





## CARTA DEL PRESIDENTE AL PACTO MUNDIAL

Me complace presentar el tercer informe de progreso de Fundación Metal Asturias, a través del cual compartimos con nuestros grupos de interés el avance que, en materia de Responsabilidad Social, hemos conseguido a través de diversas iniciativas desarrolladas durante el intervalo 2015-2016.

A lo largo de este periodo hemos tenido que hacer frente a dificultades, derivadas del contexto de inestabilidad económica, que hemos ido venciendo gracias a la implicación de toda la organización y al apoyo recibido por parte de la Administración, entidades beneficiarias, proveedores y sociedad en general.

En estos momentos, en los que las alianzas son algo fundamental para el progreso de una organización, Fundación Metal Asturias se siente orgullosa de colaborar con numerosas empresas del tejido industrial, participar activamente en asociaciones de reconocido prestigio como la Asociación Española de Fundaciones, el Club Asturiano de Calidad, el Instituto de Responsabilidad Social, CESOL, AEND y tender puentes en Europa a través del desarrollo de proyectos en los que intervienen entidades y empresas de diversos países. Junto a todas ellas, pretendemos avanzar creando un futuro lleno de oportunidades.

Con espíritu de progreso y mejora continua, Fundación Metal Asturias rubrica su compromiso con el desarrollo de los diez Principios del Pacto Mundial, teniendo en cuenta al mismo tiempo los objetivos de desarrollo sostenible, e integrándolos en su política de gestión y en los valores de la organización.

## Perfil de la entidad

La Fundación para la formación, la cualificación y el empleo en el Sector Metal de Asturias (**Fundación Metal Asturias**) es una entidad privada, sin ánimo de lucro, constituida el 10 de febrero de 2003, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

De acuerdo con sus Estatutos, la **Fundación Metal Asturias** tiene como finalidad el desarrollo de todo tipo de actividades socio-laborales dirigidas al fomento de la formación, de la cualificación profesional y a la mejora del empleo en el sector metal de Asturias, sin perjuicio de que pueda desarrollar también actividades de carácter intersectorial.

### MISIÓN

- I **Somos** una entidad sin fines lucrativos, participada por los agentes sociales sectoriales y la Administración.
- I **Contribuimos** al desarrollo del sector metal y al resto de la industria, ofreciendo servicios integrales, de cualificación profesional y empleo, adaptados a las necesidades empresariales y dirigidos a las Administraciones, empresas, trabajadores/as y a la sociedad en general.
- I **Contamos** con un equipo profesional con dilatada experiencia en el desarrollo del capital humano.

### VISIÓN, queremos

- I **Crecer** como referente en la cualificación y el acompañamiento en el empleo de los recursos humanos.
- I **Adaptar** permanentemente nuestros servicios a las necesidades cambiantes de los territorios, las empresas y las personas.
- I **Impulsar** el desarrollo profesional de las personas de la organización para contribuir a la sostenibilidad de la misma y la estabilidad en el empleo.
- I **Garantizar** que los servicios que prestan las personas de Fundación Metal Asturias se desarrollen atendiendo a criterios de Responsabilidad Social.

### VALORES

- I **Compromiso**, promoviendo la identificación y aplicación de oportunidades de mejora para dar un servicio eficaz y eficiente, desarrollando una actividad transparente que contribuya a generar beneficios en la sociedad.
- I **Orientación al beneficiario**, dando respuesta en tiempo y forma a las entidades y personas que depositan su confianza en nuestra organización.
- I **Profesionalidad**, favoreciendo el desarrollo de las personas de la organización para el logro de los objetivos estratégicos.

## Órganos de Gobierno

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.

La Comisión Ejecutiva se reúne trimestralmente y el Patronato cada seis meses, siendo el primero el órgano encargado de aprobar el Plan de Actuación y las cuentas anuales y el segundo de ratificarlas.

## Organigrama

A nivel operativo, la Fundación desarrolla su actividad contando con 39 personas



## Actividad

Uno de los fines esenciales de la Fundación Metal Asturias es la cualificación de los recursos humanos. Para llevar a cabo este cometido, la Fundación desarrolla las siguientes actuaciones:

- I **Planes Formativos o Acciones de Formación Profesional para el Empleo** dirigidas a Administraciones, entidades, empresas y personas.

La mayor parte de la formación impartida está **CERTIFICADA** por organismos o entidades autonómicas, estatales o internacionales.

- I Desarrollo de **Proyectos Integrales y Consultoría**.

- I **Estudios** de necesidades formativas, empresariales, territoriales y/o sectoriales.
- I **Definición** de puestos de trabajo y competencias asociadas.
- I **Elaboración** de cualificaciones y perfiles profesionales.
- I **Diseño de pruebas** para la evaluación de competencias profesionales.
- I **Selección de Personal**: competencias técnicas.
- I **Asesoramiento** para la implantación de Sistemas de Calidad de la Formación.
- I **Acompañamiento** para la gestión del conocimiento.
- I **Elaboración** de planes de igualdad

- I Elaboración de **Materiales Didácticos**.

- I **Diseño y elaboración** de manuales para la formación y documentación de procesos de trabajo en soporte papel y/o multimedia.
- I **Elaboración** de Unidades Didácticas.
- I **Elaboración** de acciones formativas en soportes didácticos e-learning.

- I **Acompañamiento al empleo**.

- I **Asesoramiento individualizado** en la búsqueda de empleo
- I Asesoramiento para la puesta en marcha de **iniciativas de autoempleo**
- I **Intermediación** laboral

## Gestión interna

Fundación Metal Asturias dispone de un **Sistema de Gestión de la Calidad** certificado conforme a la Norma ISO 9001:2008 y reconocimiento de excelencia EFQM 300+.

En 2012, la Fundación Metal Asturias firma su **adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas** como compromiso voluntario en Responsabilidad Social Corporativa mediante el apoyo a los diez principios que éste promulga.



Los ingresos de la Fundación Metal Asturias durante el periodo objeto de este informe han sido:

2015: 3.700.672 €

2016: 2.043.917,23 €

## Alcance del informe

La información que recoge este documento hace referencia a las actividades desarrolladas por la **Fundación Metal Asturias durante los años 2015 y 2016**.

El informe se hará público a través de la web del Pacto Mundial y de los canales establecidos en la organización (servidores, correo electrónico, informes corporativos).

## Estrategia

A través de la reflexión estratégica la Fundación Metal Asturias revisa periódicamente el mapa que integra sus **Grupos de Interés** y analiza sus necesidades, expectativas y percepciones.

De este modo conoce la evolución de la gestión con cada uno de ellos y plantea nuevos objetivos que conduzcan a una mejora continua.

A continuación se reflejan los Grupos de Interés más significativos y el modo en que Fundación Metal Asturias trata de colaborar al logro de sus necesidades y expectativas:

### ÓRGANOS DE GOBIERNO

**Contribuyendo**, de manera sostenible, al desarrollo de la industria a través de la cualificación de los recursos humanos.

### BENEFICIARIOS/AS

Como entidad de servicios, Fundación Metal Asturias ha segmentado a este Grupo de Interés con el fin de llegar a cada uno de ellos de manera concreta:

- I **Administración**, cualificando a los recursos humanos a medida de las necesidades empresariales, apoyando la inserción laboral en función de la evolución de las ocupaciones en el sector industrial.
- I **Empresas/Entidades**, incrementando su competitividad a través de la cualificación de sus recursos humanos, contribuyendo al mismo tiempo a un relevo generacional ordenado.
- I **Personas en situación de desempleo**, incrementando su empleabilidad para lograr su inserción laboral.
- I **Trabajadores/as en activo**, mejorando su desarrollo profesional.

### PROVEEDORES

**Colaborando** para el beneficio mutuo.

### PERSONAS

Entendiendo como tal el grupo de integrantes de Fundación Metal Asturias que busca el desarrollo profesional para contribuir a la sostenibilidad de la organización y a la estabilidad en el empleo.

Dicha estrategia es desplegada en base a la Misión y teniendo en cuenta a los diferentes Grupos de Interés.



La Dirección revisa los indicadores estratégicos que llevan implícitos las acciones alineadas con los diez principios, como parte integrante del Sistema de Gestión.

## Metodología

El siguiente informe se estructura en base a los diez principios del Pacto Mundial, recogiendo el progreso obtenido durante el periodo objeto del mismo.

La información se dispone en diferentes bloques para cada uno de los principios:

### DIAGNÓSTICO

Análisis de la situación que permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

### POLÍTICAS

Marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

### ACCIONES

Actuaciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento a las políticas.

### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas.



## PRINCIPIO 1

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

### DIAGNÓSTICO:

Fundación Metal Asturias asume el compromiso de actuar en todo momento conforme a la legislación vigente, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

Todo el personal debe cumplir las leyes vigentes en los países donde desarrolle su actividad, observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético que intente lograr de forma integrada el perfeccionamiento personal, organizativo y social.

Del mismo modo, debe evitar cualquier conducta que, aún sin vulnerar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Fundación Metal Asturias ante la sociedad, el gobierno u otros organismos, afectando negativamente a sus intereses.

El personal de Fundación Metal Asturias debe actuar con honradez e integridad en todos sus contactos u operaciones con los distintos grupos de interés, asegurando que toda la información y certificación que presente y/o las declaraciones que realice sean ciertas.

Por su parte, Fundación Metal Asturias pondrá los medios necesarios para que su personal conozca, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para el desempeño de sus funciones. A su vez, establecerá los modelos de control interno que aseguren el cumplimiento de la legalidad y de los valores éticos en su práctica profesional.

## POLÍTICAS:

La propia naturaleza de la Organización y la composición de su Patronato, junto con su orientación hacia la excelencia organizativa y la responsabilidad social corporativa, hacen necesario establecer unos principios que, incorporados a un código de responsabilidad y conducta ética, rijan el funcionamiento de la actividad y la relación entre la Fundación, sus patronos y el resto de sus grupos de interés.

Tomando como punto de partida esta premisa, Fundación Metal Asturias asume la importancia que tiene dicho código, no sólo para el adecuado desarrollo de sus fines fundacionales, sino también para garantizar su sostenibilidad y rentabilidad, el fomento de su función social, la transparencia de su gestión, la fidelidad de las personas usuarias de sus servicios, el mayor compromiso de su personal y la responsabilidad compartida en la Organización.

Para todas las personas que integran la Fundación Metal Asturias, la ética y la responsabilidad son principios esenciales e irrenunciables para cumplir con su misión y valores.

## ACCIONES:

En el año 2015, FMA define y despliega su Código de Responsabilidad y Conducta Ética (CRECE) con la finalidad de establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de sus patronos y de todos los profesionales que la integran, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantienen con todos sus grupos de interés.

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 del 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 los 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.

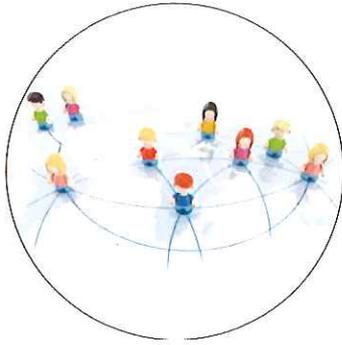
#### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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.

El 100% de los empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.

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:

Los proveedores de Fundación Metal Asturias son clave para el desarrollo de la actividad. El éxito de las interrelaciones debe basarse en el cumplimiento recíproco y riguroso de compromisos y contratos.

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:

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

En su Código de Responsabilidad y Conducta Ética, se explicita que el personal que participa en procesos de selección de proveedores deberá actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios basados en la transparencia, evitando el conflicto de sus intereses personales con los de la Organización y cumpliendo con la normativa interna formulada al respecto.

## ACCIONES:

En el marco del Sistema Integrado de Gestión, 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:

El 65% de los 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:

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

### POLÍTICAS:

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. Las partes firmantes se comprometen a someter a la comisión, con carácter previo a la adopción de cualquier medida de conflicto colectivo, las discrepancias y diferencias que puedan surgir con el fin de buscar en su seno una solución negociada al respecto.

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:

El convenio colectivo fue revisado en 2015 con vigencia de dos años 2015-2016. Durante este periodo, la comisión paritaria de interpretación y seguimiento del convenio mantuvo varias reuniones.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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.



## PRINCIPIO 4

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

### DIAGNÓSTICO:

FMA considera que no existen factores de riesgo relacionados con el trabajo forzoso en las actividades que desarrolla. Rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un ambiente intimidatorio u ofensivo incompatible con el diálogo y la mejora profesional continua.

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

### POLÍTICAS:

FMA recoge todas estas cuestiones en su convenio colectivo y en su Código de Responsabilidad y Conducta Ética.

### ACCIONES:

Fundación Metal Asturias considera importante el desarrollo integral de las personas, por lo que facilitará el equilibrio entre la vida profesional y personal

Durante 2015-2016 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 dos días 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:

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:

FMA no presenta factores de riesgo en relación al trabajo infantil. Las actividades desarrolladas por la organización y su ámbito de actuación garantiza el cumplimiento de la legislación vigente.

### POLÍTICAS:

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:

La participación de menores en alguno de los programas de garantía juvenil desarrollados por FMA, en concreto el programa Joven Ocúpate que busca facilitar la inserción laboral de los jóvenes y mejorar su empleabilidad a través de la combinación de formación y empleo, conlleva el establecimiento de una relación contractual con la entidad. Esta se establece con la autorización paterna pertinente.

### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

En el periodo 2015-2016 participaron 6 menores en el Programa Joven Ocúpate, mencionado en el apartado anterior, como alumnos trabajadores.



## PRINCIPIO 6

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

### DIAGNÓSTICO:

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:

Fundación Metal Asturias promueve el desarrollo profesional y personal de sus empleados y empleadas, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación en materia de recursos humanos y con carácter general.

La Fundación no acepta ningún tipo de discriminación por motivos de edad, raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad, conforme a la normativa laboral vigente y al enfoque de excelencia en la gestión adoptado por la organización, así lo establece el Convenio Colectivo y su Código de Responsabilidad y Conducta Ética.

La selección de personal en Fundación Metal Asturias se regula según los procedimientos rigurosamente documentados a tal efecto, que forman parte del Sistema Integrado de Gestión, con el fin de garantizar el reclutamiento del mejor talento académico, profesional, personal y ético para la organización.

En 2015 FMA realizó un nuevo diagnóstico en materia de igualdad. Los avances en dicha materia evitan situaciones discriminatorias al respecto.

## ACCIONES:

En 2015, en el marco del plan de igualdad, se elaboró el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, el cual desarrolla el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007): medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

No se han registrado incidentes de este tipo.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

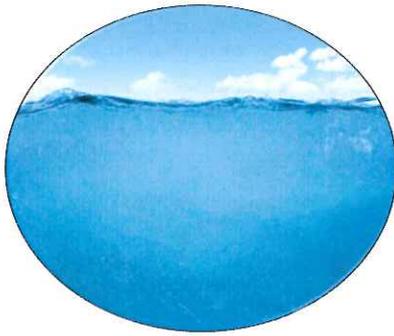
FMA publica la composición de sus órganos de gobierno en su página web y en su memoria de actividad.

Su organigrama global se encuentra recogido en el manual del sistema integrado de gestión, en el manual de acogida y la memoria EFQM 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.

A continuación se reflejan los datos correspondientes a la plantilla de estructura, a través de los cuáles se manifiesta el compromiso de FMA con la igualdad de oportunidades:

- Directivos frente a empleados: 13%
- Directivos mujeres: 40%
- Mujeres: 56%
- Hombres: 44%
- Empleados con contrato fijo: 100%



## PRINCIPIO 7

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

### ACCIONES:

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.

En 2015 FMA firmó un acuerdo con TÜV Rheinland Group para desarrollar conjuntamente la formación especializada y la acreditación de Gestor Energético para la Industria, que cuenta con doble certificación: la específica del curso y la de Auditor Interno en Sistemas de Eficiencia Energética ISO 50001:2011.

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:

Cabe destacar que, de forma transversal, un alto porcentaje del alumnado de FMA recibe formación enfocada a la sensibilización ambiental, llegando a una población de más de 450 personas.

Así mismo, se ha impartido formación relacionado con energías alternativas y con eficiencia energética.

En total se han llegado a invertir 874 horas en el desarrollo de acciones de sensibilización y formación en esta materia



## PRINCIPIO 8

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

### DIAGNÓSTICO:

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 gestiona sus residuos de modo responsable.

### POLÍTICAS:

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.

Además, en el código de conducta ética se especifica que el personal de Fundación Metal Asturias actuará en todo momento conforme a los criterios de respeto y sostenibilidad impulsados por la política del Sistema Integrado de Gestión, adoptando hábitos y conductas relacionadas con las buenas prácticas ambientales que contribuyan a mantener un medio ambiente saludable y que minimicen sus impactos negativos al máximo.

## ACCIONES:

En 2016, Fundación Metal Asturias organizó, junto a CESOL y la Fundación ITMA, la tercera edición del Congreso Internacional de Soldadura y Tecnologías de Unión que, bajo el **Soldadura y Tecnologías de Unión para un Desarrollo Sostenible y Medioambiental** trató de diseminar los últimos avances en el campo de la unión de materiales, recubrimientos, diseño y modelado de procesos y uniones soldadas, automatización de la soldadura, fabricación aditiva y procesos relacionados, como la integridad estructural, inspección o gestión de la calidad y medio ambiente.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad (kw/h)    **2015:** 663.106            **2016:** 138.013

Agua (m<sup>3</sup>)                    **2015:** 589                    **2016:** 848

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

Anualmente se establece un programa de gestión 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:

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.
- Comisión paritaria de medio ambiente, recogida a través de convenio colectivo.

### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

FMA difunde el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente a través de la impartición de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad que contribuyen a preservar el medio ambiente:

- Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables
- Montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas
- Montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas

A lo largo de 2015-2016 FMA ha impartido 2.240 horas de formación en las materias anteriormente mencionadas, siendo 53 las personas formadas en alguna de ellas.

La aplicabilidad de las competencias adquiridas en el puesto de trabajo tiene un efecto multiplicador en el tejido industrial



## PRINCIPIO 10

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

### DIAGNÓSTICO:

FMA cuenta con un Código de buen gobierno y buenas prácticas en gestión y con un Código de responsabilidad y conducta ética.

### POLÍTICAS:

El entramado de normas y principios de Gobernanza de la Fundación Metal Asturias se articula no sólo alrededor de los preceptos legales, estatutarios y reglamentarios, propios de las personas jurídicas y específicamente de las Fundaciones, sino también, a través del sistema de excelencia acreditado según el modelo EFQM, el Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión y el Código de Responsabilidad y Conducta Ética, que sirven para clarificar y orientar las actuaciones tanto de patronos como del personal de la Fundación en sus desempeños competenciales alineados con la Estrategia de la entidad como Fundación Docente de Excelencia.

### ACCIONES:

Fundación Metal Asturias se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas, ajenas a la Organización, para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

El personal de Fundación Metal Asturias no podrá aceptar, ni directa ni indirectamente, obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en las relaciones profesionales con entidades públicas o privadas.

Del mismo modo, el personal no podrá hacer, ni directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones, de cualquier tipo que no se consideren propios del curso de la actividad.

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:

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

El Código de buen gobierno y buenas prácticas de gestión y el Código de responsabilidad y conducta ética, aprobado por los Órganos de Gobierno en 2015 son conocidos por los principales grupos de interés.

No se han producido incidencias en materia de anti-corrupción, sin embargo existen canales de comunicación que permiten gestionarlas en el caso de que se presentasen tales como los mencionados Códigos, buzón de sugerencias, cuestionarios, entrevistas, etc.