



WE SUPPORT

Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

Confederación de Empresarios de Málaga

• Carta de Renovación del compromiso



Estimados miembros de la Red Española del Pacto Mundial:

La **Confederación de Empresarios de Málaga (CEM)** se adhirió en 2010 al *Pacto Mundial* como manifestación de su compromiso desarrollando actuaciones de Responsabilidad Social Empresarial en base a los 10 Principios propuestos por esta iniciativa de alcance internacional.

En 2011 CEM renueva su compromiso mostrando su apuesta firme con la responsabilidad social empresarial, siendo tanto parte fundamental en nuestras propias actuaciones como propiciando y apoyando a las empresas que adopten medidas encaminadas a crear un tejido productivo responsable, transparente y comprometido con el entorno socioeconómico en el que desarrollan su actividad.

La percepción del papel que desempeña la empresa en el seno de la sociedad ha ido variando a lo largo del tiempo y se puede afirmar, hoy más que nunca, que las sociedades desarrolladas consideran la promoción del espíritu y las iniciativas empresariales como base del bienestar social y el progreso y de ahí que nuestra Organización ponga énfasis en la adhesión al Pacto Mundial como decisión y reflexión estratégica propia y extensible a la totalidad del tejido productivo malagueño.

Las aportaciones de las empresas para contribuir a fines de interés general como la integración social de colectivos desfavorecidos, actividades de voluntariado, conciliación de la vida familiar y laboral, colaboración con los poderes públicos en el ámbito local, mejora del entorno medioambiental, está dejando de convertirse en una moda para comenzar a imponerse como un imperativo de obligado cumplimiento. Así, la promoción de la generalización del compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial se convierte en prioridad para nuestra Organización Empresarial.

La mayor sensibilidad social y empresarial en relación con dichas realidades ha propiciado el desarrollo intenso de actividades, que desde diferentes planteamientos, tratan de materializar la asunción de la RSE. En lo que respecta a nuestra Organización queremos hacer una síntesis de las actuaciones más destacadas en este ámbito:

- Nuestra participación en la **Oficina de Responsabilidad Social Corporativa (ORSC)** junto con la Diputación de Málaga.
- La adhesión de CEM al **Pacto Mundial** convirtiéndonos en la primera organización empresarial andaluza unida a esta iniciativa internacional promovida por la ONU. Actualmente estamos trabajando en la elaboración de



WE SUPPORT



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

nuestra primera memoria de sostenibilidad. Sin duda, como organización representativa del tejido productivo se ha intentado aumentar el alcance del Pacto Mundial y se ha dado información y difusión entre la base asociativa así como se ha acogido en nuestras instalaciones una presentación de la Responsable del Pacto Mundial en España a la que se convocó a organismos, instituciones y empresas. La presentación tuvo lugar el pasado mes de marzo.

- La elaboración de la **Guía de Responsabilidad Social Empresarial en la PYME** como material de apoyo en seminarios de divulgación para empresas interesadas.

Se ha hecho difusión de esta Guía en toda la provincia presentándose en distintos puntos de la provincia: Rincón de la Victoria, Vélez-Málaga, Antequera, Benalmádena, Torremolinos, Marbella y Ronda.

- **Seminarios prácticos sobre RSE.** Los seminarios promovidos han sido de carácter eminentemente prácticos y se han realizado en las diferentes localidades de la provincia contando con el apoyo de las Asociaciones Empresariales Locales y la infraestructura de los CELS y la RED CSEA. En estos seminarios, además de contextualizar conceptual y jurídicamente la RSE, se presta especial atención a técnicas y herramientas para la implantación de planes de RSE en las empresas.
- **Premio anual para empresas socialmente responsables.** Se trata de una convocatoria anual que en 2011 cuenta ya con su III edición. Esta iniciativa nace para premiar a organizaciones comprometidas con el medioambiente, la sociedad, la retención del talento, la gestión de la diversidad o el buen gobierno, entre otras cuestiones y presenta este año su tercera edición. Asimismo, apoyamos a la Confederación de Empresarios de Andalucía en la difusión y promoción del premio anual de Voluntariado y Acción Social, también en su tercera edición este año.
- El proyecto **<Málaga Pymes Sostenibles y Socialmente Responsables>** actualmente en ejecución y que cuenta con el apoyo del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio que está permitiendo que 25 empresas adopten un sistema de gestión de Responsabilidad Social Empresarial diseñado y adaptado a pymes denominado RSE Toolkit así como se está realizando una asistencia y apoyo técnico para elaborar un Informe de Sostenibilidad según el estándar G3, de GRI (Global Reporting Initiative).



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS
DE MÁLAGA

Aunque nuestro compromiso en materia de Responsabilidad Social Empresarial se ha iniciado y la adhesión al Pacto Mundial ha sido el punto de partida, somos conscientes de que aún queda mucho trabajo que realizar, es por ello por lo que la implantación de un Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial en el que nos encontramos inmersos, así como la renovación de nuestro compromiso con el Pacto Mundial reflejado tanto con esta carta como con nuestro Informe de Progreso, se plantea desde el convencimiento y la ilusión de que sus resultados sean social y empresarialmente útiles para dirigir nuestras acciones así como motivar y ser germen para multiplicar el número de empresas y organizaciones socialmente responsables en la provincia de Málaga.



Javier González de Lara y Sarria
Presidente

Información general

Perfil de la entidad: Confederación de Empresarios de Málaga

- **Dirección:** C/San Lorenzo 20
- **Dirección web:** www.cem-malaga.es
- **Alto cargo:** Javier González de Lara y Sarria, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 03/06/2010
- **Número de empleados:** 23
- **Sector:** Sindicatos y patronales
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Organización profesional de empresarios de carácter confederativo e intersectorial de ámbito provincial, constituida para la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes a todas las empresas.
- **Ventas / Ingresos:** 1.402.880 €
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Se han recibido diferentes ayudas para el desarrollo de servicios y actividades de la organización, destacan las provenientes del Gobierno Autonómico, si bien destacan aquellas concedidas por el Gobierno estatal a través del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores, Otros
- **Desglose de otros Grupos de Interés:** Medios de Comunicación, Instituciones, Sociedad en General; Instituciones nivel superior: CEA, CEOE
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Influencia sobre la toma de decisiones estratégicas de nuestra organización y la dependencia de los grupos con respecto nuestra actividad y servicios.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España, concretamente el ámbito de competencia se centraliza en la provincia de Málaga
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** La Confederación de Empresarios de Málaga manifiesta su compromiso por continuar adoptando medidas que demuestren la transparencia en la gestión y dirección de la organización empresarial que representa a la patronal en nuestra provincia porque consideramos que esta acción de información a los grupos de interés establece una relación de confianza en la búsqueda de soluciones y oportunidades para el desarrollo económico, social y ambiental del sector empresarial y de Málaga en su conjunto. Mediante este Informe de Progreso, renovamos nuestro compromiso voluntario de seguimiento y aplicación de los 10 Principios en las iniciativas "GLOBAL COMPACT" así como el avance en la adopción de medidas en materia de RSE que intentamos reflejar en las decisiones del día a día, compatibilizando todas ellas, con los demás aspectos de la gestión de empresa.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe**

de Progreso? Habiendo realizado previamente un análisis de riesgos que centra nuestra atención en aquellos riesgos e impactos sociales, económicos y medioambientales más representativos para nuestra organización empresarial.

- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la web www.cem-malaga.es
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No se han recibido premios relacionados con este ámbito.
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Las sugerencias se incorporan en la toma de decisiones especialmente a través de los mecanismos de comunicación, puesta en común y participación de nuestros dos principales grupos de interés: Empresas y Autónomos y Asociaciones Empresariales (sectoriales y locales) que pueden exponer sus sugerencias, mejoras o propuestas en la Junta Directiva o Asamblea General así como disponiendo de una persona (Coordinador de Promoción Asociativa) que media entre los intereses y prioridades de los grupos de interés y su incorporación en las líneas de actuación de la Confederación de Empresarios de Málaga.
- *Indique la estructura de su 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 la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* La Confederación de Empresarios de Málaga (CEM) tiene una estructura directiva compuesta por la Asamblea General: en la que se incluyen todas las empresas y autónomos/as que voluntariamente pertenecen a la organización. La Junta Directiva en la que toman decisiones los miembros de pleno derecho. En un nivel superior de decisión destaca el Comité Ejecutivo que puede considerarse el órgano de decisión superior. En la jerarquía de la propia organización es necesario destacar al Presidente (Javier González de Lara y Sarria) y la Secretaria General (Natalia Sánchez Romero). La orientación de servicio de la CEM al tejido productivo ha favorecido la vertebración de estructuras de apoyo y prestación de servicios en distintos puntos de la provincia. Actualmente existen 12 Centros de Servicios Avanzados (CELS) que se sirven de las asociaciones locales de mayor envergadura en puntos claves de Málaga: Ronda, Marbella, Antequera, Rincón de la Victoria, Fuengirola, etc. Asimismo, es necesario presentar la existencia de la Fundación CEM, Cultura, Economía y Medio Ambiente como instrumento dependiente de la CEM y creado con el objetivo último de apoyar y devolver valor a la sociedad a través de sus múltiples actividades. La supervisión y seguimiento de que los compromisos adquiridos al adherirnos al Pacto Mundial son una tarea colaborativa y participativa de todo el equipo, si bien se centraliza en el área de Proyectos las competencias específicas en materia de Responsabilidad Social Empresarial tanto de la propia CEM como en materia de sensibilización y promoción de la incorporación de medidas de RSE y de cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) No existe un método formal y sistematizado de evaluación de la implantación de los 10 principios, si bien actualmente nos encontramos inmersos en implantar un Sistema de Gestión de la RSE



que contempla la definición de un mecanismo de seguimiento de la implantación y consecución de logros en base a los 10 principios del Pacto Mundial

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Actualmente la CEM se encuentra inmersa en diferentes iniciativas de apoyo a cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial. En todo caso, cabe destacar por su envergadura la especial implicación promoviendo la adhesión al Pacto Mundial en las pymes malagueñas. En el año 2011 se ha celebrado una jornada de presentación de la Red del Pacto Mundial en España en nuestra sede y se está desarrollando un proyecto con 25 pymes en materia de RSE; una de las actividades es la adhesión de éstas al Pacto Mundial.

Más información

- *Notas:* Se han identificado otros grupos de interés con los que se intenta abordar los 10 Principios del Pacto Mundial.
- *Dirección web:* <http://www.cem-malaga.es>
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Los Grupos de Interés identificado por la CEM y con lo que intentamos desarrollar medidas acorde con los 10 Principios del Pacto Mundial son: PersonalOrganos Decisión: Comité Ejecutivo y Junta DirectivaClientes: Asociaciones Empresariales y SectorialesClientes: EmpresasClientes: CELSProveedoresInstituciones (alianzas estrat.)AdministracionesEntidades financierasMedios de ComunicaciónInst. Nivel Superior: CEA y CEOEOtros agentes: Cámara Comercio y SindicatosSociedad
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 18 de noviembre de 2011
- *Responsable:* Patricia P. Iglesias Sánchez
- *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.



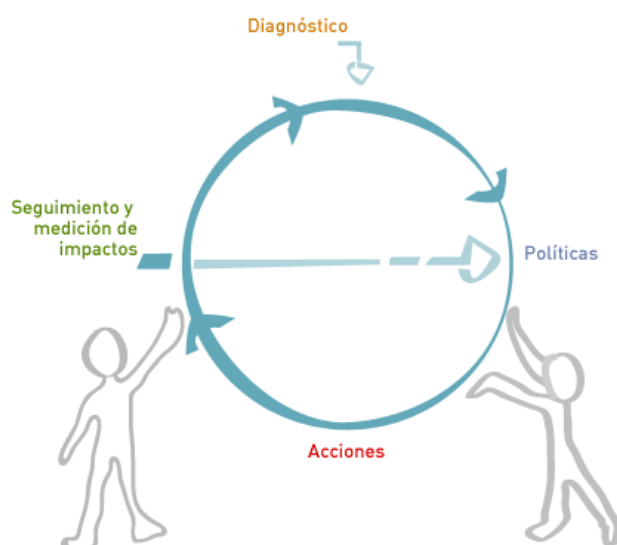
ACCIONES

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 (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Se ha realizado un análisis de riesgos a partir del cual se han marcado las prioridades y se han definido los impactos más importantes.

PRINCIPALES IMPACTOS

Impacto Económico: La CEM identifica como impacto económico aquel por el cual se gestionan los recursos económicos que se obtienen a través de las cuotas de la base asociativa así como a través del desarrollo de proyectos y convenios de distinta naturaleza en beneficio del conjunto de los asociados así como del tejido productivo y asociativo en su conjunto y otros públicos tales como desempleados y trabajadores.

El año 2011 ha sido un año complicado marcado por una crisis económica, las dificultades de acceso a la financiación, la morosidad de la administración pública y en definitiva, un momento complejo para mantener la competitividad y continuar orientándonos al servicio a los autónomos, pymes y asociaciones empresariales a las que hemos intentado dar apoyo con nuestra actividad diaria. Pese a las dificultades podemos realizar una valoración positiva de los fondos gestionados y aplicados desde la CEM.

Impacto Social: con impacto social hacemos referencia a aquel que incide en las personas que se relacionan de forma directa o indirecta con la CEM. Quedan reflejados estos impactos en los indicadores relacionados con los Clientes, la Comunidad y aquellos directamente vinculados con Materia Laboral.

Por otro lado, nos sentimos satisfechos de poner de relieve que en 2011 no se producido ninguna reducción de personal planteada desde los órganos de decisión manteniendo los niveles de empleo y siguiendo con el compromiso de generación de actividad y servicios.

Impacto Ambiental: el impacto ambiental es aquel que la CEM genera en el ejercicio de su actividad y que es susceptibles de provocar efectos negativos por el uso de recursos, emisiones y ecosistemas.

La actividad de la CEM no está vinculada a la generación de impactos ambientales significativos, si bien se han logrado avances en indicadores relacionados con el Uso de Recursos.

PRINCIPALES RIESGOS

El riesgo principal identificado está relacionado con la Ética en los Negocios así como en el ámbito Social y específicamente en cuanto a Clientes. Si bien durante el 2011 no se ha producido ningún incidente o situación que haya afectado en estos ámbitos llegado al caso estos aspectos serían los que más afectarían a la organización.

En cuanto a los riesgos identificados y producidos en el ejercicio 2011 en nuestra organización, volvemos a poner de relieve el cuarto año consecutivo de actividad económica complicada, nuevamente las dificultades de financiación, la morsidad, el dilatado plazo de cobros y un combulso escenario de reformas laborales y un proceso electoral anticipado. En definitiva, circunstancias que han complicado la labor cotidiana que cada día desarrollan nuestras empresas y asociaciones y que son nuestra razón de ser y existir como Confederación de Empresarios de Málaga.

EFFECTOS SOBRE LOS GRUPOS DE INTERÉS

A continuación se destacan los principales efectos sobre los Grupos de Interés :

En el aspecto social, la CEM aplica procesos y procedimientos para identificar aspectos de mejora y desarrollo de servicios orientados a la excelencia organizativa y que satisfagan de manera eficiente las necesidades y prioridades del tejido productivo y asociativo, así como de la sociedad en su conjunto. Respecto a su equipo de trabajo la CEM centra sus esfuerzos en favorecer el desarrollo profesional y personal de cada uno de sus miembros, asimismo aplica el cumplimiento estricto de legislación en materia laboral, seguridad y salud en el trabajo e igualdad de oportunidades. De forma reciente se congratuló de haber contribuido a la negociación y publicación del Convenio de Oficinas y Despachos que es un logro importante y un instrumento de aplicación y apoyo para la gestión de los recursos humanos en el seno de la CEM.

En el aspecto económico la CEM adopta como criterio prioritario la reducción del gasto y la promoción de la inversión, luchando y defendiendo los intereses propios de los autónomos y pymes de nuestra provincia. Asimismo, hemos seguido trabajando en la distribución de recursos en forma de servicios de alto valor añadido para nuestra base asociativa.

Respecto al aspecto ambiental la CEM adopta un objetivo anual de minimización de residuos y uso de recursos así como la promoción de conductas responsables con el medio ambiente, especialmente evidentes en cuanto al uso y reciclaje de papel.

Objetivos: Se está trabajando en desarrollar un sistema de gestión de RSE que sistematice el cumplimiento de objetivos así como los canales y mecanismos para su alcanzarlos.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Se está trabajando en la consecución de los objetivos descritos en síntesis para formalizar y sistematizar los compromisos adquiridos con los distintos grupos de interés. Se espera alcanzar los objetivos antes de final de año.

Objetivos: Actualmente se está sistematizando y formalizando los compromisos con los distintos grupos de interés. El objetivo último es contar con un Sistema de Gestión de RSE que incluye el Código Ético y de Conducta, la definición de una Política Ética. De forma complementaria, la CEM ha iniciado el proceso de implantación de un sistema de calidad, en el que se incluirán criterios y aspectos relacionados con los 10 principios del Pacto Global.



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 (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente, la CEM está inmersa en diferentes iniciativas y acciones de RSE: promotor y miembro activo de la Oficina de Responsabilidad Social Corporativa de la Provincia de Málaga, impulsor de la Guía de RSE para Pymes, acciones específicamente dirigidas a los empleados, por ejemplo, Fiesta Infantil de Navidad y otras. En todo caso, se pretende canalizar los esfuerzos con una dirección estratégica definida que quede especificada en documentos guía.

Objetivos: Actualmente se desarrollan acciones de Responsabilidad Social Empresarial para los diferentes grupos de interés, si bien, detectando como debilidad la inexistencia de un procedimiento y lista de prioridades para canalizar los esfuerzos en esta materia se está desarrollando formalmente una Política Ética y un Sistema de RSE.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: No

Implantación: Las acciones realizadas a este nivel no cuentan con un soporte documental ni con la asignación de responsables con competencias específicas de seguimiento, evaluación y desarrollo.

Objetivos: El desarrollo de los objetivos planteados será factible gracias a la puesta en marcha del Sistema de Gestión de RSE en el que se está trabajando así como quedará contemplado en el Sistema de Gestión Integral que pretende ser certificado antes de final de 2012.


Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1)


Respuesta: 100 %


Implantación: Los principios éticos y valores de la entidad son conocidos por todo el equipo humano de la Confederación de Empresarios de Málaga, si bien no se ha puesto en su conocimiento a través de un procedimiento formal y sistemático ni existe la posibilidad de consulta de éstos por escrito.


Objetivos: Reflejar los compromisos y la política ética de CEM por escrito así como propiciar la conformidad de los trabajadores sobre los mismos implicándolos en la relevancia que tiene que cada uno de ellos contribuya y se comprometa de forma individual en el desarrollo de sus competencias en el seno de la organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Cientes	Falta de comunicación y transparencia		
	Insatisfacción del cliente		
	Poca accesibilidad de los productos y servicios		
Empleados	Falta de comunicación		
	Otros		
Proveedores	Otros		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Cientes	No tenemos política		Estamos trabajando en la redacción de un Código Ético y Sistema de Gestión RSE
Empleados	No tenemos política		Antes de final de año se espera presentar el Código de Conducta.
Proveedores	No tenemos política		Se está trabajando en el Código Ético y se ha iniciado la implantación d Calidad

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Cientes	RSE		Contar con un Sistema formal de Gestión de RSE.
Empleados	No tenemos acción concreta		CEM realiza acciones con los empleados pero está formalizado
Proveedores	No tenemos acción concreta		Se pretende incorporar como criterio de priorización de proveedores la RSE.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento		Habilitar un buzón de sugerencias vía email
Empleados	No tenemos mecanismo de seguimiento		Establecer un procedimiento documentado de Dirección de los RRHH
Proveedores	No tenemos mecanismo de seguimiento		Plantear un sistema de gestión de incidencias y evaluación del resultado

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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 (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: El tipo de actividad desarrollada por la Confederación de Empresarios de Málaga y la contratación de proveedores y colaboración con aliados no supone un riesgo a nivel de derechos humanos puesto que la legislación española establece unos mínimos que aseguran la no explotación, no utilización del trabajo infantil...

Objetivos: Se ha incluido en el Código Ético un principio relativo al compromiso con el respeto a los derechos humanos tanto de forma interna como a nivel de proveedores y colaboradores.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Dada la naturaleza de organización empresarial confederativa a la que las pymes y autónomos pertenecen voluntariamente para ver defendidos y representados sus intereses. La Confederación de Empresarios de Málaga establece como criterio de selección de proveedores la pertenencia a la organización, así como el establecimiento de un convenio de colaboración que será comunicado y público para los asociados, estableciendo ventajas para la contratación de CEM y de sus empresas y asociaciones miembro.

Objetivos: Contando con unos mínimos para la selección de proveedores parece recomendable desarrollar un Procedimiento del Sistema de Gestión de Proveedores, asimismo se incorporarán para su selección criterios relacionados con la RSE.



ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Hasta el momento no se ha acometido ninguna medida de responsabilidad social empresarial con los proveedores. En todo caso, si se han establecido algunas acciones de RSE con los partner públicos y privados con los que se mantienen alianzas estratégicas para distintas cuestiones.

Objetivos: Se definirá un acción de RSE específicamente dirigidas a proveedores.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 50 %


Implantación: No hemos contabilizado el porcentaje exacto de empresas proveedoras que cuentan con estos certificados si bien, resulta más habitual que cuenten con un sistema de gestión de calidad o medioambiental. Las empresas con SA 8000 son menos numerosas.


Desde CEM se ha organizado jornadas y sesiones de sensibilización para la implantación de sistemas de calidad como apoyo a la competitividad y a la diferenciación en el sector productivo.

Objetivos: Desarrollar acciones de sensibilización para propiciar la generalizar la incorporación de este tipo de certificados. En todo caso, la apuesta de la CEM es por apoyar la incorporación de sistemas de gestión, no siempre certificables.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Proveedores	Convenios con proveedores		Procedimentar el sistema de gestión de proveedores (política de compras)
	Procedimiento de compras		Procedimentar el sistema de gestión de proveedores (política de compras)

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Proveedores	No tenemos acción concreta		Incluir al menos una acción de RSE con los proveedores

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Proveedores			

Leyenda:  Progreso adecuado  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Confederación de Empresarios de Málaga representa a la patronal de la provincia de forma que interviene de forma activa en la negociación colectiva. El riesgo existente a este nivel es la idea del colectivo social sobre que se ejerce la defensa de los intereses del empresario y no los derechos del trabajador.

Objetivos: Exponer de forma transparente que la Confederación de Empresarios de Málaga defiende los intereses del tejido productivo en la negociación colectiva pero desde un punto de vista de defensa estratégica del valor de las personas, por ello, defenderá los intereses de la empresa sin perjudicar bajo ningún concepto los derechos de los trabajadores.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Sobre el convenio colectivo de oficinas y despachos de aplicación por la actividad de la Confederación de Empresarios de Málaga se establecen para el total de los trabajadores mejoras sustanciales. Existen canales de comunicación eficientes para realizar una gestión estratégica de los recursos humanos. El equipo humano tiene suficiente respaldo para plantear cuestiones personales que afecten al desarrollo de su actividad laboral así como cuestiones que flexibilicen o se adecúen a sus circunstancias personales, en cambio no existe una política de RRHH sistemática y formalizada.

Objetivos: Definir por escrito una Política de Recursos Humanos.



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 (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: CEM juega un papel importante en la Negociación Colectiva de la Provincia. La negociación colectiva y la resolución de conflictos de carácter laboral cobran mayor importancia en momentos de crisis económica. En los últimos años se han destinado numerosos esfuerzos destinados a lograr el entedimiento y la resolución de conflictos por la vía extrajudicial y que ahora se convierte para nuestra organización en un objetivo inexcusable. El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conglicos Laborales de Andalucía es un instrumento fundamental para la reducción laboral. Cada año se superan los objetivos, en 2010 se superando los 255 expdientes (25% de la comunidad autónoma). Los resultados reflejan que Málaga ha alcanzado un elevado índice de madurez y eficacia en el tratamiento de la conflictidad laboral a través del SERCLA, instrumento en el que tan directamente participamos.

Objetivos: Reforzar la proyección de este instrumento y nuestra participación en la negociación colectiva y resolución de conflictos.



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? Describalas (P3C411)


Respuesta: SI

Implantación: Los canales de comunicación están correctamente habilitados si bien no existe una sistemática formalizada y recogida por escrito.

Objetivos: Proponer un mecanismo para hacer un seguimiento efectivo de las preocupaciones y críticas de los empleados en esta materia.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Otros		
Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo		Elaborar una política de RRHH
	Otros		Elaborar una política de RRHH

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Aumentar la proyección de la participación de la CEM en la negociación colectiva

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progreso adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• 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. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: El marco legislativo español supera esta cuestión no suponiendo un riesgo para la organización.

Objetivos: No se ha definido ningún objetivo específico en esta materia.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: CEM intenta dar respuesta a las cuestiones personales de sus empleados/as, tratando cada caso de forma individual y proponiendo soluciones de conciliación de la vida familiar y laboral en determinadas situaciones.

Objetivos: Para realizar una correcta gestión de la conciliación de la vida familiar y laboral se realizará un inventario de prioridades para lo que se solicitarán las propuestas y sugerencias el equipo humano, a partir de ahí, nuestra Organización trabajará en nuevas medidas.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La política en materia de conciliación no está recogida por escrito y existe en la organización negociándose de forma específica para cada caso. No existen actualmente unos estándares comunes, esto aporta cierta flexibilidad para tratar cuestiones personales con la dirección pero puede suponer un riesgo por la percepción de no existir un equilibrio o unos criterios igualitarios para todo el equipo humano. Es en base a eliminar este posible efecto negativo se plantea el objetivo para este principio.

Objetivos: Incorporar principio específico en Código Ético y de Conducta sobre conciliación de la vida laboral y

familiar.



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. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se defiende la libertad y ejercicio de los derechos en el trabajo de todos los empleados/as sin contemplarse ni admitirse la realización de trabajos forzosos o bajo coacción. En todo caso, CEM adopta este principio consciente de que el marco jurídico general y el convenio colectivo que rige la actividad no lo permite.

Objetivos: Confirmar el compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial, entre ellos, el relativo a trabajos forzosos o realizados bajo coacción.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)


Respuesta: SI


Implantación: A nivel interno se conocen los beneficiarios de las medidas de conciliación así como los beneficios sociales que por las especiales característica de alguno de los trabajadores/as disfrutan.

Objetivos: Realizar un informe anual con una tabla resumen poniendo de relieve este aspecto que trascienda a toda la organización.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo		Incorporar principio específico en Código Ético y de Conducta
	Convenio colectivo		Incorporar principio específico en Código Ético y de Conducta

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	RSE		Reafirmar la adhesión a este principio

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de 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 reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: La ley española está por encima de este mínimo planteado en el Pacto Mundial.

Objetivos: Aunque no constituye un riesgo para nuestra Organización Empresarial se canalizarán esfuerzos de apoyo a la erradicación del trabajo infantil en países en los que si se considere un problema social, especialmente a través de proyectos propios que tengan relación con otros países en vías de desarrollo o emergentes con una legislación menos estricta a este nivel.



POLÍTICAS:

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

Respuesta: Sin Contestar




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. (P5C311)

Respuesta: Sin Contestar

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados			

Leyenda:  Progresó adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: Aunque nuestra Organización Empresarial defiende la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo en nuestra organización no existen medidas o un sistema definido por escrito para asegurar el cumplimiento de este principio básico en esta materia por parte de la Confederación de Empresarios de Málaga.

Objetivos: Elaborar un documento en el que se recogan principios de no discriminación en la contratación, formación y promoción.



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 riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente se está implantando un plan de igualdad y trabajando en la definición de una política ética y un sistema de gestión de la RSE que contemple estos aspectos.

Objetivos: Contar con documentos que formalicen y proyecten a nuestro equipo y a la sociedad los compromisos adquiridos en materia de igualdad de oportunidades y RSE.



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 (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se está avanzando en esta materia asumiendo un compromiso formal y escrito: elaboración de un Plan de Igualdad. Actualmente se ha concluido el diagnóstico de igualdad. En todo caso, conviene poner de relieve que sin existir un Plan de Igualdad la Organización manifiesta constantemente su compromiso a este nivel y su estructura de recursos humanos evidencia la especial sensibilidad de CEM en esta dirección.

Objetivos: Una vez concluyamos el desarrollo del Plan de Igualdad el objetivo a corto plazo será poner en marcha el Plan de Igualdad y realizar alguna sesión de sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como se ha comentado, la estructura de recursos humanos de CEM pone en evidencia el cumplimiento de objetivos y la promoción de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres. En concreto, respecto al acceso a puestos directivos, se constata una distribución equilibrada en los puestos de responsabilidad de los Coordinadores de área y departamentos. Asimismo, es motivo de satisfacción en este ámbito poner de relieve que la cúpula directiva está compuesta por un hombre en el cargo de Presidente (Javier González de Lara y Sarria) y una mujer en el puesto de Secretaria General (Natalia Sánchez Romero) siendo una de las organizaciones empresariales pioneras en delegar esta responsabilidad en una mujer.

Objetivos: Seguir promoviendo y proyectando a los grupos de interés la especial sensibilidad de la Confederación de Empresarios en este ámbito.



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 (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 60 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 52 %

Hombres: 48 %

Mayores de 45 años: 30 %

Menores de 30 años: 13 %

Empleados no nacionales: 100 %

Empleados con contrato fijo: 96 %

Empleados con contrato temporal: 4 %

Implantación: La composición de los órganos directivos y de la plantilla en su conjunto está bastante equilibrada y es un reflejo fiel de los compromisos y valores en Igualdad de Oportunidades que defiende la Confederación de Empresarios de Málaga.

Objetivos: Se seguirá trabajando en esta misma línea en los siguientes años.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: La transparencia a este nivel es una autoexigencia de la Confederación de Empresarios de Málaga y una muestra de cara a los asociados (empresas y organizaciones empresariales) de la razón de ser y del rigor de CEM.

Objetivos: Seguir identificándose como Organización transparente en cuanto a la dirección estratégica y composición de órganos de gobiernos de CEM.



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

Respuesta: 0

Implantación: No hay constancia de que se haya producido acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

Objetivos: Intentar mantener ese nivel de ausencia de conflicto en materia de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño		
	Desinformación de las características de los puestos de trabajo		
	Discriminación de género		
	Discriminación por edad		
	Discriminación por raza		
	Falta de formación		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Empleados	Convenio colectivo	😊	Implantar Plan de Igualdad, Política ética y de RSE

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Empleados	Diagnostico de igualdad	😊	Implantar el Plan de Igualdad

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Empleados	Informe anual	😊	No se ha definido ningún objetivo adicional en este nivel.
	Otros		No se ha definido ningún objetivo adicional en este nivel.

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😐 Progreso difícil de analizar 😞 Con potencial de mejora



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Se promueven desde el enfoque preventivo comportamientos responsables con el medio ambiente en el equipo humano CEM pero se realiza informalmente y sin que exista un sistema de seguimiento del cumplimiento de los objetivos planteados.

Objetivos: Designar un responsable en Medio Ambiente para propiciar el cumplimiento y evaluación del enfoque preventivo en materia medioambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 10

Implantación: En 2011 se han realizado dos actividades de sensibilidad ambiental para todos los grupos de interés de la Confederación de Empresarios de Málaga, especialmente para empresas y asociaciones miembro. No obstante, también hubo un índice medio de participación por parte de los empleados/as de la organización. Asimismo, como parte fundamental de la oferta formativa desarrollada por CEM para desempleados y formación continua los aspectos medioambientales tienen un protagonismo alto.

Objetivos: Plantear al menos una sesión de sensibilización interna para todo el equipo humano.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	Sensibilización en materia medio ambiental	😊	Definir por escrito la acción preventiva en materia ambiental

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda: 😊 Progresó adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😟 Con potencial de mejora



• 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. (P8C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: El riesgo medioambiental que supone el ejercicio de la actividad de la Confederación de Empresarios de Málaga es muy baja, se limita a la optimización de uso de recursos, reciclaje y minimización de generación de residuos de papel, tonner... Asimismo, se promueven las conductas de movilidad sostenible en la organización.

Objetivos: Antes de final de año se pretende presentar un Plan de Sensibilización Ambiental y actualmente ya se han analizado el impacto ambiental de la CEM en el entorno en el que desarrolla su actividad.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente se han identificado los riesgos ambientales y relacionado el impacto ambiental generado por la actividad. Antes de final de año se concluirá el Plan de Sensibilización Ambiental de CEM así como se recogerá y comunicará por escrito la Política de Medio Ambiente de nuestra Organización Empresarial.

Objetivos: Estamos trabajando para implantar y certificar un Sistema de Gestión de Medioambiente con un horizonte temporal máximo de 2012.



ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La responsabilidad ambiental de CEM está siendo reforzada y documentada canalizando un esfuerzo en planificar, identificar y relacionar los comportamientos y actividades más relevantes para conseguir reducir el impacto de nuestra actividad y en la medida de lo posible contribuir al desarrollo sostenible y cuidado del Medio Ambiente.

Objetivos: Reforzar la sensibilización en materia medioambiental en todo el equipo así como establecer el seguimiento oportuno para aumentar el impacto y alcance de las acciones planteadas en este ámbito.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 120000

Agua: 45625

Papel: 37500

Implantación: Electricidad: 120.000kw/año

Agua: 45625 litros/año

Papel: 375.000 kg al año

Actualmente existen compromisos asumidos en materia de reducción de consumo de papel abogando por la utilización de documentos electrónicos y digitalizados y reducir en la medida de lo posible el uso de papel.

Objetivos: Establecer objetivos para reducir el consumo energético y de agua de la Organización.


Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: No

Implantación: La Confederación de Empresarios de Málaga difunde a nivel interno la importancia de asumir compromisos de forma individual para minimizar el impacto ambiental del conjunto de la institución.

Objetivos: Designar a un responsable de medioambiente para realizar el seguimiento efectivo de los indicadores relativas al medio ambiente de la organización.

• Resumen de Implantación:

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

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado	Otros	😊	Presentar Plan de Sensibilización Ambiental y publicar política de MA.

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	RSE	😊	Realizar seguimiento de cumplimiento de objetivos ambientales en la organización

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	😞	Plantear un mecanismo de seguimiento

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😟 Con potencial de mejora



• 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. (P9C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Actualmente existe una conciencia transmitida a todo el equipo CEM pero no se han marcado ni relacionado indicadores que constaten en qué medida se están alcanzando esos objetivos.

Objetivos: Delimitar con mayor detalle cada uno de los objetivos o comportamientos comprometidos con el medioambiente que defiende la organización. Por ejemplo, en materia de reducción de papel, etc.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)

Respuesta: 0

Implantación: No se designa un presupuesto concreto para esta cuestión. No obstante, en nuestras instalaciones si se han celebrado sesiones de trabajo y jornadas abordando temas relacionados con las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Objetivos: Plantear al menos una jornada de divulgación y sensibilización sobre este aspecto.

• Resumen de Implantación:

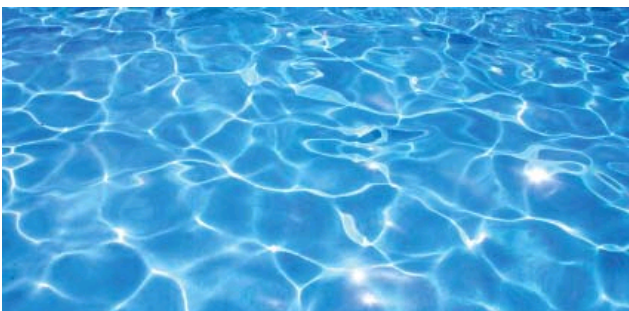
Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	😞	Marcar objetivos concretos en materia medioambiental

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
No especificado			

Leyenda: 😊 Progreso adecuadamente 😞 Progreso difícil de analizar 😟 Con potencial de mejora



• 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 (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha identificado la existencia de estos riesgos si bien no existe constancia durante el desarrollo de la actividad de la CONfederación de Empresarios de Málaga de que se hayan producido. Sin existir una procedimiento forma y sistematizado sobre anticorrupción si se defiende desde los Órganos de decisión de CEM los principios éticos y de anticorrupción y transparencia en el gobierno y toma de decisiones de nuestra organización.

Objetivos: Elaborar una Política de Anticorrupción que se comunique a todos los Grupos de Interés.



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? (P10C2I1)

Respuesta: No

Implantación: La CONfederación de Empresarios de Málaga al servicio de los sector productivo y del conjunto de los intereses de la sociedad defiende el ejercicio de sus actividades y proyectos en base a unos principios éticos claros, si bien es cierto, que no se han definido de forma expresa en documento alguno.

Objetivos: Para salvar el obstáculo existente entre los valores claves de anticorrupción de la Organización y la posibilidad de defenderlos y proyectarlos al exterior de forma explícita se recogerá por escrito la Política de Anticorrupción.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este

principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: La identificación de valores y comportamiento ético en este sentido está bien asentado en la Organización si bien se ha detectado la necesidad de desarrollar actuaciones específicas que pongan de manifiesto el compromiso expreso y la identificación de principios éticos en materia de Anticorrupción.

Objetivos: Recoger por escrito la Política de Anticorrupción de la Confederación de Empresarios de Málaga.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

Clientes: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: Hasta el momento no se ha trabajado en esa dirección.

Objetivos: Podría plantearse a medio plazo el desarrollo de actuaciones que favorezcan la adopción e incorporación de Códigos de Conduca y Políticas de Anticorrupción.


¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C5I1)


Respuesta: SI


Implantación: Los órganos de gobierno de CEM realizan el seguimiento en esta materia pero necesitan el apoyo de una política de Anticorrupción que priorice o sistematice los principios más relevantes.


Objetivos: Recoger por escrito una Política de Anticorrupción.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Desinformación Soborno, Blanqueo, extorsión Tráfico de influencias		
Empleados	Aceptación de regalos Favoritismos Soborno Tráfico de influencias		
Proveedores	Control de proveedores Favoritismos Soborno Tráfico de influencias		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Evaluación	Objetivos
Clientes	No tenemos política		Plantear por escrito la política de anti-corrupción de CEM
Empleados	No tenemos política		Plantear por escrito la política de anti-corrupción de CEM
Proveedores	No tenemos política		Plantear por escrito la política de anti-corrupción de CEM

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Recoger por escrito la política de anticorrupción con la que se identifica CEM
Empleados	Otros		Recoger por escrito la política de anticorrupción con la que se identifica CEM
Proveedores	No tenemos acción concreta		Recoger por escrito la política de anticorrupción con la que se identifica CEM

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Evaluación	Objetivos
Clientes	Otros		Establecer canal para denunciar incumplimiento de principios de anticorrupción
Empleados	Canal de denuncias anónimo o confidencial		Establecer canal para denunciar incumplimiento de principios de anticorrupción
Proveedores	No tenemos seguimiento		Incorporar como criterios de anticorrupción para la selección de proveedores.

Leyenda:  Progresa adecuadamente  Progreso difícil de analizar  Con potencial de mejora

• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
<u>22</u>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
	Estrategia y gobierno	
25	Indique la estructura de su 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 la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
	Objetivos y temáticas de Naciones Unidas	
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
	PRINCIPIO 1	
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
	PRINCIPIO 2	
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C4I1	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	PRINCIPIO 3	
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Describalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Describalas	LA12
	PRINCIPIO 4	
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Describalos.	LA3
	PRINCIPIO 5	
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
	PRINCIPIO 6	
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnostico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿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	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿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?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12