



INFORME DE PROGRESO

PERIODO 2013



APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL

En Toledo, a 15 de Julio de 2014

Apreciados/as,

Desde nuestros comienzos, hemos sido conscientes del impacto de nuestras actuaciones en el entorno que nos rodea, centrando nuestros esfuerzos en conseguir un objetivo que sin duda cumple con todos los criterios para ser catalogado como un objetivo socialmente responsable; *“mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y la defensa de sus derechos fundamentales”*.

El apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas ha sido una pieza fundamental que ha aportado valor a ese objetivo, y por este motivo, **tenemos el placer de renovar nuestro compromiso en su implantación.**

Un cordial saludo,



Fdo. Andrés Martínez Medina
(Presidente de CECAP)

ÍNDICE DEL INFORME:

- DATOS DE IDENTIFICACIÓN..... Pág. 3
- INTRODUCCIÓN.....Pág. 4
- ESTRUCTURA DEL INFORME.....Pág. 5
- LOS 10 PRINCIPIOS.....Pág. 6
- NUESTRO PROGRESO.....Pág. 7
- CONCLUSIONES DEL INFORME..... Pág. 26



DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

RAZÓN SOCIAL	Servicio de Capacitación CECAP S.COOP. DE INICIATIVA SOCIAL DE C-LM
CIF	F-45613213
Año de Constitución	26 de Enero de 2006
Forma Jurídica	Coop. de Iniciativa Social sin ánimo de lucro
Fecha de firma Pacto Mundial	31 de Julio de 2013
Actividad Económica	Gestión de un servicio de asesoramiento y apoyo individual a personas con especificidad y sus familias.
Dirección de la sede	Ronda Buenavista nº 29 (local 8)
Localidad	Toledo (45005)
Teléfonos de contacto	925 22 02 66 / 615 95 05 25
Página Web	www.cecaptopledo.es



INTRODUCCIÓN:

El Servicio de Capacitación CECAP Sociedad Cooperativa de Castilla-La Mancha sin ánimo de lucro (constituida el 16 de enero de 2006) es una entidad formada por un equipo interdisciplinar de profesionales con años de experiencia, que apuestan por la restitución de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, como paso fundamental para la consecución de su plena inclusión socio-laboral en el entorno comunitario, desarrollando su rol activo en sociedad.

Se trata de una “herramienta” al servicio de todas aquellas empresas o entidades que desean implantar Responsabilidad Social, dotándolas de especialización y conocimiento en una metodología única de trabajo denominada ESPECIFICIDAD.

En CECAP cada persona se considera alguien diferenciado, peculiar e individualizado. En todo momento se proporciona la participación de los usuarios y familias percibiendo un espacio abierto donde se habla de personas y no de diagnósticos.

Desde el 31 de Julio de 2013, CECAP es entidad firmante de los 10 principios del Pacto Mundial. Desde la Junta Directiva de nuestro grupo empresarial se tomó dicha decisión con ilusión adquiriendo el compromiso de incorporar el cumplimiento de dichos principios a nuestras actuaciones y valores corporativos.

En este primer informe de progreso se presenta las actuaciones llevadas a cabo en 2013 en relación a estos 10 principios, definiendo los objetivos que se han propuesto y los resultados obtenidos, así como los objetivos futuros que se pretenden alcanzar en 2014.

D. Andrés Martínez Medina
(Presidente)

D. Vicente Martínez Medina
(Responsable de la RSE Grupo CECAP)

ESTRUCTURA DEL INFORME:

Con el fin de analizar de forma óptima el avance en el cumplimiento de cada uno de los diez principios, el informe se estructura en:

1. Elaboración de un diagnóstico:

Se trata de analizar de forma genérica las oportunidades y dificultades que nos hemos encontrado para fijar los objetivos y conseguir los progresos en el cumplimiento de cada uno de los principios.

2. Definir los objetivos que hemos establecido en 2013:

Se trata de definir los objetivos que nos hemos marcado en el periodo de estudio. En el caso de que no se defina ningún objetivo en alguno de los principios debe también ser recogido en el informe.

3. Conocer los resultados en función de los objetivos marcados en 2013:

Se trata de exponer los resultados de los objetivos marcados durante 2013 tanto si son positivos como si son negativos.

4. Definir los objetivos que nos hemos establecido para el 2014:

Se trata de definir los objetivos que nos hemos marcado para el año 2014. También se debe exponer si no se han definido objetivos en alguno de los Principios. Dichos objetivos serán los recogidos en el próximo informe de progreso.

5. Analizar las conclusiones en el cumplimiento de cada uno de los principios:

Breve descripción de las conclusiones en relación a cada Principio.

6. Conclusiones informe.

Se trata de recoger de forma sintetizada las conclusiones globales del informe.

LOS 10 PRINCIPIOS:

A) Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

B) Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

C) Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

D) Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



NUESTRO PROGRESO...

Principios 1 y 2:

Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

1. Diagnóstico:

Desde que el Servicio de Capacitación CECAP inició su andadura como proyecto su misión se centró única y exclusivamente en la restitución de derechos fundamentales de personas en situación de vulnerabilidad, concretamente en aquellas con discapacidad intelectual. En la actualidad este Servicio sigue actuando como herramienta intercediendo, sensibilizando y asesorando a entidades públicas y privadas en el respeto y defensa de estos derechos, potenciando el valor de la diversidad y la participación activa en nuestra comunidad, de las personas que viven esta realidad en condiciones de igualdad. No obstante, aún queda camino por recorrer, encontrándonos en un momento de cambio en el modelo de políticas sociales. De hecho existen claros avances respecto al marco normativo, alineando éste con el amparo de los derechos fundamentales al que hacemos mención. Los retos son claros, desde el punto de vista organizativo, entidades del tercer sector deben innovar en protocolos metodológicos que preserven esta garantía de derechos abandonando praxis más propias de modelos anteriores, como el modelo asistencial o rehabilitador-médico; desde el punto de vista jurídico, debemos revisar las premisas fundamentales fijadas ya hace más de dos décadas y poder garantizar de una forma más incisiva la plenitud de derechos de las personas en situaciones de vulnerabilidad social.

2. Objetivos 2013:

- a) Colaborar y asesorar a los distintos medios de comunicación, locales y regionales, con el objetivo de preservar los derechos fundamentales utilizando una terminología y marco conceptual adecuado respetando la identidad personal y previniendo la estigmatización social.
- b) Consolidar una estructura organizacional, conformada en áreas y departamentos, que estén alineados con el marco de derechos fundamentales, garantizando la especialización profesional en el ámbito de derechos.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Colaborar y asesorar a los distintos medios de comunicación, locales y regionales, con el objetivo de preservar los derechos fundamentales utilizando una terminología y marco conceptual adecuado respetando la identidad personal y previniendo la estigmatización social.

Objetivo no cumplido: En la actualidad el objetivo que hace alusión al asesoramiento y sensibilización de los distintos medios de comunicación se encuentra en proceso.

- b) Consolidar una estructura organizacional, conformada en áreas y departamentos, que estén alineados con el marco de derechos fundamentales, garantizando la especialización profesional en el ámbito de derechos.

Objetivo cumplido: El Servicio de Capacitación CECAP ha consolidado su estructura organizacional, estando completamente alineada con el marco de derechos fundamentales. Hemos podido avanzar en la especialización profesional y el desarrollo de protocolos específicos de actuación en la preservación y garantía de derechos fundamentales.

4. Objetivos 2014:

- a) Asesoramiento y sensibilización de los medios de comunicación locales y regionales en el trato de la información y marco conceptual
- b) Desarrollo de protocolos metodológicos eficientes en el apoyo individual de la persona con discapacidad

5. Conclusiones:

La garantía de derechos es la principal misión de nuestra entidad, trabajando con total dedicación en este cometido, actuando como herramienta para la persona con discapacidad y el marco comunitario, en una ambiciosa y clara labor bidireccional.

“Soy mucho más que un diagnóstico, estoy por encima de cualquier estigma. Soy uno más y estoy aquí en las mismas condiciones que tú... los mismos derechos y deberes, bajo la única etiqueta que acepto, “persona”.

“ANONIMO”

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

1. Diagnóstico:

CECAP, al constituirse como una Cooperativa de Iniciativa Social, donde los socios estatutarios son a su vez trabajadores, ha existido una mayor concienciación sobre la importancia de la negociación colectiva y la libertad de asociación. Sin duda, el trabajador es el capital por excelencia en la empresa, y su satisfacción y condición laboral repercute positiva o negativamente en nuestra cuenta de resultados.

La falta de representación sindical, en determinadas ocasiones, ha perjudicado la negociación colectiva, sobre todo cuando la empresa ha alcanzado un volumen elevado de trabajadores en plantilla. No obstante, desde la dirección, se ha trabajado a conciencia para fomentar la participación de todos los trabajadores bajo el siguiente principio; *“lo bueno para el trabajador... es bueno para la empresa, y su satisfacción retorna positivamente en los resultados de la misma”*.

También durante el 2013 se ha detectado un problema en el posible desconocimiento del trabajador o del directivo en lo referente a la aplicación del Convenio Colectivo pudiendo desembocar en conflictos laborales que se han solucionado a través del diálogo y la negociación, entendiéndose que son las vías más eficaces para contribuir a un clima laboral estable.

En estos momentos, tanto los trabajadores como las estructuras directivas están colaborando conjuntamente para crear un ambiente laboral estable, sin duda, la negociación colectiva contribuye a conseguir ese objetivo participando en la búsqueda de acuerdos para conseguir un bien común y de retorno corporativo.

Cuadro diagnóstico:

DEBILIDAD	AMENAZA
Falta de representación sindical	Baja legibilidad Convenio Colectivo
Desconocimiento del trabajador	Legislación laboral
Desconocimiento de la dirección.	
FORTALEZA	OPORTUNIDAD
Concienciación de los directivos	Negociación del nuevo Convenio Colectivo vigente a 1 de Enero de 2015
Diálogo directo entre empresa-trabajador	

2. Objetivos 2013:

- a) Aplicación del Convenio Colectivo, respetando su contenido y forma.
- b) Fomentar la negociación colectiva en aquellos artículos del Convenio Colectivo cuya aplicación dificulta nuestra actividad ordinaria o nuestras políticas de conciliación.
- c) Documentar todos los cambios relacionados con las propuestas marcadas.
- d) Informar a todos los trabajadores del contenido del Convenio Colectivo y del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Definir protocolos para la negociación colectiva definiendo los pasos para convocarla y llegar a los posibles acuerdos.
- f) Mejorar los canales de comunicación internos a que los trabajadores puedan informar y dar a conocer a los directivos las deficiencias en la aplicación de las políticas de RRHH acordadas.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Aplicación del Convenio Colectivo, respetando su contenido y forma.

Objetivo cumplido. Durante el 2013, se ha contribuido a la aplicación del Convenio Colectivo que regula nuestra actividad laboral.

- b) Fomentar la negociación colectiva en aquellos artículos del Convenio Colectivo cuya aplicación dificulta nuestra actividad ordinaria o nuestras políticas de conciliación.

Objetivo cumplido. En aquellos artículos en los que la aplicación estricta de la norma perjudicaba en ocasiones puntuales al trabajador o a la actividad ordinaria de la empresa, se ha tratado de buscar “la mejor solución para todos” a través del diálogo y el acuerdo con el trabajador o los trabajadores afectados. La actividad de cada una de las áreas y departamentos es muy específica, la negociación y un amplio conocimiento de dicha actividad han conseguido compatibilizar las necesidades del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa.

- c) Documentar todos los cambios relacionados con las propuestas marcadas.

Objetivo no cumplido. Se detecta la necesidad de recoger documentalmente los cambios propuestos y ejecutados.

- d) Informar a todos los trabajadores del contenido del Convenio Colectivo y del Estatuto de los Trabajadores.

Objetivo cumplido. Dicha comunicación se ha llevado a cabo a través de las siguientes vías:

- ✓ Cada puesto de trabajo dispone en el escritorio de su equipo informático una copia en PDF del Convenio Colectivo de aplicación (XIV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad).
 - ✓ Se ha establecido una política de información al trabajador en relación a sus derechos y deberes laborales, además, desde el Departamento de Administración y Gestión Económica (Departamento responsable de la gestión de personal) se ha respondido a cualquier demanda de información solicitada libremente por el trabajador.
- e) Definir protocolos para fomentar la negociación colectiva definiendo los pasos para convocarla y llegar a los posibles acuerdos.

Objetivo no cumplido. Existe un exceso de “comunicación informal” y falta de protocolos que perjudican los acuerdos colectivos y la libertad de asociación. Esta falta de formalismo perjudica la recogida de acuerdos.

- f) Mejorar los canales de comunicación internos utilizados por los trabajadores para que puedan informar y dar a conocer a los directivos las deficiencias en la aplicación de las políticas de RRHH acordadas.

Objetivo cumplido. Dichos canales han sido los siguientes:

- ✓ Confeccionar de un “buzón de sugerencias” anónimo para que todos los trabajadores tengan libertad para proponer y comunicarse.
- ✓ Confeccionar correos corporativos individuales para fomentar la comunicación directa entre trabajadores-directivos.

4. Objetivos 2014:

- a) Documentar todos los cambios relacionados con las propuestas marcadas y relacionadas con la negociación colectiva.
- b) Definir protocolos para fomentar la negociación colectiva definiendo los pasos para convocarla y llegar a los posibles acuerdos.
- c) Fomentar la participación colectiva mejorando la comunicación interna a través del diseño de nuevos canales de comunicación.

5. Conclusiones Principio:

La situación económica que estamos atravesando, y que indudablemente afecta a las relaciones laborales, obliga a la empresa a fomentar la negociación y el diálogo con el trabajador en busca de acuerdos que permitan mejorar las condiciones laborales en busca de un bien común. Se trata, por tanto, de una puesta en común, en la que el trabajador debe ser consciente de las dificultades que está atravesando la empresa, y el empresario a su vez, debe ser consciente de que la satisfacción y las condiciones óptimas del trabajador son fundamentales para garantizar los resultados corporativos, por tanto, están obligados a entenderse.

En Cecip durante el 2013, siendo conscientes de esta problemática, se ha fomentado ese entendimiento a través del diálogo, la comprensión y la empatía con el trabajador.

*“No podemos negociar con aquellos que dicen, lo que es mío es mío...
y lo que es tuyo es negociable”
(JFK)*

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

1. Diagnóstico:

Entendiendo el trabajo forzoso como aquel que un individuo debe realizar contra su voluntad bajo la amenaza de castigo, la naturaleza de la actividad ordinaria de CECAP así como nuestra filosofía corporativa nos posiciona en contra de todo lo que el trabajador pueda hacer más allá de su voluntad y bajo coacción respetando en todo momento sus condiciones laborales marcadas en el contrato laboral, el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

2. Objetivos 2013:

No hay objetivos establecidos.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

No hay resultados conseguidos.

4. Objetivos 2014:

Confeccionar un manifiesto firmado por todos los trabajadores de la entidad para hacer pública (a través de nuestros canales de comunicación) una declaración en contra de toda actividad laboral que derive en trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

6. Conclusiones Principio:

No hay conclusiones.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

1. Diagnóstico:

La directiva de CECAP apoya incondicionalmente este principio, sin embargo durante el 2013 no se han llevado a cabo acciones específicas a favor del principio.

2. Objetivos 2013:

No hay objetivos establecidos.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

No hay resultados conseguidos.

4. Objetivos 2014:

No hay objetivos.

7. Conclusiones Principio:

No hay conclusiones.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

1. Diagnóstico:

Nuestra empresa, por su filosofía corporativa y sus valores consolidados, ha generado durante sus comienzos un clima de tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación. La diversidad y el respeto mutuo forman parte de nuestra cultura organizativa, condenando cualquier tipo de desigualdad laboral que pueda producirse.

Estos valores también los hemos transmitido a empresas colaboradoras con las que desarrollamos conjuntamente programas formativos o de fomento del empleo, con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación a nuestros usuarios y participantes de dichos programas.

La detección de posibles actos discriminatorios ha sido una de nuestras principales preocupaciones, sobre todo los que perjudican gravemente a la fase de normalización del modelo metodológico.

Para evitar que se produzcan dichos actos, se evalúa conscientemente a las empresas con las que colaboramos y desarrollamos programas normalizados en los que participan personas con especificidad, una vez evaluadas de forma positiva, trabajamos conjuntamente para detectar cualquier tipo de discriminación hacia nuestros usuarios y condenarla.

Cuadro diagnóstico:

DEBILIDAD	AMENAZA
Problemas de detección de acciones de discriminación debido a una actividad excesiva tanto en volumen como en diversificación.	Posible falta de valores éticos de empresas colaboradoras
FORTALEZA	OPORTUNIDAD
Excesiva sensibilización pro parte de la dirección hacia los valores de no discriminación	Marco normativo específico que regula la igualdad y no discriminación en el empleo

2. Objetivos 2013:

- a) Implantar medidas de detección de discriminación laboral entre las diferentes áreas departamentales de la empresa con independencia de su posición jerárquica en la misma.
- b) Difundir y comunicar los valores corporativos basados en la no discriminación en el empleo.

- c) Concienciar a empresas colaboradoras sobre la especificidad acondicionando el clima laboral de estas empresas para su aceptación y conocimiento.
- d) Implantar herramientas de contratación dentro de los procesos de selección de personas con especificidad basadas en la “igualdad y no discriminación”.
- e) Respetar la normativa laboral en lo referente a la no discriminación por razones de sexo (*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Implantar medidas de detección de discriminación laboral entre las diferentes áreas departamentales de la empresa con independencia de su posición jerárquica en la misma.

Objetivo cumplido. Durante el 2013 hemos implantado medidas de detección de acciones discriminatorias influyentes en nuestro clima laboral como las siguientes:

- ✓ Buzón anónimo de sugerencias. Forma de comunicación asincrónica y anónima.
- ✓ Correos corporativos. Forma de comunicación asincrónica y no anónima.
- ✓ Comunicación directa a los directivos de la empresa. Cualquier denuncia puede ser expresada a los directivos de la empresa respetando la discreción, el anonimato y la libertad de expresión.

- b) Difundir y comunicar los valores corporativos basados en la no discriminación en el empleo.

Objetivo cumplido. Uno de los principales objetivos del Departamento de Comunicación de CECAP durante el 2013 fue la de transmitir y comunicar los valores de nuestro grupo a través de los diferentes canales de comunicación (radio, web, newsletter, etc.)

- c) Concienciar a empresas colaboradoras sobre la especificidad acondicionando el clima laboral de estas empresas para su aceptación y conocimiento dentro de los programas laborales que desarrollamos.

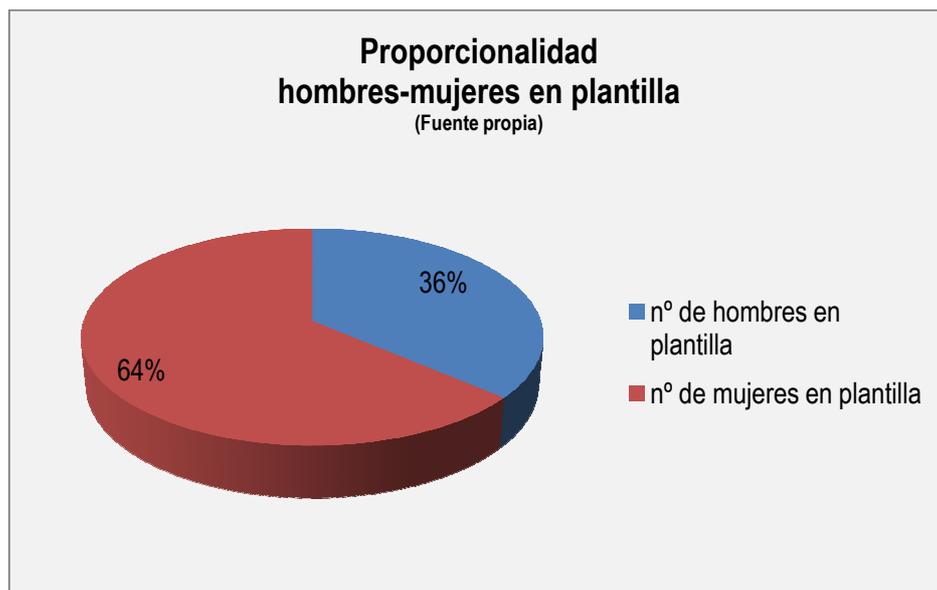
Objetivo cumplido. Se ha llevado a cabo una campaña de comunicación con nuestras empresas colaboradoras con el fin de que conozcan la especificidad. Dicha comunicación se ha llevado a cabo en diversas reuniones mantenidas con la alta dirección de dichas empresas cuya colaboración ha sido fundamental para erradicar cualquier acto discriminatorio hacia nuestros usuarios.

- d) Implantar herramientas de contratación dentro de los procesos de selección de personas con especificidad basadas en la “igualdad y no discriminación”.

Objetivo cumplido. Durante el 2013 se ha diseñado e implantado la herramienta FUTUREMPLEO para seleccionar a personas con especificidad. Se trata de una herramienta tecnológica de selección de personal cuyo objetivo es encontrar un perfil laboral idóneo para un puesto de trabajo concreto sin discriminación por sexo, edad, ideología, religión, etc. y centrado en las capacidades y actitudes del candidato.

- e) Respetar la normativa laboral en lo referente a la no discriminación por razones de sexo (*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

Objetivo cumplido. A pesar de que nuestro volumen de personal durante el 2013 es reducido, hemos mantenido una proporcionalidad con tendencia igualitaria en el número de hombres y mujeres en plantilla manteniéndose una media anual de 22 trabajadores donde el 36% han sido hombres y el 64% ha sido mujeres.



4. Objetivos 2014:

- a) Difundir y comunicar los valores corporativos basados en la no discriminación en el empleo.
- b) Avanzar en el análisis de valores de no discriminación que forman parte de las empresas colaboradoras con las que desarrollamos programas en prácticas para personas con especificidad.

8. Conclusiones Principio:

Durante el 2013 no se ha detectado ninguna acción discriminatoria hacia trabajadores y usuarios de la empresa, por tanto, podemos transmitir nuestra satisfacción con los resultados de las medidas implantadas ya que sin duda han contribuido a eliminar cualquier tipo de discriminación.

Nuestro compromiso es firme, valores como la igualdad, el respeto y la diversidad, están muy consolidados dentro de nuestra cultura organizativa

*“Ambos sexos no son superiores o inferiores el uno del otro... son simplemente distintos”
(Gregorio Marañón)*

Principio 7 y 8:

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

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

1. Diagnóstico:

Nuestra actividad diaria, así como nuestra estructura organizativa, no conllevan una necesidad de grandes planes de responsabilidad ambiental. No obstante, desde Cecap, siempre hemos sido conscientes de que cualquier actividad económica por muy pequeña que sea implica un impacto ambiental que hay que analizar y controlar. Nuestra actuación, se desarrolla principalmente en cuatro locales comerciales situados muy próximos entre sí y en cuatro viviendas (recursos de vivienda) donde desarrollamos nuestros diferentes programas. Ya en 2012, detectamos la necesidad de confeccionar medidas para garantizar la ergonomía y eficiencia energética, así como fomentar la sensibilización a trabajadores y usuarios en la utilización de los recursos energéticos de nuestros centros operativos.

Cuadro diagnóstico:

DEBILIDAD	AMENAZA
Excesiva descentralización de la actividad que perjudica el control de las actuaciones	No se detecta
FORTALEZA	OPORTUNIDAD
Elevada conciencia empresarial del impacto positivo ambiental	Bajo impacto ambiental de nuestras actuaciones
Sensibilización por parte de todos los integrantes de la organización	

2. Objetivos 2013:

- a) Confeccionar el “Informe Eficiente 2013” destinado a profesionales y usuarios para garantizar la eficiencia energética en los locales comerciales y optimizar los recursos energéticos disponibles.

- b) Sensibilizar a profesionales y usuarios del uso racional y eficiente de los diferentes aparatos eléctricos y electrónicos en los locales comerciales a través de la comunicación y la información detallada sobre su uso.
- c) Educar a los usuarios de los recursos vivienda a utilizar de forma racional y eficiente de la luz (por el desgaste energético) y el agua (uso eficiente de un bien escaso).
- d) Señalar los locales comerciales con mensajes positivos sobre el uso correcto de los diferentes aparatos eléctricos y electrónicos fomentando la participación y el compromiso de todos los integrantes de la compañía.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Confeccionar el “Informe Eficiente 2013” destinado a profesionales y usuarios para garantizar la eficiencia energética en los locales comerciales y optimizar los recursos energéticos disponibles.

Objetivo cumplido. En Mayo de 2013 se confecciona y publica el “Informe Eficiente 2013” a través de nuestros canales de comunicación.

- b) Sensibilizar a profesionales y usuarios del uso racional y eficiente de los diferentes aparatos eléctricos y electrónicos en los locales comerciales a través de la comunicación y la información detallada sobre su uso.

Objetivo cumplido. Se hace llegar a cada trabajador y usuario una copia del informe en el que se detallan consejos en la utilización de aparatos eléctricos y electrónicos. Además, una copia de dicho informe se encuentra disponible en cada uno de los locales para cualquier persona ajeno o no a la entidad pueda consultarlo libremente.

- c) Educar a los usuarios de los recursos vivienda a utilizar de forma racional y eficiente de la luz (por el desgaste energético) y el agua (uso eficiente de un bien escaso).

Objetivo cumplido. Uno de los objetivos profesionales marcados con los usuarios de los recursos vivienda es educarles para la óptima utilización de los diferentes suministros consiguiendo su aprendizaje.

- d) Señalar los locales comerciales con mensajes positivos sobre el uso correcto de los diferentes aparatos eléctricos y electrónicos fomentando la participación y el compromiso de todos los integrantes de la compañía.

Objetivo no cumplido. No se ha llevado a cabo señalización específica para fomentar la sensibilización y participación en el uso racional y eficiente de los diferentes recursos.

4. Objetivos 2014:

- a) Confeccionar el “Informe Eficiente 2014” destinado a profesionales y usuarios para garantizar la eficiencia energética en los locales comerciales y optimizar los recursos energéticos disponibles.
- b) Confeccionar el “Informe Eficiente 2014” destinado a profesionales y usuarios para garantizar la eficiencia energética en los recursos de vivienda y optimizar los recursos energéticos disponibles.
- c) Sensibilizar a profesionales y usuarios sobre el uso racional y eficiente de los diferentes aparatos eléctricos y electrónicos a través de la comunicación y la información detallada sobre su uso tanto en locales comerciales como en los recursos viviendas.
- d) Señalizar los locales comerciales con mensajes positivos sobre el uso correcto de los diferentes aparatos eléctricos y electrónicos fomentando la participación y el compromiso de todos los integrantes de la compañía.

9. Conclusiones Principio:

El impacto positivo ambiental de nuestras actuaciones empresariales es una de las principales demandas sociales que exigen un mayor compromiso de la empresa con su entorno. Siendo conscientes de que nuestros grupos de interés demandan este tipo de actuaciones, toda medida adoptada para tal fin será muy bien acogida por el entorno interno y externo de nuestra organización. Por tanto, y en definitiva, debemos seguir ese camino, teniendo en cuenta de que todo lo que hacemos lleva consigo una responsabilidad social sujeta a un compromiso.

***“Primero fue necesario civilizar al hombre con el hombre.
Ahora es necesario civilizar al hombre con la naturaleza”
(Víctor Hugo)***

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

1. Diagnóstico:

No hay diagnóstico.

2. Objetivos 2013:

No hay objetivos establecidos.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

No hay resultados conseguidos.

4. Objetivos 2014:

No hay objetivos.

10. Conclusiones Principio:

No hay conclusiones.

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

1. Diagnóstico:

Actualmente la corrupción es uno de las principales preocupaciones sociales. El Servicio de Capacitación CECAP está muy concienciado con dicha problemática y desde nuestros inicios hemos condenado la corrupción a través de unos valores y una conducta ética sólida y sin fisuras.

El 90% de nuestra financiación es pública, lo que implica un elevado grado de responsabilidad y una exigencia con nuestra propia gestión sostenida bajo criterios de transparencia, buen gobierno, eficiencia y ética responsable.

Nuestra responsabilidad demostrada y nuestra transparencia han sido vitales para mantener la confianza y satisfacción de nuestros inversores, socios estratégicos, y demás grupos de interés.

La corrupción se vence con ética y con el cumplimiento estricto de las leyes. Desde CECAP hemos hecho de la ética nuestro principal valor, y del cumplimiento estricto de las normas, nuestro principal compromiso.

2. Objetivos 2013:

- a) Establecer criterios de transparencia económica.
- b) Confeccionar el informe de transparencia y rendición de cuentas de las justificaciones económicas en relación las subvenciones percibidas durante el 2013.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Establecer criterios de transparencia económica.

Objetivo cumplido. Durante el 2013 el Departamento de Admón. y Gestión Económica del Servicio de Capacitación CECAP ha definido los criterios de transparencia económica que durante el 2014 se van a publicar a través de los diferentes canales de comunicación del Grupo Empresarial.

- b) Confeccionar el informe de transparencia y rendición de cuentas en relación de justificaciones económicas en relación las subvenciones percibidas durante el 2013.

Objetivo cumplido. El Departamento de Administración y Gestión Económica ha confeccionado un informe económico presentado a la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha en cada periodo

justificativo. Dicho informe recoge con todo detalle el destino y aplicación de los fondos públicos que ha recibido la entidad justificando cada decisión económica adoptada y auditando cada partida económica presupuestaria. Dicho informe ha sido complementado con la correspondiente justificación administrativa.

4. Objetivos 2014:

- a) Publicar memorias económicas
- b) Confeccionar el informe de transparencia y rendición de cuentas de las justificaciones económicas en relación a las subvenciones percibidas durante el 2013.

11. Conclusiones Principio:

Gestionar financiación pública lleva consigo una gran responsabilidad. El cumplimiento estricto de la ley, y unos valores sólidos y consistentes, son claves para que la gestión de estos recursos financieros sea eficiente y se destinen a los fines por los que han sido concedidos. La transparencia en esa gestión también es importante, justificando de forma responsable cada céntimo gastado en el desarrollo de los diferentes programas.

***“El mundo no está amenazado por las malas personas,
sino por aquellos que permiten la maldad”
(Einstein)***

CONCLUSIONES INFORME DE PROGRESO 2013



TABLA: CONCLUSIONES INFORME DE PROGRESO ANUAL (PERIODO 2013)

DIMENSIÓN	PRINCIPIOS	OBJETIVOS 2013	CUMPLIDO	NO CUMPLIDO
DERECHOS HUMANOS	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia	Consolidación de la estructura organizacional	X	-
	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de Derechos Humanos	Colabora y asesorar con medios de comunicación	-	X
NORMAS LABORALES	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	Aplicación del Convenio Colectivo	X	-
		Fomentar la negociación colectiva	X	-
		Documentar todos los cambios	-	X
		Informar a los trabajadores	X	-
		Definir protocolos	-	X
	Mejora de los canales de comunicación internos	X	-	
	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	No hay objetivos	-	-
Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	No hay objetivos	-	-	
MEDIO AMBIENTE	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación	Implantar medidas de detección	X	-
		Difundir y comunicar valores corporativos	X	-
		Concienciar a empresas colaboradoras	X	-
		Avanzar en el análisis de valores no discriminatorios de empresas colaboradoras	X	-
		Repetar normativa laboral	X	-
	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	Confección del "Informe Eficiente"	X	-
		Sensibilización a profesionales y usuarios	X	-
	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan mayor responsabilidad ambiental	Educar a los usuarios de los programa vivienda	X	-
		Señalar locales comerciales	-	X
Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías repetuosas con el medio ambiente	No hay objetivos	-	-	
ANTICORRUPCIÓN	Las empresas deben trabajar en contra la corrupción en todas las formas, incluidas la extorsión y el soborno	Establecer criterios de transparencia	X	-
		Confección del informe de transparencia y rendición de cuentas	X	-

CUADRO RESUMEN:

Nº DE OBJETIVOS TOTALES	19
CONSEGUIDOS	15
NO CONSEGUIDOS	4



INFORME ELABORADO POR:

D. Andrés Martínez Medina (Presidente Grupo Empresarial CECAP)
D. Vicente Martínez Medina (Responsable RSE del Grupo Empresarial CECAP)