conocer y animar a implementar los mismos entre nuestros asociados.

Lo que firmo para dejar constancia del acuerdo de renovación, tomado en el Consejo de Dirección de FEANSAL, de nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial por las Naciones Unidas.


Fdo.: Ramón Moreno Jiménez

Presidente



feansal es
miembro de

confesal



feansal

sociedades laborales
de Andalucía

25

1989-2014

Aniversario

PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL)

Tipo de empresa

Asociación Empresarial

Dirección

Avda. Hytasa. Plaza Alegre, 41

Localidad

Sevilla

Provincia

Sevilla

Comunidad Autónoma

Andalucía

Dirección Web

www.feansal.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Ramón Moreno Jiménez

Persona de contacto

José María Algora Jiménez/ M Paz Reina

Número de empleados directos

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

1.130.079

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Administración, Socios/accionistas, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil, Proveedores

Otros grupos de interés. En la pestaña “Otra información” se podrá detallar la información de los 10 Principios para otros grupos de interés.

No tenemos otros grupos de interés.

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Aquellos grupos afectados por la actividad de nuestra Federación directa o indirectamente y aquellos grupos que pueden influenciar en nuestra toma de decisiones.

Países en los que está presente tu negocio o tiene producción

España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Análisis de las memorias anuales de actividades y de las memorias anuales de gestión.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

[Difusión Web, y redes sociales.](#)

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

[año calendario](#)

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

[bienal](#)

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

[No](#)

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

[No](#)

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?
[No](#)

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

[Las sugerencias de los asociados se tienen en cuenta anualmente a través de la realización de un cuestionario de satisfacción, así como a través del trato directo con los mismos. Respecto al personal se realizan reuniones de coordinación en la que se proponen las mismas.](#)

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

[Feansal es una Fedaración empresarial de base](#)

[asamblearia y gestionada a través de un Consejo de Dirección y una Comisión Ejecutiva.](#)

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

[Sí, anualmente se realiza una revisión del plan de gestión a través de la Memoria de Gestión Anual en la que se exponen el nivel de objetivos conseguidos en torno a todas las áreas de actuación incluida la Responsabilidad Social.](#)

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

[Asamblea, Consejo de Dirección, Comisión Ejecutiva y la Gerencia. El Consejo de Dirección lleva a cabo los procesos de decisión y buen gobierno. Nuestro presidente no ocupa ningún cargo ejecutivo.](#)

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

[No](#)

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web
www.feansal.es



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de

seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan 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.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a

detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



COE

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán comunicar cada dos años la forma en la que

apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

Atraer a nuevos firmantes al Pacto Mundial de Naciones Unidas a través de sus esfuerzos de difusión y sensibilización

FEANSAL ha realizado una modificación estatutaria en la que se incluye en nuestro objeto social “contribuir y colaborar al desarrollo de los objetivos del Milenio y del Pacto Mundial.”

Las acciones de difusión y sensibilización se han realizado mediante los distintos canales de comunicación que posee FEANSAL, web corporativa, boletines informativos, revista de las sociedades laborales, redes sociales, etc. También nos identificamos en todos los ámbitos en los que participamos como miembros del Pacto Mundial.

En nuestro nuevo Plan Estratégico 2016-2020 se ha establecido un objetivo concreto para favorecer la RSE y sostenibilidad en las Sociedades Laborales, para el desarrollo del mismo tomaremos como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible recientemente aprobados

Organizar eventos de aprendizaje y diálogo, talleres y cursos de formación para sus socios sobre el Pacto Mundial y otros temas específicos relacionados con la sostenibilidad corporativa

El desarrollo sostenible es uno de los valores intrínsecos de las sociedades laborales, que son el motor de nuestra organización. Por ello todas aquellas actividades que realizamos para el fomento y promoción de los valores de las sociedades laborales se pueden considerar relacionados con temas de sostenibilidad corporativa.

Feansal también ha trabajado por la sostenibilidad corporativa en dos vertientes:

A nivel representativo formamos parte de la Plataforma "Compromiso Social para el Progreso" por la reivindicación de la democracia y la participación activa de la sociedad en la acción pública.

A través de una participación activa de las jornadas realizadas por el movimiento económico del Bien Común.

Proporcionar su experiencia y / o la opinión de sus socios a los grupos de trabajo del Pacto Mundial e iniciativas especiales

Hemos participado en la jornada "Claves para incorporar el desarrollo en la estrategia de negocio". Jornada de trabajo networking y aprendizaje para

hacer negocios con criterios de desarrollo. De dicha participación se realizó publicación de nuestra participación en redes sociales.

Involucrar a sus socios en los esfuerzos de acción colectiva sobre cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial

Desde Feansal difundimos los proyectos de responsabilidad social que realizamos, así como los resultados obtenidos a nuestros socios y a la sociedad en general. También promovemos la colaboración y participación de nuestros asociados en los mismos.

Servir de anfitrión a la Red Local en el desarrollo de sus actividades

Hasta el momento no hemos tenido posibilidad de servir de anfitrión a la Red Local pero estamos a disposición de la mismas para posibles colaboraciones.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



5

4

1

2

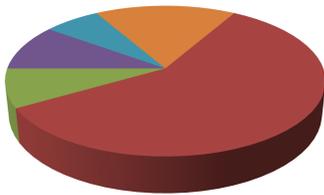
Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Accionistas
- Administracion

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

- Clientes: 0
- Empleados: 35
- Proveedores: 5
- Accionistas: 6
- Administración: 4
- Comunidad: 10
- Medio ambiente: 0

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



228

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Impulsar la sensibilización en materia medioambiental.

POLÍTICA

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad **Comentarios**

Relacionada con el Medio Ambiente nuestra política de calidad y medioambiente define lo siguiente:

- Cumplir con los requisitos legales aplicables en materia de Calidad y Medio Ambiente, y aquellos otros compromisos suscritos voluntariamente por FEANSAL, primando la prevención de la contaminación, así como cumplir con los requisitos aplicables a nuestros servicios, incluidos los expresados por quienes los reciben y/o financian.
- Definir objetivos y metas en materia de Calidad y Medio Ambiente entendibles y medibles, en las funciones y niveles adecuados de FEANSAL
- Sensibilizar y formar a nuestro personal, fomentando el trabajo en equipo, la comunicación interna, el enfoque a entidades asociadas, personas usuarias y partes interesadas y el compromiso ambiental.

ACCIÓN / PROYECTO

Información/ sensibilización medioambiental.

Comentarios

FEANSAL distribuye entre sus trabajadores anualmente el manual de buenas prácticas ambientales para informar y sensibilizar sobre el medio ambiente.

Objetivos

En la redefinición del sistema de gestión de la calidad y medio ambiente de FEANSAL se ha simplificado la operatoria al respecto facilitando el seguimiento y control de la gestión medioambiental que realizamos.

[Descargar documento adjunto](#)

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales

Comentarios

Trimestralmente se evalúan los aspectos ambientales identificados a través del control operacional tal y como está definido en el sistema.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Consumo de papel en el año

Consumo directo de energía de su entidad (GJ)

Conciliación familiar y laboral.

POLÍTICA

Plan de Igualdad

Observaciones Genéricas

El Plan de Igualdad de FEANSAL establece una serie de objetivos acordes con la política de Igualdad definida y las acciones a realizar para su consecución.

Los objetivos del plan de Igualdad de FEANSAL son los siguientes:

1. Formación y Entrenamiento Específico en Igualdad.
2. Consolidar las políticas de RRHH que puedan mejorar la presencia de la mujer.
3. Comunicación sobre las acciones en materia de Igualdad.
4. Adoptar medidas que permitan evidenciar la estrategia sobre igualdad.
5. Calidad y evaluación: Estructurar la medición de la igualdad con indicadores.
6. Establecer equilibrios entre la vida personal y profesional.
7. Establecer el calendario y la asignación presupuestaria al Plan de Igualdad.
8. Propiciar el acuerdo y compromiso del equipo profesional con el plan de igualdad.
9. Introducir en todos los objetivos: estratégicos y operativos la Igualdad.

ACCIÓN / PROYECTO

Medidas de conciliación (flexibilidad horaria, permisos, teletrabajo)

Comentarios

Jornada intensiva en épocas concretas, período

estival y festividades genéricas. Posibilidad de cambio del horario laboral para madres y padres según situaciones concretas. Flexibilización del horario de comidas.

Objetivos

Dar posibilidad de teletrabajo.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

Comisión de seguimiento en materia de igualdad

Comentarios

La comisión de igualdad analizará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en FEANSAL.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Número de auditorías llevadas a cabo

Comentarios

Al menos una vez al año se realizará la reunión de la comisión de igualdad que evaluará:

- Grado cumplimiento de objetivos: Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se les podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina el Comité de Igualdad.
- Impacto en la organización: Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias, así como el cambio de actitud producido y grado de aceptación del Plan.
- Desarrollo metodológico: Dificultades encontradas y soluciones planteadas.
- Propuestas de futuro: La evaluación será realizada por el Comité de Igualdad quien contará con los instrumentos necesarios para su realización como son cuestionarios, memorias, resultados de indicadores, actas de reuniones,...

Igualdad de género.

POLÍTICA

Plan de Igualdad

Comentarios

Los compromisos de FEANSAL respecto a la Igualdad son los siguientes:

- La defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de las organizaciones.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación directa por razón de sexo. Feansal manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.
- Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social asumido por Feansal en orden a mejorar la calidad de vida de la plantilla y de sus familias.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Feansal.

Objetivos

Continuar con la implantación de nuevas medidas del plan de igualdad.

Políticas Internas de Gestión

Comentarios

En los estatutos de FEANSAL se define como uno de los apartados del objeto social establecemos que debemos "Fomentar y ser referentes de las políticas de perspectiva de género en el sentido del compromiso para la modificación de la condición y posición de las mujeres y .en el sentido de trabajar para lograr un sistema equitativo, justo y solidario entre hombres y mujeres. En este sentido y para la consecución de estos objetivos FEANSAL colaborará estrechamente con la Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales de la comunidad de Andalucía (AMESAL Andalucía)."

ACCIÓN / PROYECTO

Protocolo de Acoso Laboral y Código de Actuación.

Observaciones Genéricas

Desde 2012 FEANSAL cuenta con un protocolo de para la prevención del acoso sexual y de acoso por razón de género.

Acción Social

Comentarios

El fuerte crecimiento que está experimentando el autoempleo femenino ha hecho que nuestra organización fomente una línea de actuación, ligada a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el tejido empresarial. Desde FEANSAL promovemos que la mujer esté igualmente representada en los órganos de decisión de las empresas y las organizaciones empresariales que los hombres, así como que se visualice el papel que realmente éstas representan en el día a día de las sociedades laborales.

A lo largo de los últimos años FEANSAL, en colaboración con la Asociación de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales, AMESAL-Andalucía, persigue entre sus objetivos estratégicos la plena incorporación de la mujer en los órganos de responsabilidad de las empresas laborales y el

fomento del emprendimiento femenino en empresas de economía social, y particularmente en las sociedades laborales andaluzas. Mantenemos colaboración con FEMPES y ESFERA, organizaciones de mujeres de la economía social a nivel regional y nacional, respectivamente. Con el apoyo de FEMPES hemos desarrollado varios desayunos con mujeres empresarias para abordar aquellos aspectos que más dificultan el liderazgo de las mujeres y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito empresarial.

Para fomentar la visualización y el fortalecimiento de las mujeres empresarias de las sociedades laborales hemos desarrollado la campaña "Mujer y Empresa: Visualización y representación femenina.

En dicho proyecto han participado doce empresarias de las sociedades laborales andaluzas que a través de diversas acciones han reflejado las oportunidades que ofrece la estructura y los valores del sector de la Economía Social y las buenas prácticas empresariales que se ponen en marcha lideradas por mujeres empresarias.

En concreto, desde esta área se han desarrollado dos proyectos dirigidos a mujeres emprendedoras y se ha alcanzado la cifra de 169 mujeres emprendedoras que han sido atendidas presencialmente a la hora de constituir su empresa. Se han llevado a cabo 16 acciones encaminadas a fortalecer la figura de las mujeres empresarias y estas han participado en 22 acciones formativas específicas para ellas como el curso que se ha puesto en marcha por la organización, con el apoyo de FEMPES, para el desarrollo de las habilidades directivas para mujeres empresarias.

Por otra parte, desde la Federación, a través de las diferentes herramientas que dispone se han puesto en valor más de una docena de buenas prácticas empresariales lideradas por mujeres y estas se han reflejado a través de las entrevistas publicadas en los canales de difusión y en la Revista Huella Digital editada por el Fondo Social Europeo.

También se han desarrollado una serie de jornadas de intercambio de experiencias empresariales capitaneadas por mujeres por las diferentes provincias andaluzas.

El proyecto "Nuevos retos para las mujeres empresarias de las sociedades laborales", financiado por Fondo Social Europeo y la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, desarrollado

en 2014 para conseguir la visibilización de la mujer empresaria de sociedades laborales, el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la difusión de buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Uno de los resultados de dicho proyecto es la publicación del “Análisis de la plantilla y conclusiones sobre la brecha salarial en las sociedades laborales andaluzas”, en el que han participado 150 empresas. Por otra parte, el “Catálogo de buenas prácticas empresariales de las sociedades laborales andaluzas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, en el que han participado más de 50 empresas laborales, es otro de los resultados del mencionado proyecto, cuya finalidad principal es difundir prácticas empresariales de las sociedades laborales andaluzas, que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la implantación de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Para difundir toda la información relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, FEANSAL tiene a disposición de la sociedad en general y más específicamente de las empresas laborales andaluzas el Observatorio de la Mujer y Economía Social www.mujieryeconomiasocial.es

Objetivos

En 2015 continuamos con el fomento acciones dirigidas a la población femenina que promuevan el emprendimiento colectivo a través de sociedades laborales, favoreciendo el incremento de la competitividad de las empresas asociadas gestionadas por mujeres, así como todas las actuaciones de igualdad de oportunidades en las sociedades laborales, a través del observatorio www.mujieryeconomiasocial.es y de encuentros empresariales para poner en valor de las sociedades laborales en el emprendimiento femenino.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

Informe o Memoria de Sostenibilidad

Comentarios

El seguimiento de los resultados de las acciones ejecutadas en torno a la igualdad de oportunidades lo evaluamos anualmente a través de la Memoria de Gestión Anual de la entidad.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Observaciones Genéricas.

La composición de los órganos de gobierno de FEANSAL en 2013 y 2014 es de un 54% de Mujeres y un 46% de Hombres. En la plantilla el 61% son Mujeres y el 39% son Hombres.

Objetivos

Continuar con una amplia presencia de la mujer en los órganos de gobierno y en la plantilla.

Identificación del empleado con la entidad

POLÍTICA

Políticas Internas de Gestión

Comentarios

El plan estratégico establece como objetivo aumentar la satisfacción del personal y el compromiso del personal de la organización.

Objetivos

Establecer acciones para aumentar la identificación del empleado con FEANSAL.

ACCIÓN / PROYECTO

Formación

Observaciones Genéricas

Plan de formación interno.

Objetivos

Ofrecer a los empleados formación adecuadas a sus necesidades.

Comunicación Interna y Externa

Comentarios

Revisión del plan actual de comunicación y adecuación a los nuevos medios diseñados a nivel

interno, así como revisar la información externa a entidades asociadas.

Objetivos

Diseñar un nuevo plan de comunicación externo e interno a asociadas y personal propio.

Reuniones de equipo

Observaciones Genéricas

FEANSAL realiza reuniones de equipo a las que denomina Comité de Gestión en el que participan los mandos intermedios de la entidad para coordinar la actividad a desarrollar, así como para revisar todas aquellas cuestiones de tipo de transversal que puedan afectar a nuestro personal.

Objetivos

Aumentar el número de comités de gestión realizados al año, al menos uno al trimestre, para aumentar la información a nuestro personal, así como incrementar las relaciones personales de los trabajadores y trabajadoras de FEANSAL.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Gestión de incidencias

Observaciones Genéricas.

En los dos últimos años hemos rediseñado el sistema de gestión de incidencias y diseñado de una herramienta que facilite la comunicación y control de las incidencias producidas.

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados.

POLÍTICA

Plan de Igualdad

Comentarios

El Plan de Igualdad de FEANSAL establece como objetivo relacionado la Formación y Entrenamiento Específico en Igualdad.

Objetivos

Conseguir que el 100% de la plantilla reciba formación en materia de cultura de igualdad.

PRL

Comentarios.

El plan de prevención de Riesgos Laborales establece las siguientes acciones:

- Información de los riesgos y medidas preventivas, así como de las funciones y responsabilidades preventivas de cada trabajador.
- Formación preventiva teórica y práctica.

Objetivos

Que el 100% del personal reciba formación en materia de prl.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Comentarios

El plan de calidad y medioambiente establece como objetivo “Sensibilizar y formar a nuestro personal, fomentando el trabajo en equipo, la comunicación interna, el enfoque a entidades asociadas, personas usuarias y partes interesadas y el compromiso ambiental” y “Mejorar continuamente nuestros servicios y procesos, mediante el empleo de la tecnología más adecuada, planificando y revisando cuando sea preciso los métodos de trabajo”.

Objetivos

Formar al 100% de la plantilla en el nuevo sistema de gestión de la calidad y medioambiente.

Formación en Dirección y gestión de proyectos a los responsables de proyectos.

Detección de necesidades formativas del personal y adecuación de las acciones formativas a recibir por el personal.

Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades

Comentarios

Formación sobre cultura de igualdad de oportunidades y políticas de igualdad de la organización.

Objetivos

Formación del 100% de las personas trabajadoras de FEANSAL en materias de igualdad.

Formación**Comentarios**

Facilitar la formación al personal de la federación adecuado a las necesidades detectadas.

Objetivos

Que el personal de la federación realice anualmente al menos una acción formativa.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO**Informe o Memoria de Sostenibilidad****Comentarios**

El sistema de gestión de la calidad establece un fichero de gestión de la formación para anualmente evaluar el desarrollo del plan de formación y trasladar la información a la Memoria de Gestión Anual.

Objetivos

Incorporar la evaluación de la formación desarrollada al informe anual de gestión de la organización.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO**Evaluación de la Formación****Comentarios**

Evaluación anual de la formación recibida para su inclusión en el informe de gestión anual.

Buen ambiente laboral.

La generación de un buen ambiente laboral es básico para influir en la satisfacción, motivación y productividad de nuestros empleados.

POLÍTICA**Plan de Prevención de Riesgos Laborales****Observaciones Genéricas**

A través del Plan de Prevención de Riesgos Laborales FEANSAL se compromete al cumplimiento de toda la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Objetivos

Continuar la ejecución del plan de acción preventivo definido.

Plan de Igualdad**Comentarios**

Ya definido anteriormente.

Objetivos

Continuar con la implantación de acciones del plan de igualdad.

Política de Igualdad**Comentarios**

Ya descrito anteriormente.

Objetivos

Continuar haciendo efectivas las políticas de igualdad definidas.

ACCIÓN / PROYECTO**Plan de Prevención de Riesgos Laborales****Comentarios**

Desarrollo del plan de prevención de riesgos laborales.

Encuesta Clima Laboral**Comentarios**

Una de las acciones para aumentar la satisfacción y el compromiso del personal de la organización es el conocer el nivel de satisfacción y compromiso de las personas integrantes en la misma.

Objetivos

Realizar un análisis del clima laboral en la organización.

Plan de Comunicación Interna**Comentarios**

En el año 2014 se ha diseñado y elaborado una

herramienta para facilitar la comunicación interna en la organización.

Objetivos

Implantación al 100% de la herramienta diseñada.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Gestión de incidencias

Comentarios

En los dos últimos años hemos rediseñado el sistema de gestión de incidencias y diseñado de una herramienta que facilite la comunicación y control de las incidencias producidas.

Objetivos

Disminuir las incidencias que puedan afectar al buen ambiente laboral.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Cumplimiento de la normativa.

FEANSAL debe cumplir en todo momento la normativa vigente.

POLÍTICA

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Comentarios

El Sistema de Gestión de la calidad y el Medio Ambiente de FEANSAL establece en su política los siguientes principios entre otros:

- Cumplir con los requisitos legales aplicables en materia de Calidad y Medio Ambiente, y aquellos otros compromisos suscritos voluntariamente por FEANSAL, primando la prevención de la contaminación, así como cumplir con los requisitos aplicables a nuestros servicios, incluidos los expresados por quienes los reciben y/o financian.
- Definir objetivos y metas en materia de Calidad y Medio Ambiente entendibles y medibles, en las funciones y niveles adecuados de FEANSAL.

ACCIÓN / PROYECTO

Cláusulas incluidas en los contratos

Comentarios

Será necesario una revisión de los modelos de contratos y convenios firmados por nuestra entidad para incluir aquellas cláusulas necesarias para el cumplimiento de la normativa vigente en materia medioambiental, protección de datos, etc.

Objetivos

Que todos los contratos y convenios que se firmen por la entidad dispongan de cláusulas para el

cumplimiento de la normativa vigente en calidad y medioambiente.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

Auditorías

Comentarios

Anualmente realizamos auditorías internas y externas del Sistema de Gestión de la Calidad y Medioambiente donde se analizan los posibles incumplimientos de las normativas vigentes.

Objetivos

Continuar realizando las auditorías internas y externas al sistema de gestión de calidad y medio ambiente.

Evaluación de proveedores

POLÍTICA

Política de Calidad

Comentarios

Se realiza como consecuencia de la verificación de los suministros y trabajos realizados.

ACCIÓN / PROYECTO

Revisiones periódicas

Comentarios

Se revisarán las incidencias generadas por las suministradoras, registradas en la Lista de Incidencias, de modo continuado. Dirección establecerá las medidas a tomar sobre las suministradoras que generen incidencias.

GRUPO DE INTERÉS

SOCIOS



Satisfacción de expectativas.

El compromiso con nuestros asociados es uno de los valores definidos en nuestro plan estratégico. Conocer los intereses de los mismos de forma activa es uno de los desafíos con los que nos encontramos.

POLÍTICA

Plan estratégico.

Comentarios

En el plan estratégico de FEANSAL se tiene como objetivo detectar las necesidades de las empresas asociadas.

Objetivos

En el nuevo plan estratégico se prioriza la caracterización de nuestras empresas afiliadas y la identificación de las necesidades de las mismas para la adecuación continua de nuestros servicios a sus necesidades.

ACCIÓN / PROYECTO

Sistema de gestión Integrado.

Comentarios

En el último año se ha renovado el sistema de gestión de la calidad y el medio ambiente, renovando nuestra certificación. Uno de los proyectos desarrollado ha sido la realización de un Informe de las necesidades de algunas empresas asociadas en base a la realización de cuestionarios y análisis de los mismos.

Objetivos

Crear un mapa de las necesidades de nuestras asociadas de forma transversal, específico de las sociedades laborales, sectorial y territorial.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

Memoria de sostenibilidad

Comentarios

Realización de informes periódicos de necesidades.

Objetivos

Poner a disposición de las Sociedades Laborales los servicios adecuados a sus necesidades.

Auditorías

Comentarios

El sistema de gestión de calidad establece la realización anual de un informe de satisfacción de nuestros asociados.

Objetivos

Mejorar el índice de satisfacción de nuestros asociados con la Federación.

Creación de Canal de Denuncias

Comentarios

El sistema de gestión de la calidad implantado establece un sistema de gestión de incidencias, por las que se atiende cualquier incidencia o reclamación por parte de nuestros asociados.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Gestión de incidencias

Observaciones Genéricas

En los dos últimos años hemos rediseñado el sistema de gestión de incidencias y diseñado de una herramienta que facilite la comunicación y control de las incidencias producidas.

Objetivos

Uso óptimo del sistema de gestión de incidencias y reducción de las mismas.

GRUPO DE INTERÉS

ADMINISTRACIÓN



Contratos transparentes con la administración pública.

La obtención de subvenciones se realiza por concurrencia competitiva, en la que debemos demostrar que cumplimos con los requisitos necesarios para la obtención de ayudas para el desarrollo de proyectos.

POLÍTICA

Código Ético / Conducta

Comentarios

El plan estratégico de FEANSAL establece el siguiente código ético de la entidad atendiendo a los valores que debemos preservar:

- **Solidaridad:** El compromiso de colaborar con organizaciones y colectivos para contribuir a la sostenibilidad y el equilibrio entre el desarrollo humano, social y económico.
- **Participación:** Motivar e impulsar la gestión empresarial participada y colectiva, poniendo a disposición de las empresas asociadas los medios necesarios para hacerla efectiva.
- **Responsabilidad:** La asunción y el desarrollo de los compromisos adoptados, actuando de forma ética y socialmente responsable, con especial atención al desarrollo local.
- **Transparencia:** La obligación de difundir la imagen fiel de la organización, tanto a las empresas asociadas como al resto de los grupos de interés.
- **Cooperación:** Promover la colaboración, el intercambio de experiencias, la suma de esfuerzos, recursos y sinergias, para alcanzar mejores resultados, fomentando los principios de la Economía Social.
- **Compromiso:** Implicación activa de los miembros y grupos de interés en el desarrollo de las finalidades de la organización.
- **Enfoque hacia las empresas asociadas:** Hacer que las empresas asociadas sean el centro de nuestra actividad, conciliando sus intereses y necesidades con los principios y valores de la organización.

- **Voluntad de Superación:** Conseguir mayores cotas de Calidad y excelencia, a través de la Innovación y la Mejora Continua, que nos lleve al desarrollo individual y colectivo.

Objetivos

Desarrollar todas nuestras actividades en comunión con los valores establecidos.

ACCIÓN / PROYECTO

Difusión de la Política

Comentarios

FEANSAL crea un portal de transparencia en el que da información sobre las ayudas recibidas por la administración pública, de una manera segura y comprensible, garantizando especialmente la accesibilidad universal y la no discriminación tecnológica, con objeto de que todas las personas puedan ejercer sus derechos de información en igualdad de condiciones.

Objetivos

Continuar ampliando la información sobre contratos y convenios.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

Comisión Interna de Control o Comité Ético

Observaciones Genéricas

FEANSAL ha designado una comisión de transparencia para garantizar el desarrollo de los principios de Transparencia, en arreglo a lo dispuesto en la Ley 1/2014 de 24 de junio de Transparencia de Andalucía.

Objetivos

Evaluación del desarrollo de la política de transparencia definida.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO

Número de auditorías llevadas a cabo

Observaciones Genéricas

Al menos una vez al año se realizará la auditoría sobre el seguimiento de la política de transparencia a través de la comisión de transparencia de FEANSAL.

GRUPO DE INTERÉS

COMUNIDAD



Alianzas entre asociaciones y empresas.

Promoción del cumplimiento de los objetivos del milenio entre nuestros asociados.

POLÍTICA

Política de RSE.

Comentarios

En el plan estratégico de FEANSAL se define un objetivo concreto para favorecer y desarrollar la RSE y sostenibilidad en las sociedades laborales y la sociedad en general.

Objetivos

Sensibilizar y difundir la RSE y sus prácticas en las Sociedades Laborales. Implantar declaraciones de compromiso con la RSE en las Sociedades Laborales. Desarrollar e implantar el uso de herramientas que fomenten la RSE en las Sociedades Laborales.

ACCIÓN / PROYECTO.

Colaboración mutua

Comentarios.

En los últimos años hemos realizados acuerdos de colaboración con REAS, EAPN y FAMSI entre otros.

En 2014 se ha realizado un proyecto de Benchmarking, a través del cual se potenciaban buenas prácticas empresariales de las sociedades laborales en todos los ámbitos.

Objetivos

Continuar estableciendo colaboraciones para el fomento de la Responsabilidad Social con distintas organizaciones.

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

Comentarios

En la Memoria de Gestión Anual se incluyen las acciones realizadas y resultados obtenidos referentes a la colaboración con entidades para el fomento de los principios del Pacto Mundial.

Invertir en las generaciones del futuro.

Desarrollo de Proyectos de Responsabilidad Social.

POLÍTICA

Política de Acción Social

Comentarios

FEANSAL es 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.

Objetivos

Promoción de los principios del Pacto Mundial y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

FEANSAL apuesta por la mejora de la calidad de vida de las personas desarrollando proyectos basados en criterios de solidaridad, equidad, eficacia, interés mutuo, sostenibilidad y corresponsabilidad con la finalidad de erradicar la pobreza, el desempleo y la exclusión social y pretendiendo siempre la sostenibilidad y el aumento permanente de los niveles de desarrollo político, social, económico y cultural.

ACCIÓN / PROYECTO

Formar a los jóvenes en los valores de la sostenibilidad empresarial.

Comentarios

En el año 2014 se ha desarrollado el proyecto FEANSAL Joven. ES, subvencionado por la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, que ha consistido en un proyecto experimental de información, promoción y formación en iniciativas emprendedoras, con el objetivo de promocionar el emprendimiento colectivo en los centros educativos y motivar a los jóvenes estudiantes hacia el emprendimiento a través de las fórmulas de economía social en general, y sociedad laboral en particular, mediante la adquisición de conocimientos necesario para la

constitución de una empresa de economía social. También se desarrollan anualmente acciones formativas destinadas a personas desempleadas y emprendedoras para su inserción laboral en empresas de Economía Social o para acometer e implantar su propio proyecto empresarial. Indicadores 2013. Nº de alumnos/as formados 628 Nº de acciones formativas 35 Indicadores 2014. Nº de alumnos/as formados 1714 Nº de acciones formativas 118

Objetivos

Continuar trabajando en proyectos destinados a personas jóvenes, mujeres, desempleados o en riesgo de exclusión para el fomento del emprendimiento colectivo y el fomento de los valores de las sociedades laborales.

Empleabilidad

Comentarios

FEANSAL, apuesta y trabaja para la mejora de la calidad de vida de las personas más desfavorecidas de la sociedad, a través de la consecución de un puesto de trabajo, dando respuesta con ello al compromiso social que la organización ha mantenido desde entonces y desarrollando el concepto de Responsabilidad Social en los términos más ligados a la incorporación sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social.

La orientación e inserción sociolaboral de personas en situación de desempleo, buscando la mejora de la ocupabilidad de estas personas, ha sido el objetivo marcado en cada uno de los proyectos desarrollados durante los últimos años por toda la geografía andaluza. Proyectos locales, provinciales y de ámbito regional, financiados por las distintas Administraciones Públicas y, en muchos casos, con la cofinanciación de FEANSAL.

FEANSAL presta servicios de orientación socio-laboral y/o fomento del empleo, en todas las actuaciones desarrolladas desde la organización dirigidas a personas desempleadas.

Durante el año 2013, se han desarrollado acciones de orientación laboral realizadas en los cursos formativos y a finales de este año ha finalizado la Escuela de Empleo de Granada. Destacamos el diseño y elaboración del nuevo portal de empleo de Feansal www.empleaiempresas.es cofinanciado por la Fundación Cajasur puesto en funcionamiento en 2014.

También hemos gestionado el proyecto de Becas Cajasur destinado a ofrecer prácticas profesionales durante 6 meses en empresas cordobesas a alumnos/as titulados/as de Ciclos Formativos de Grado Superior de Córdoba. Dichas prácticas profesionales han contado con la dotación económica de una beca mensual, además de contribuir a su formación integral complementando su aprendizaje teórico y práctico. Continuando con las acciones emprendidas por FEANSAL en el marco de la inserción laboral, cabe destacar la puesta en marcha del Programa de Orientación Profesional para la Inserción de personas desempleadas en nuestra sede de Málaga, financiado por la Consejería de Innovación, Economía, Ciencia y Empleo, en el marco de la Red Andalucía Orienta. A través de este programa, la Federación asesorará a las personas usuarias en su búsqueda de empleo y en autoempleo colectivo en sociedades laborales. Contando con la financiación de Consejería de Innovación, Economía, Ciencia y Empleo, FEANSAL ha iniciado a finales del año 2014 la puesta en marcha de Proyectos de Interés General y Social generadores de empleo, en el marco del Decreto-Ley 9/2014, de 15 de julio, por el que se aprueba el Programa Emple@30+. A través de dicho Programa FEANSAL ha contratado a un total de 10 personas en las provincias de Almería, Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla.

También hemos desarrollado el Programa Genera de apoyo a la creación de empresas por inmigrantes.

Objetivos

Continuar con la difusión y promoción del portal de empleo para ayudar a la empleabilidad en empresas de Economía Social y con distintos proyectos para fomentar la empleabilidad de las personas.

Educación mejor y más accesible

Comentarios

FEANSAL lleva casi diez años realizando actuaciones de responsabilidad social para fomentar el crecimiento económico y el compromiso de la sociedad a través de los proyectos Surge y Sevilla Solidaria, proyectos que se desarrollan en una de las zonas más desfavorecidas de Sevilla: Polígono Sur. Con respecto a los proyectos Emfa y Sevilla Solidaria destacan la intervención familiar, dirigida

principalmente al trabajo directo con las familias del alumnado absentista escolarizado en Polígono Sur; asesoramiento e información, acciones grupales enmarcadas en la Campaña de Escolarización del Polígono Sur y dirigidas tanto a la sensibilización de las familias sobre la importancia de la educación temprana como a la información sobre el proceso de matriculación; acciones de prevención para el absentismo; servicio despertador que consiste en promover la educación familiar y hábitos saludables desde el inicio del día; acciones de coordinación que consisten en reuniones con organismos, tanto públicos como privados y entidades sociales del Polígono Sur, para la adecuada puesta en marcha y ejecución del proyecto.

Objetivos

Continuar desarrollando proyectos relacionados.

Colaboración con Universidades

Comentarios

Hemos desarrollado un proyecto en colaboración con la Fundación Cajasol para el fomento del emprendimiento en autoempleo colectivo a través de las sociedades laborales en todas las Universidades andaluzas, ejecutando 12 jornadas universitarias sobre fomento del emprendimiento bajo la fórmula de las Sociedades Laborales.

Objetivos

Colaborar con las Universidades en la elaboración de estudios específicos y técnicos sobre las Sociedades Laborales.

INDICADOR DE SEGUIMIENTO.

Empleabilidad

■ **Comentarios**

- o Personas atendidas: 1650 (846 hombres y 804 mujeres)
- Sesiones individuales: 3856 (1877 hombres y 1979 mujeres)
- Sesiones grupales: 182
 - o Habilidades Sociales: 82
 - o Nuevas Tecnologías: 68
 - o Área de prospección: 32
- Becas concedidas: 45 (24 hombres y 21 mujeres)

- Empresas contactadas: 198
- Ofertas gestionadas: 35
- Personas contratadas: 59

En 2014 se pone en funcionamiento el portal de empleo www.empleaiempresas.es gestionándose en el 2014 más de 50 ofertas de empleo e inscribiéndose en el mismo más de medio millar de personas como demandantes de empleo.

Becas Cajasol el total de personas beneficiarias ha sido 10, de las cuales el 40% se han insertado laboralmente en las empresas en las que han realizado dichas prácticas profesionales.

Objetivos

Aumentar en un 30% el nº ofertas de empleo gestionadas.

Atención a personas en riesgo de exclusión.

Comentarios.

Indicadores 2013 relacionados con la responsabilidad social en zonas de exclusión social:

- Número de familias atendidas: 109
- Personas atendidas: 449

Indicadores 2014 relacionados con la responsabilidad social en zonas de exclusión social.

- Nº familias atendidas: 188
- Nº casos prevención: 84
- Nº personas atendidas: 818
- Nº personas atendidas indirectamente: 1.584
- Número casos prevención absentismo escolar: 5



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT



EL VALOR DE LAS SOCIEDADES LABORALES

feansal
sociedades laborales
de Andalucía

25
Aniversario
1989-2014

participación · personas · cohesión
responsabilidad social · democracia
emprendimiento · cohesión social · empleo
innovación · reinversión · internacionalización ·
participación · personas · cohesión territorial
solidaridad · emprendimiento · redistribución
autogestión · innovación · reinversión · i
democracia · solidaridad · emprendir
internacionalización · participaci
empleo estable · empleo de
-ierto · internacionalización · participación · persona