



WE SUPPORT

Informe de Progreso  
Pacto Mundial 2011

Federación Empresarial Cacereña



Iniciativa RSE-PYME



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

• C



Estimado Lector/a:

Desde que naciera en el año 1977 la Federación Empresarial Cacereña (FEC) ha centrado su actividad en defender los intereses de los empresarios cacereños y mantener abierta una vía de comunicación entre empresarios y Administración, ya sea local, regional o nacional a través de CEOE y CEPYME.

La FEC es una Organización Empresarial libre e independiente, de ámbito provincial, siendo la cúpula de las Asociaciones Empresariales de la Provincia de Cáceres. Nació de la idea surgida de un grupo Innovador de empresarios que deseaban, ante todo, la unidad del colectivo empresarial cacereño, motivo por lo cual lucharon y al final, en la mañana del día 5 de Mayo de 1.977 quedó constituida, comenzando una andadura para llevar a buen fin su gestión, coordinación, representación, fomento y defensa de los intereses empresariales de todas las actividades; andadura que llega hasta nuestros días.

La FEC lleva aplicando prácticas de responsabilidad social en todo lo que respecta a su relación con el medio, los trabajadores, los empresarios, y la sociedad así como la participación y comunicación con otras organizaciones. Contamos con las certificaciones ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007 como una apuesta por la calidad, el medio ambiente y el trabajo bien hecho.

La FEC se adhirió en este año al Pacto Mundial como manifestación de su compromiso para desarrollar actuaciones de Responsabilidad Social Empresarial en base a los 10 principios propuestos por esta iniciativa a nivel mundial.

Nuestra organización, como se apuntaba anteriormente, lleva tiempo desarrollando acciones tanto a nivel interno y con nuestros grupos de interés, reflejadas en el presente informe como firmando acuerdos y convenios con otras entidades para realizar actuaciones relacionadas con la difusión de la Responsabilidad Social Empresarial:

- En el año 2009 firmó un Convenio de Colaboración con la Federación de Asociaciones de Discapacitados Físicos COCEMFE para favorecer la contratación del colectivo de personas con discapacidad con particular promoción de la inserción laboral de mujeres y mayores de 45 años con discapacidad así como el asesoramiento a los propios asociados de COCEMFE para la creación de su propia empresa.
- En el año 2009 firmó un Convenio de Colaboración con la Fundación Igualdad Ciudadana con el objeto de favorecer la implantación de medidas y/o Planes de Igualdad de Oportunidades encaminados a fomentar la igualdad efectiva hombre-mujer como mejora en la gestión de los recursos humanos de las empresas cacereñas.
- En el año 2010 firmó un Convenio de Colaboración con Federación Extremeña de Asociaciones de Personas Sordas (FEXAS) para regular la colaboración entre ambas con el fin de conseguir la plena integración laboral de las personas con discapacidad y asegurar que ningún ciudadano@ sea discriminad@ laboralmente por su discapacidad.
- En el año 2010 firmó un Convenio de Colaboración con Grupo Incorpora Extremadura, grupo que aglutina diversas organizaciones sin ánimo de lucro que tienen como principal objetivo la plena inserción social y laboral de las personas con riesgo de



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011



exclusión que incida en el incremento de su calidad de vida. El objeto del convenio es favorecer una mayor incorporación de las personas con riesgo de exclusión al mundo laboral y promover la Responsabilidad Social Empresarial entre las empresas asociadas a la FEC.

Desde el año 2010 la FEC tiene establecido un Plan de Igualdad que entre otros objetivos busca:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles y un ambiente de integración.
2. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, mediante un conjunto de medidas positivas, que mejoren los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
3. Evitar la no discriminación salarial en función del sexo dentro de la misma categoría profesional.

Con la presentación de nuestro primer informe queremos renovar nuestro compromiso con esta iniciativa y sus principios. Este primer informe es una muestra de nuestra voluntad y un punto de partida desde el convencimiento y la ilusión de que los resultados sean social y empresarialmente útiles y ayuden a introducir el gen de la Responsabilidad Social Empresarial en todo el entramado productivo provincial.

Recibe un cordial saludo

fec federación empresarial cacereña  
CEPYME

José Manuel González Calzada  
Presidente



## Información general

### Perfil de la entidad: Federación Empresarial Cacereña

- **Dirección:** C/ Obispo Segura Saez, 8
- **Dirección web:** [www.fec.es](http://www.fec.es)
- **Alto cargo:** José Manuel González Calzada, Presidente
- **Fecha de adhesión:** 07/05/2012
- **Número de empleados:** 12
- **Sector:** Sindicatos y patronales
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Organización Empresarial de Caracter de ámbito provincial
- **Ventas / Ingresos:** 1310646000
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Se han recibido diferentes ayudas para el desarrollo de servicios y actividades propias de la organización, principalmente relacionadas con el desarrollo de acciones formativas y la ejecución de proyectos.
- **Desglose de Grupos de Interés:** Empleados, Proveedores
- **Desglose de otros Grupos de Interés:**
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Los propios objetivos de la FEC como asociación representativa del empresariado cacereño y la influencia que esos grupos de interés tienen a la hora de las toma de decisiones.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** La Federación Empresarial Cacereña quiere mostrar con este informe de progreso y su renovación del compromiso con el Pacto Mundial su apuesta por la Responsabilidad Social Empresarial y su apuesta por la sostenibilidad de las propias empresas.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** En relación a los objetivos de la FEC y las propias singularidades de los Grupos de Interés establecidos.
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Es nuestro primer informe y aún no se ha difundido. Los medios de difusión a utilizar serán los propios de la FEC: Página web, boletines virtuales, correos electrónicos.
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:**
- **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** 2011



- *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 de los distintos grupos de interés son incorporadas por distintos medios. Los empleados, mediante el contacto directo y permanente con la Secretaria General de la entidad. Proveedores, a través de las relaciones comerciales habituales, gestionadas directamente desde la propia Secretaria General. Socios y Asociaciones, mediante los diversos canales establecidos por la FEC, via web, redes sociales, email, presencia física en nuestros locales, participación en eventos varios, etc..
- *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:* El Consejo Directivo o Junta Directiva es el Organismo ordinario de trabajo y gestión de la FEC y de enlace entre la Asamblea General y el Comité Ejecutivo. El Consejo Directivo está formado, además de por los miembros del Comité Ejecutivo, por los Presidentes, de cada una de las Organizaciones miembro, o la persona en quien delegara. Asimismo forma parte de este Organismo el Secretario General con voz pero sin voto. El Comité Ejecutivo es el órgano permanente de gobierno, gestión, administración y dirección de la FEC y de asistencia a su Presidente. Está compuesto por el Presidente, los tres Vicepresidentes, el Tesorero, y tres vocales elegidos por la Asamblea de entre sus miembros. Asimismo formará parte de este Organismo el Secretario General con voz pero sin voto. Del Secretario General emana la dirección, funcionamiento técnico y administrativo de los servicios de la FEC y cuenta con una Vicesecretaria que actúa en representación suya. La Secretaría General es la encargada de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa.
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No) En la actualidad, no.

## **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) La Federación Empresarial Cacereña y Unicef han firmado un convenio de colaboración para difundir, colaborar y apoyar los programas que Unicef lleva a cabo a favor de la infancia. Para ello se establecerán acuerdos específicos para realizar acciones conjuntas.

## **Más información**

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:*
- *Día de publicación del Informe:* martes, 30 de octubre de 2012
- *Responsable:* Juan Antonio Ortega Ramos



● *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

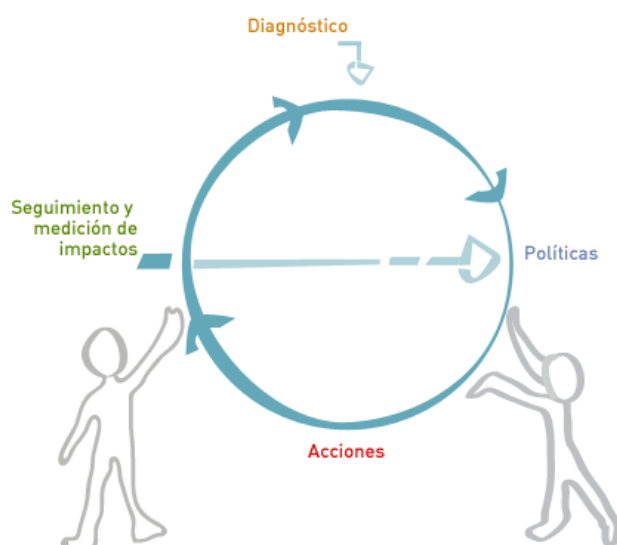
Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

---



### 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 (P1C111)

*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:* No

*Implantación:* No se ha realizado ninguna actuación en materia de Derechos Humanos dado que no se detecta ningún peligro que afecte a la FEC. La entidad cumple la legislación aplicable tanto en materia laboral, riesgos laborales y en derechos fundamentales.

*Objetivos:* Establecer un compromiso en firme en relación con los Derechos Humanos



### POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Desde FEDERACIÓN EMPRESARIAL CACEREÑA contamos con lo procedimientos de actuación con los grupos de interés.



### ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C311)



*Respuesta:* No

*Implantación:* No se han llevado a cabo acciones concretas sobre Derechos Humanos puesto que se da cumplimiento a todas las obligaciones. En todas y cada una de las acciones y actividades llevadas a cabo por la entidad se respetan todos los derechos fundamentales de todas las personas, directa e indirectamente relacionadas.



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Describalos (P1C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Se disponen de mecanismos de seguimiento de los Proveedores mediante controles de calidad y para los empleados se comprueba anualmente el cumplimiento en materia de vigilancia de la salud y formación en PRL.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

*Respuesta:* 100 %

*Implantación:* Todos los empleados están informados de los principios éticos por los que se rige la entidad.


## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Políticas internas de gestión	Asegurar la organización y el buen funcionamiento de la entidad
Proveedores	Política de Calidad	Asegurar la información y conocimientos de la entidad por parte de sus públicos.
	Políticas internas de gestión	



 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Establecer acciones concretas para demostrar nuestro compromiso con los DDHH
Proveedores	No tenemos acción concreta	Establecer acciones concretas para demostrar nuestro compromiso con los DDHH

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditorías	Evaluación y eficiencia de las acciones implantadas.
Proveedores	Auditorías Sistema de clasificación de proveedores	Evaluación y eficiencia de las acciones implantadas.



## • 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 (P2C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se dispone de ninguna clasificación de los proveedores en relación con los Derechos Humanos.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Dada la naturaleza de organización empresarial que engloba a las pymes y autónomos pertenecen voluntariamente para ver defendidos y representados sus intereses. La Federación Empresarial Cacereña establece como criterio de selección de proveedores la pertenencia a la organización, así como el establecimiento de un convenio de colaboración, estableciendo ventajas para la contratación de FEC y asociaciones miembro.



### 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 (P2C311)

*Respuesta:* No

**Implantación:** Hasta el momento no se ha acometido ninguna medida de responsabilidad social empresarial con los proveedores.

**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) (P2C411)

**Respuesta:** 0 %

**Implantación:** No se ha considerado prioritario al no existir riesgo.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Proveedores	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Proveedores	Manual de Calidad	Incluir en nuestra política de gestión el riesgo en la vulneración de los DDHH	
	Sistemas de clasificación de proveedores		

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Proveedores	No tenemos acción concreta	Establecer un canal periódico de comunicación con nuestros proveedores	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Proveedores			



## • 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 (P3C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Todos las personas trabajadoras de la Federación Empresarial Caceraña están sujetas el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Cáceres, y tienen total libertad de afiliación y reconocimiento efectivo del derecho al a negociación colectiva.

*Objetivos:* Que todos los empleados conozcan su libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* El convenio colectivo de Oficinas y Despachos. Además actualmente existe un manual de bienvenida para todos los empleados de la organización donde se especifica todo aquello que es de interes para el trabajador tomando como base el propio convenio colectivo. Se realizan comunicaciones internas con las cuestiones relevantes de interés general.



### 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:** Se realizan comunicación informativas periódicas de carácter interno a toda la organización. La reducida dimensión de la comunicación facilita la comunicación bidireccional entre la dirección y los empleados y viceversa.



## 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? Describalos (P3C4I1)

**Respuesta:** SI

**Implantación:** Los mecanismos son los establecidos para la comunicación interna que debido a la reducida dimensión de la entidad son mucho más rápidos, cercanos y eficaces.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	Código de Conducta Convenio Colectivo Política de Comunicación con el Empleado	Velar por el cumplimiento dle convenio colectivo y las leyes laborales vigentes.	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	RSE	Que todos los trabajadores sean conscientes de sus derechos	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • 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. (P4C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Los trabajos realizados están encuadrados dentro del Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Cáceres y todos relacionados con la actividad de atención al público y gestión documental.

---

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La entidad favorece la conciliación familiar con todo el personal dado prioridad a los empleados que por circunstancias personales necesiten hacer uso de esa conciliación

---



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Sí basado fundamentalmente en Convenio Colectivo de aplicación y en toda la legislación laboral vigente. La Federación Empresarial Cacereña tiene establecido beneficio sociales mayores a los establecido por el propio Convenio.

---



### 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. (P4C411)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Cada persona trabajadora dispone de su contrato en vigor, de los mecanismos de comunicación de cualquier situación, queja o sugerencia.

Los horarios son rígidos pero con flexibilidad para cada una de las personas trabajadoras con problemas de conciliación familiar, y se acuerdan las vacaciones para cubrir el máximo horario de atención al público posible.



## 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. (P4C511)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No disponemos de un mecanismo de control actualmente, pero velamos para que todas las personas trabajadoras se sientan satisfechas con la posibilidad de conciliar su vida profesional y personal.

*Objetivos:* Establecer el mecanismo de control, para garantizar el cumplimiento de las políticas, conocer el número de beneficiarios y los beneficios obtenidos.

### • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Contrato de trabajo Convenio Colectivo	Asegurar el cumplimiento de la conciliación laboral-familiar.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mantener y mejorar la política.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			







## • 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:* No supone ningún riesgo.



### POLÍTICAS:

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

*Respuesta:* No

*Implantación:* El cumplimiento de la normativa vigente en material laboral establece la prohibición del trabajo infantil y lógicamente cumplimos esta normativa.



### 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:* No

*Implantación:* No hay ninguna acción pues no existe ningún riesgo para la entidad en este sentido. El trabajo infantil está totalmente descartado.

## • Resumen de Implantación:



Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	no es necesario establecer objetivos.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	No es necesario establecer objetivos.

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



## • Principio 6

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



### DIAGNÓSTICO:

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:* La entidad no ha realizado ningún diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgo en discriminación en la contratación, formación y promoción debido a la inexistencia de ese riesgo. La Federación Empresarial Cacereña no tiene establecido ninguna prioridad por cuestiones de sexo a la hora de la contratación. La plantilla está compuesta por trabajadores de ambos sexo todos con contrato indefinido. La entidad tiene establecido un procedimiento para conocer las necesidades de formación de sus empleados.



### 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? Describalos. (P6C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* La contratación de personal se basa en criterios técnicos, de competencia y experiencia, independientemente de cualquier otra condición. Estas características quedan detalladas en los perfiles del lugar de trabajo.



### 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:* Nuestra entidad durante el ejercicio ha implantado un Plan de Igualdad.

---

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La implementación y cumplimiento del plan de igualdad establece esa igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la entidad en todos los aspectos sin que exista discriminación por razón de género. La Federación Empresarial Cacereña como organización empresarial cuenta con una Junta Directiva formada por los representantes de las distintas asociaciones que libremente han querido tener esa responsabilidad no existiendo, para optar a dicho cargo, limitaciones por cuestión de género.

---



### 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:* 80 %

*Directivos mujeres:* 5 %

*Directivos hombres:* 95 %

*Mujeres:* 90 %

*Hombres:* 10 %

*Mayores de 45 años:* 15 %

*Menores de 30 años:* 25 %

*Empleados no nacionales:* 0 %

*Empleados con contrato fijo:* 100 %

*Empleados con contrato temporal:* 0 %

*Implantación:* la categoría de directivo está formada por los miembros de la Junta Directiva de la Entidad.

---

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* Aparecen en la página web todas las asociaciones integradas en la organización con el nombre de sus representantes pero no la composición de los distintos órganos.

---

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

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se ha dado el caso

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de Contratación y Selección Política de Igualdad	Todos los objetivos establecidos en nuestro plan de igualdad.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Implantación del Plan de Igualdad	Cumplir con los objetivos expuestos en dicho plan.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Otros Web	Hacer más visible la composición de esos órganos.



## • 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:* Ha iniciado durante este periodo un proyecto denominado RESITEX dentro del programa EmpleaVerde de la Fundación Biodiversidad con el objetivo de formar a las personas en la utilización y aprovechamiento de los residuos agrarios. Nuestra entidad cuenta con la certificación en gestión medioambiental ISO 14001.



### 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:* 0

*Implantación:* No se han realizado acciones concretas de formación medioambiental en este periodo

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Acción social (proyectos relativos al medio ambiente)	Cumplir con los objetivos establecidos en nuestra norma de gestión mediambiental
	Formación en el respeto del medio ambiente	
	Sensibilización en materia medioambiental	

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





## • 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. (P8C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Nuestros riesgos por nuestra actividad son mínimos.



### POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La entidad está certificada en la norma de Gestión Ambiental ISO 14001



### 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. (P8C311)

*Respuesta:* SI

*Implantación:* La cultura del reciclaje está dentro de nuestra entidad. También se ha continuado con una reducción de los consumos energéticos.



### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

*Electricidad:* 2300

*Agua:* 0

*Papel:* 0

*Implantación:* Los consumos de agua y papel no se pueden establecer en los parametros expuestos por los indicadores.

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

*Respuesta:* SI

*Implantación:* Existe establecida la figura del Responsable Medioambiental encargado de hacer cumplir todo lo establecido por la norma e informar al resto de empleado de aquellas malas prácticas relacionadas con el medio ambiente.

## • Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	
 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Sistemas de gestión de calidad	Cumplir los objetivos establecidos por la normas de Gestión Ambiental ISO 14001
 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Continuar con el reciclaje y la disminución en los gastos energéticos.
 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Responsable de Medioambiente	Facilitar los canales de comunicación de la información mediambiental.



## • 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. (P9C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Establecer en nuestras comunicaciones tanto externas como internas información sobre estas tecnologías.



### 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. (P9C211)

*Respuesta:* 0

*Implantación:* No se ha realizado inversión durante el periodo excepto la ejecución del proyecto RESITEX.

## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	No tenemos acción concreta	Informar a nuestros grupos de interés sobre la aplicación de estas tecnologías.

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



## • 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 (P10C111)

*Respuesta:* No

*Implantación:* No se ha considerado necesario por no existir riesgos.

---



### 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? (P10C211)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Debido a las dimensiones, tanto estructurales como económicas de la entidad, no hemos considerado imprescindible incorporarlo en nuestra política.

---



### 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. (P10C311)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Concretar acciones respecto a nuestros proveedores y empleados y garantizar que conocen y cumplen el Código Deontológico de la profesión.

---



## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

*Empleados:* 0

*Proveedores:* 0

*Implantación:* No tenemos datos sobre esta cuestión debido a no considerar este aspecto como factor de riesgo.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)

*Respuesta:* No

*Implantación:* Al no considerar un factor de riesgo no se ha considerado necesario establecer objetivos.


## • Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	Actuar de una manera ética e incluir este principio en la política
Proveedores	No tenemos política	Actuar de una manera ética e incluir este principio en la política

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Difundir la política a nuestros Empleados.
Proveedores	No tenemos acción concreta	Difundir la política a nuestros Proveedores.



 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	No tenemos seguimiento	no se considera necesario establecer objetivos.
Proveedores	No tenemos seguimiento	no se considera necesario establecer objetivos.



## • 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 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 o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) 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





WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">22</a>	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
<a href="#">23</a>	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
<a href="#">24</a>	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
<b>Estrategia y gobierno</b>		
<a href="#">25</a>	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes 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
<a href="#">26</a>	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
<a href="#">27</a>	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
<a href="#">28</a>		4.3
<a href="#">29</a>		4.4
<b>Objetivos y temáticas de Naciones Unidas</b>		
<a href="#">30</a>	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.)	
<b>PRINCIPIO 1</b>		
<a href="#">P1C1I1</a>	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	
<a href="#">P1C2I1</a>	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
<a href="#">P1C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
<a href="#">P1C4I1</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
<a href="#">P1C5I1</a>	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
<b>PRINCIPIO 2</b>		
<a href="#">P2C1I1</a>	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	
<a href="#">P2C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
<a href="#">P2C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P2C411</a>	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/HR2
<b>PRINCIPIO 3</b>		
<a href="#">P3C111</a>	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
<a href="#">P3C211</a>	¿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
<a href="#">P3C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P3C411</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
<b>PRINCIPIO 4</b>		
<a href="#">P4C111</a>	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
<a href="#">P4C211</a>	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
<a href="#">P4C311</a>	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P4C411</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P4C511</a>	¿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.	LA3
<b>PRINCIPIO 5</b>		
<a href="#">P5C111</a>	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
<a href="#">P5C211</a>	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P5C311</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
<b>PRINCIPIO 6</b>		
<a href="#">P6C111</a>	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	



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

<a href="#">P6C2I1</a>	¿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? Descríbalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
<a href="#">P6C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
<a href="#">P6C4I1</a>	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
<a href="#">P6C6I1</a>	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
<a href="#">P6C7I1</a>	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
<b>PRINCIPIO 7</b>		
<a href="#">P7C1I1</a>	¿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
<a href="#">P7C2I1</a>	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
<b>PRINCIPIO 8</b>		
<a href="#">P8C1I1</a>	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
<a href="#">P8C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
<a href="#">P8C3I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P8C5I1</a>	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
<b>PRINCIPIO 9</b>		
<a href="#">P9C1I1</a>	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
<a href="#">P9C2I1</a>	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.	
<b>PRINCIPIO 10</b>		
<a href="#">P10C1I1</a>	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	
<a href="#">P10C2I1</a>	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
<a href="#">P10C311</a>	¿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 social/Sociedad/Formación y Sensibilización
<a href="#">P10C511</a>	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
<b>ÍNDICE</b>		
<a href="#">Tabla</a>	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12