



INFORME DE PROGRESO

PERIODO 2014



SERVICIO DE CAPACITACIÓN CECAP S.COOP.
Rda. Buenavista nº 29 (local 8)
Toledo (45005)
Tfno. 925 62 02 96
www.cecaptoledo.es



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

En Toledo, a 22 de Julio de 2015

Apreciados/as,

El apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas ha contribuido a generar valor a nuestra cultura y valores organizativos, y debido a 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. 4**
- **INTRODUCCIÓN.....Pág. 5**
- **ESTRUCTURA DEL INFORME.....Pág. 6**
- **LOS 10 PRINCIPIOS.....Pág. 7**
- **NUESTRO PROGRESO.....Pág. 8**
- **CONCLUSIONES DEL INFORME..... Pág. 24**

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.cecaptoledo.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 segundo informe de progreso se presenta las actuaciones llevadas a cabo en 2014 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 2015.

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 2014:

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 2014:

Se trata de exponer los resultados de los objetivos marcados durante 2014 tanto si son positivos como si son negativos.

4. Definir los objetivos que nos hemos establecido para el 2015:

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:

Nuestra misión corporativa es “Promover, divulgar, fomentar y restituir los derechos de las personas con especificidad para conseguir su plena integración social y laboral”, por lo tanto, podemos considerar que dicho principio forma parte de nuestra naturaleza corporativa.

Desde CECAP durante el 2014 hemos seguido trabajando para dar un impulso al concepto de “ESPECIFICIDAD” que defiende la individualidad de la persona sin discriminar a ningún colectivo trabajando a favor de la normalización y el acceso a los recursos comunitarios, el trabajo en este aspecto no está siendo nada sencillo, por un lado, debido a una estructura gubernamental diseñada bajo modelos sociales obsoletos y en muchas ocasiones ineficaces e ineficientes, y por otro lado, como consecuencia de una mentalidad social generalizada que continúa etiquetando a la persona y creando estereotipos discriminatorios.

No obstante, continuaremos trabajando en torno a valores como:

- **Normalización:** Grupo CECAP busca la participación activa de la persona objeto de nuestro apoyo en la comunidad en la que vive, desde la igualdad y la plena inclusión social.
- **Capacidad:** Búsqueda de talentos y capacidades en la persona beneficiaria del proyecto como única vía de normalización e inclusión socio-laboral.
- **Individualidad:** Desarrollo de planes de apoyo individualizados, respetando los estilos de aprendizaje de cada persona.
- **Calidad:** Búsqueda de la plena satisfacción de la persona con especificidad, con compromiso y dedicación, siempre dentro de criterios de calidad reconocidos.
- **Transparencia:** Trabajo con total transparencia con nuestros grupos de interés, facilitándoles toda la información que solicitan y publicando acciones conjuntas de forma clara y veraz.

2. 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

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Asesoramiento y sensibilización de los medios de comunicación locales y regionales en el trato de la información y marco conceptual.

Objetivo cumplido: Durante el 2014 uno de los objetivos principales del Departamento de Comunicación de CECAP ha sido la de asesorar y sensibilizar a los medios locales y regionales acerca del trato informativo sobre los colectivos vulnerables, entendiendo que los medios de comunicación también son medios educativos que permiten dar voz a colectivos vulnerables en busca de ese compromiso.

Un ejemplo de nuestras actuaciones en torno a este principio es el evento organizado por CECAP durante el mes de Diciembre de 2014 denominado “*Desayuno con medios de comunicación entorno a la RSE*”, cuyo objetivo principal fue citar a los medios audiovisuales y de prensa escrita más importantes a nivel local y regional para reflexionar sobre la manera de comunicar noticias relacionadas con colectivos con discapacidad en base a implantación de su RSE. Las conclusiones del evento fueron que la mayoría de los asistentes ni siquiera se habían planteado dicha cuestión, no obstante, se consiguió un objetivo fundamental; reflexionar sobre la forma de comunicar y adherirse a un compromiso para generar un cambio al respecto.

- b) Desarrollo de protocolos metodológicos eficientes en el apoyo individual de la persona con discapacidad.

Objetivo cumplido: Durante el último trimestre de 2014 se diseñaron protocolos metodológicos de atención a personas con discapacidad alineados con la restitución de sus derechos fundamentales, para ello, se ha trabajado aumentar la profesionalización y la especialización de nuestros trabajadores así como protocolizar las áreas de intervención directa en atención a las personas con especificidad. Se trata, por tanto, de un diseño organizativo de la entidad a favor de la defensa de los derechos fundamentales de colectivos vulnerables.

4. Objetivos 2015:

- a) Colaboración con las Universidades y el sector académico para desarrollar programas o actuaciones que tengan como objetivos la defensa de los derechos fundamentales.

5. Conclusiones:

Existe una conciencia social generalizada poco preparada para asumir cambios necesarios para dejar de seguir “etiquetando” a la persona con especificidad y tener una amplitud de miras más allá de su diagnóstico. Nuestro objetivo organizacional por excelencia es trabajar bajo un modelo profesional diseñado entorno a la defensa de los derechos fundamentales de los colectivos vulnerables en el que la persona es el protagonista, y que marca sus propios objetivos. Sin lugar a dudas, para conseguir resultados en torno a este principio es necesario proponer cambios y una amplitud de miras.

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

1. Diagnóstico:

Durante el 2014 hemos trabajado para fomentar la negociación colectiva y el derecho de la asociación a través del diálogo con los trabajadores y trabajadoras. Nuestra política de Recursos Humanos está alineada con un plan estratégico de RSE que trata de buscar el máximo bienestar para todos, tanto para la empresa como para los empleados, teniendo en cuenta que la simbiosis entre ambos agentes es fundamental.

Sin embargo, una de nuestras principales debilidades, ha sido la falta de representación de los trabajadores/as que ha perjudicado los objetivos marcados en ese plan. A pesar de la insistencia por parte de la alta dirección, los trabajadores y trabajadoras de nuestra empresa no han querido ejercer aún su derecho de representación mermando la negociación colectiva necesaria para cumplir con éxito alguno de los objetivos marcados.

2. 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.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Documentar todos los cambios relacionados con las propuestas marcadas y relacionadas con la negociación colectiva.

Objetivo *no* cumplido.

- b) Definir protocolos para fomentar la negociación colectiva definiendo los pasos para convocarla y llegar a los posibles acuerdos.

Objetivo *no* cumplido.

- c) Fomentar la participación colectiva mejorando la comunicación interna a través del diseño de nuevos canales de comunicación.

Objetivo cumplido: Durante el 2014 y a través del diálogo y una mejora en los procedimientos de comunicación internos se ha destacado la importancia de la participación colectiva de todos los integrantes para hacerles a todos partícipes del rumbo que ha de tomar la organización.

4. Objetivos 2015:

- a) Definir protocolos para fomentar la negociación colectiva definiendo los pasos para convocarla y llegar a los posibles acuerdos.
- b) Informar a los trabajadores/as de la empresa de las ventajas derivadas de la negociación colectiva fomentando el conocimiento sobre los derechos y obligaciones de la representación sindical impulsando así el nombramiento de un representante de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- c) Trabajar conjuntamente con los sindicatos para fomentar la importancia de la negociación colectiva dentro de las empresas del tercer sector.

5. Conclusiones Principio:

Sin lugar a dudas, la negociación colectiva facilita el cumplimiento de expectativas tanto de trabajadores como de la empresa, y en con secuencia, genera una satisfacción conjunta y generalizada. Es necesario, que durante el 2015 sigamos trabajando en este aspecto para conseguir resultados bajo este principio, estableciendo como objetivo prioritario el nombramiento de una representación sindical que impulse dicha negociación.

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

1. Diagnóstico:

No hay diagnóstico.

2. Objetivos 2013:

- a) 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.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) 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.

Objetivo *no* cumplido.

4. Objetivos 2015:

No hay objetivos.

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 2014 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:

Toda organización está integrada por personas que trabajan bajo unos principios y valores compartidos y para la consecución de un objetivo común. La no discriminación en el empleo, es un principio fundamental para salvaguardar nuestros valores y conseguir los objetivos propuestos.

Desde nuestros inicios, hemos trabajado para crear una estructura organizativa igualitaria bajo una cultura y filosofía basada en el respeto y el trabajo compartido, por otra parte, la proporción entre hombres y mujeres durante el 2014 ha sido equitativa, y nuestro epígrafe de Cooperativa conforma una estructura organizacional democrática, colegiada e igualitaria. No obstante, se hace en 2015 necesario el diseño e implantación de un Plan de Igualdad y Conciliación en el que se establezcan los siguientes objetivos:

1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombre en el ámbito de la empresa: en grupo profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
3. Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puesto en los que están representadas.
4. Garantizar el acceso en igualdad de hombre y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
5. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
6. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
7. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejorar establecidas en el presente Plan de Igualdad.
8. Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual a lo establecido en la LOIEMH en esta materia.

2. 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.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

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

Objetivo cumplido: A través del Departamento de Comunicación de CECAP y utilizando los canales propios de información (web, boletines, etc.) se ha divulgado la importancia de este principio apoyando la no discriminación en el empleo.

- a) 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.

Objetivo cumplido: Durante el 2014 hemos colaborado con empresas con las que desarrollamos planes formativos que permiten crear entornos de aprendizaje normalizados a personas con especificidad. A través de dicha colaboración, hemos implantado mecanismos de control para detectar de forma anticipada cualquier tipo de discriminación sobre estos colectivos.

4. Objetivos 2015:

- a) Redactar el Plan de Igualdad y Conciliación de CECAP.
- b) Implantar el Plan de Igualdad y Conciliación de CECAP.
- c) Colaborar con organismos públicos para crear una plataforma de sensibilización social entorno al principio.

8. Conclusiones Principio:

Debemos de seguir trabajando para garantizar la igualdad y no discriminación entre nuestros empleados. El trabajo realizado en 2014 en este sentido, ha tenidos óptimos resultados sobre todo al fortalecer dichos valores dentro de nuestros valores organizacionales.

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:

En nuestro Plan Anual Estratégico de RSE vienen recogido medidas actuaciones orientadas a que el impacto de nuestra actividad sea positivo para el medio ambiente teniendo en cuenta que toda empresa independientemente de su tamaño y el sector productivo en el que opera tiene un impacto directo en mayor o menos medida sobre el entorno que la rodea.

En el 2014 hemos seguido ampliando actuaciones anuales que han supuesto una mejora en nuestras actuaciones orientadas al medio ambiente sobretodo las relacionadas con la información y concienciación a nuestros trabajadores y usuarios tanto en viviendas tuteladas como en locales comerciales. Esto precisamente ha sido lo más complicado, concienciar a toda la organización de la importancia de fomentar iniciativas a favor del medio ambiente teniendo en cuenta nuestra actividad.

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) 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.

2. Resultados en función de los objetivos marcados:

- 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.

Objetivo cumplido: Durante el 2014 se ha confeccionado el “Informe Eficiente 2014” destinado a locales comerciales mejorando el aprovechamiento de los recursos energéticos.

- 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.

Objetivo cumplido: Durante el 2014 se ha confeccionado el “Informe Eficiente 2014” destinado a viviendas mejorando el aprovechamiento de los recursos energéticos.

- 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.

Objetivo cumplido: Se ha sensibilizado a los profesionales y usuarios sobre el uso racional y eficiente de los aparatos eléctricos y electrónicos. Para ello, el Departamento de Comunicación ha utilizado canales de comunicación internos como boletines y web que han servido como plataforma de lanzamiento de un mensaje que busca el compromiso de todos para tal fin.

- 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.

3. Objetivos 2015:

- a) Confeccionar el “Informe Eficiente 2015” 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 2015” destinado a profesionales y usuarios para garantizar la eficiencia energética en los recursos de vivienda y optimizar los recursos energéticos disponibles.

- e) Establecer medidas integradas en la organización para favorecer el reciclaje del material de oficina desechado.

- f) 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.

9. Conclusiones Principio:

Desde CECAP seguiremos apostando por el respeto al entorno que nos rodea fomentando y apoyando actuaciones propias o externas en base a este principio.

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 2014:

No hay objetivos establecidos.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

No hay resultados conseguidos.

4. Objetivos 2015:

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:

Como ya apuntábamos en el informe de progreso de 2013, nuestras actuaciones están financiadas en un alto porcentaje por inversión pública.

La gestión responsable y transparente de fondos públicos va más allá de la normativa legalmente establecida, es necesario dotar a dicha gestión de criterios éticos que generen valor a modelos empresariales financiados en su mayor parte por dinero público.

No obstante, todavía queda mucho trabajo en materia de transparencia, donde la mayoría de las empresas de nuestro país no hacemos públicas nuestras cuentas si no hay una obligatoriedad moral o normativa.

2. 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.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Publicar memorias económicas

Objetivo no cumplido.

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

Objetivo cumplido: Durante el 2014 hemos confeccionados informes económicos de transparencia en relación a la financiación pública concedida. En dichos informes se recogen el origen de los fondos, cuantías, aplicación y resultados más allá de las justificaciones económicas obligadas pro normativa.

4. Objetivos 2015:

- a) Publicación de las memorias económicas.

5. Conclusiones Principio:

La publicación de nuestras memorias económicas es el gran objetivo a conseguir en 2015. No obstante, hemos avanzado en establecer criterios de transparencia económica y buen gobierno tanto con la Administración completando los informes económicos presentados con información más allá de lo que marca la normativa.

CONCLUSIONES

INFORME DE PROGRESO PERIODO 2014

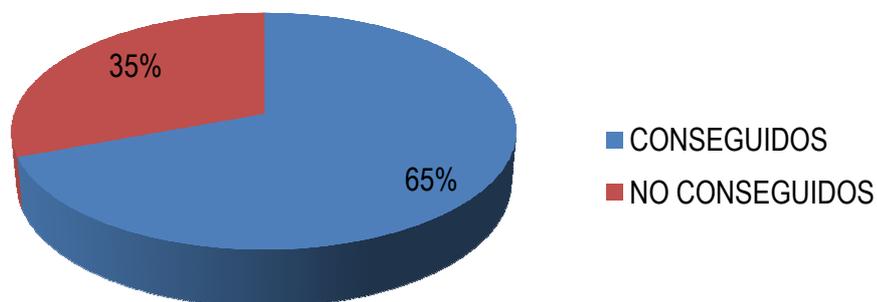
TABLA: CONCLUSIONES INFORME DE PROGRESO ANUAL (PERIODO 2014)

DIMENSIÓN	PRINCIPIOS	OBJETIVOS 2014	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	Desarrollos de protocolos metodológicos eficientes	X	-
	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de Derechos Humanos	Asesoramiento y sensibilización de medios de comunicación	X	-
NORMAS LABORALES	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	Documentar los cambios relacionados con las propuestas marcadas	-	X
		Definir los protocolos para fomentar la negociación colectiva	-	X
		Fomentar la participación colectiva	X	-
	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	Confección del manifiesto	-	X
	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil			
	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación	Difundir y comunicar valores corporativos	X	-
Análisis de valores empresas colaboradoras		X	-	
MEDIO AMBIENTE	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	Confección del "Informe Eficiente 2014" para locales comerciales	X	-
		Confección del "Informe Eficiente 2014" para viviendas tuteladas	X	-
	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan mayor responsabilidad ambiental	Sensibilizar a profesionales y usuarios sobre el uso racional y eficiente de aparatos eléctricos y electrónicos	X	-
		Señalizar 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	Publicación de memorias		X
		Confección del informe de transparencia y rendición de cuentas de justificaciones	X	-

CUADRO RESUMEN:

Nº DE OBJETIVOS TOTALES	14
CONSEGUIDOS	9
NO CONSEGUIDOS	5

OBJETIVOS DE PROGRESO 2014



INFORME ELABORADO POR:

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